

NON AUX ERREURS DE RECRUTEMENT, OUI À L'OPTIMISATION DE LA GESTION DES TALENTS !

L'actualité ? le retour à l'emploi ! Tandis que l'État continue d'injecter de la liquidité afin d'aider les jeunes à retrouver un métier, les entreprises se retrouvent quant à elles face à plusieurs problématiques RH : identification des talents, mobilité, modification des méthodes de travail, prise en compte des softskills... un environnement propice aux nouvelles propositions.

Les pôles RH sont en ébullition ! Alors que tout le monde s'accorde à dire que les compétences transversales et le savoir être sont devenus la clé de voute d'un recrutement ou d'une mobilité interne réussie, quid des propositions ?

« Identifier les besoins, oui, mais après ? Car si les responsables RH s'accordent sur le fait que le recrutement et l'optimisation des talents deviennent de plus en plus essentiels, encore faut-il

se donner les moyens de ses ambitions. Comment évaluer au mieux chaque individu ? Comment croiser ses qualités avec le besoin d'une entreprise, d'un poste ? ce sont toutes ces interrogations qui méritent notre attention » analyse Nicolas Morel.

Président de la société monkey tie, Monsieur Morel souhaite en effet aller au-delà des observations théoriques afin de fournir une réponse personnalisée aux dirigeants des pôles RH.

Le partenaire des RH, inventeur du concept de matching affinitaire

Éditeur de logiciel en mode SaaS dédié à la gestion des talents, monkey tie a été fondé en 2013 afin de permettre aux recruteurs de mesurer l'adéquation de la personnalité et des valeurs de leurs candidats avec leur entreprise. C'est le concept de

« matching affinitaire », dont monkey tie est l'inventeur et dont il a déposé la marque à l'INPI... Avec cette approche considérée à l'époque comme singulière, l'entreprise se positionne dès sa création comme un acteur unique du secteur. C'est d'ailleurs cette conviction qui conditionna le rachat de l'entreprise par Monsieur Morel.

Chiffres de monkey tie

- 85 années de R&D (interne et externe)
- 7 ans de retour d'expérience au service du recrutement et de la gestion des talents
- 500 000 utilisateurs
- 650 000 passages de tests et questionnaires
- 2 partenariats exclusifs avec des institutions publiques



Nicolas Morel, *Président de monkey tie*

Bio express Nicolas Morel

- 56 ans
- Consultant pendant 9 ans
- 1998 : Création et développement du cabinet AUDISOFT Consultants (70 personnes)
- 2015 : cession du cabinet à WAVESTONE
- 2016 : création de YOU-TRUST
- 2018 : rachat de monkey tie et fusion des 2 sociétés

« Avant de reprendre la société fin 2018, j'ai préalablement fondé et dirigé pendant 17 années un cabinet de conseil. Une structure que j'ai ensuite cédée à la société Wavestone. De cette expérience, j'ai tiré la conviction que les compétences de savoir-être des collaborateurs sont au cœur du succès des entreprises. En 2015, je clôture donc un chapitre de ma vie professionnelle pour en démarrer un nouveau. Ce sera la naissance de YouTrust : le premier système de feedback 360° centré sur l'évaluation des compétences de savoir-être. Fin 2018, YouTrust rachète la société monkey tie, et je décide parallèlement de m'associer avec Jean Louis Pérol. Le but ? bâtir une solution de révélation des talents

permettant de sécuriser les recrutements, de mieux gérer la mobilité des talents internes et d'améliorer le repositionnement professionnel des collaborateurs » continue Monsieur Morel.

Le dirigeant décide de refondre entièrement la plateforme technologique, en mode SaaS, avec l'objectif assumé d'enrichir l'offre par l'évaluation des soft skills, et de l'étendre à la mobilité et la gestion des talents internes pour les grandes organisations. Enfin il s'agit également de se donner les moyens de mesurer à l'avenir le retour d'expérience chez ses utilisateurs afin de s'assurer ainsi de la validité et de l'optimisation du modèle prédictif.

Evaluation des softskills : une approche basée sur les neurosciences

Maximiser l'engagement des collaborateurs dans l'entreprise, améliorer le taux de succès des recrutements, maîtriser le turnover, accompagner la GPEC, anticiper l'évolution des métiers, identifier les hauts potentiels : ce tour de force, permis par la solution monkey tie, repose notamment sur un savoir-faire unique permettant d'évaluer les softskills des candidats comme des collaborateurs. Ce savoir-faire est le fruit de plus de 80 années d'hommes de R&D dans le domaine des neurosciences et des sciences cognitives et comportementales.

En pratique, la plateforme va donc permettre d'associer différents types de données décisionnelles : des données concernant la carrière du

collaborateur, dont ses compétences techniques - ainsi que des données "affinitaires" issues de tests psychométriques et de questionnaires.

« Plutôt que de « Big Data », nous préférons parler de « Smart Data », c'est-à-dire de données judicieuses, précises et adéquates pour se projeter dans l'avenir. Notre expertise est de faire parler ces données et de proposer une orientation quant à l'adéquation d'un collaborateur à un métier ou à un environnement professionnel en tenant compte de ses compétences techniques mais aussi de ses affinités, précise de nouveau Monsieur Morel. C'est justement le matching affinitaire dont monkey tie est le précurseur en France... Résultat ? L'impulsion vient du collaborateur et cela change tout ! »

« En matière de recrutement, nos clients témoignent d'un taux de prédictibilité de succès de près de 95% »

À l'avant-garde du domaine, monkey tie multiplie aujourd'hui les projets : À court terme, l'insertion professionnelle. « Nous avons signé un gros contrat pour la région Rhône Alpes, avec des partenaires comme Pôle Emploi, les missions locales, et des entreprises comme Michelin, ADECCO, ou l'Armée de terre, pour le retour à l'emploi des jeunes générations. C'est une filière prometteuse que nous sommes en train d'explorer ». Concernant le moyen terme, la société souhaite mettre l'accent sur l'intelligence collective, booster et faire travailler ensemble les compétences collectives dans les organisations.

« Nos plateformes doivent

continuer à privilégier le collaborateur comme premier acteur de son évolution professionnelle, mais aussi livrer des outils collectifs pour mieux constituer les équipes. À l'occasion de l'arrivée d'un nouveau collaborateur dans une équipe ou de l'intégration d'un candidat, il s'agit par exemple d'être en mesure de sortir le "portrait-robot" de chaque acteur, de présenter la relation de 2 à 2, les zones de fluidité et de bonne compréhension « naturelle », les risques d'irritation de A vers B et de B vers A. Dans cette logique, nous avons même la possibilité de réaliser un logigramme visuel multi acteurs (A- B- C- D - E...). Le succès collectif passe par l'intelligence collective, le bon fonctionnement des individus entre eux, et donc, par la connaissance de son mode de fonctionnement personnel, mais aussi de celui d'autrui ».

taleez

Logiciel tout-en-un pour gérer et centraliser tous vos recrutements



Gestion



Collaboration



Multi-diffusion



Marque Employeur



Statistiques



Automatisation



Rendez-vous sur taleez.com