

Se faire tirer le profil

Ceux qui se connaissent le mieux sont ceux qui réussissent le mieux. Explications avec la méthode MDI de Lilith Project, outil de recrutement et de formation.

Dix minutes d'un questionnaire basé sur des séries d'adjectifs ou de qualificatifs. Une grosse demi-heure de traitement. Et vingt-cinq pages à l'arrivée. Pour paraphraser Woody Allen, «Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur vous sans oser le demander».

Dans le monde du travail, le profil MDI (Management Development Institute), dont la société Lilith Project a la représentation exclusive pour le Luxembourg, est une sacrée révolution.

«Les recherches sur le comportement humain indiquent que les personnes qui réussissent le mieux sont celles qui se connaissent, qui connaissent leurs atouts, leurs faiblesses, de sorte qu'elles peuvent mettre au point des stratégies pour répondre aux exigences de leur environnement», constate Christiane Hoffmann, directrice de Lilith Project.

Diplômée en pédagogie de l'Université de Fribourg (Suisse), elle a été pédagogue pour enfants mentalement handicapés. Elle a quitté le monde de l'enfance pour les adultes. Elle s'est occupée de recrutement, de ressources humaines, de relations publiques; elle a reçu le Prix féminin d'entreprise...

Pour cette quadra dynamique et chaleureuse, élégante et sensible, «l'Homme au cœur de l'entreprise a toujours été une interrogation et une priorité». En donnant de la vie à Lilith Project, elle fait de sa passion et de sa fascination pour l'être

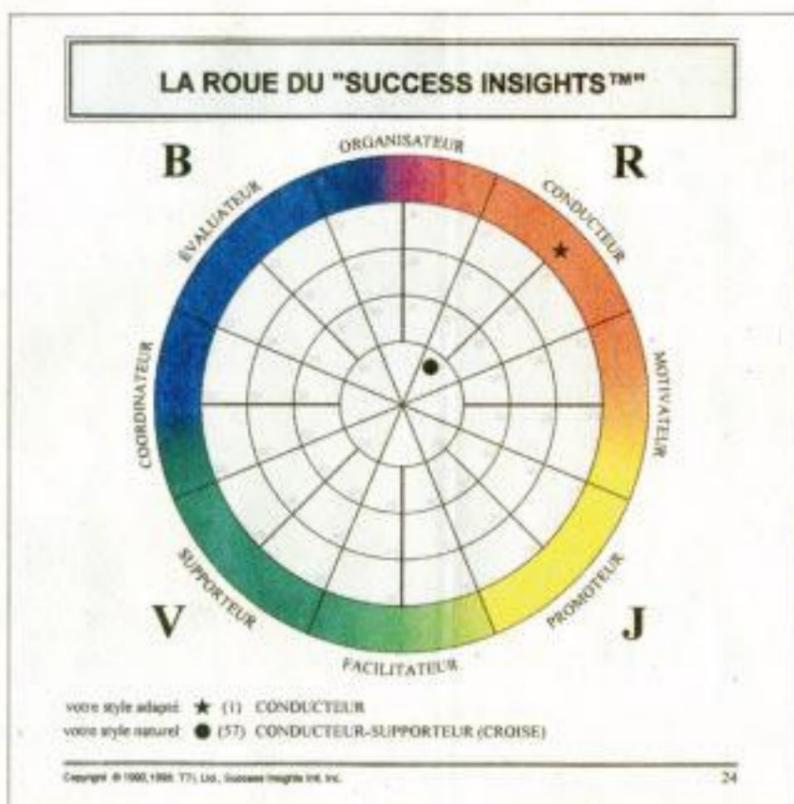
humain son métier. Car notre cerveau a beau commander, les ressorts qui nous motivent et nous animent sont plus profonds. Du côté du ventre, des tripes diraient certains. Plus intuitif que son compère Freud, Jung regroupait ses théories dès 1921 dans «Les Types Psychologiques».

De nombreuses années plus tard, l'analyse comportementale est au cœur de MDI, programme informatisé centré sur l'Homme. Le génie était européen (celui de Jung), l'Amérique en a fait un produit.

Mais le système d'évaluation comportementale élaboré par le Dr William Moulton Marston (Target Training International) est bien plus qu'un produit. C'est une évidence à l'heure où employeurs et employés passent bien souvent leur temps à se plaindre les uns des autres.

S'il suffisait de s'appuyer sur le savoir pour avoir un bon professionnel, le recrutement serait simple. Mais la rivière des compétences coule pour se diluer dans l'océan des comportements. Si les entreprises avaient une connaissance précise du profil exact recherché pour un poste, peut-être se tromperaient-elles moins souvent dans leurs embauches ou dans leurs mutations.

De même si nombre de salariés avaient une connaissance intime de leur valeur, peut-être seraient-ils à même d'éviter certains pièges qui finissent immanquablement



par les rendre malheureux, anxieux, quand ce n'est pas harcelés, déprimés, brisés.

Le portrait-robot du job idéal

«Le profil MDI n'est certainement pas un test. À la sortie, il n'y a ni bons, ni mauvais, mais des hommes et des femmes avec des comportements différents, susceptibles de s'adapter plus ou moins facilement à des types de poste. Cela permet à chacun, employeur ou employé, de savoir à qui il a vraiment à faire», explique Christiane Hoffmann.

Au-delà des caractéristiques générales, l'analyse de comportement met à jour les valeurs de l'individu pour l'entreprise.

Profil de base, l'analyse de comportement se complète de deux autres types d'évaluation, toujours basés sur de courts questionnaires à compléter spontanément et un minimum de temps. La méthode d'analyse de poste se polarise sur les facteurs humains, traditionnellement absents de ces descriptions de fonctions. Elle permet de dresser le portrait-robot du job idéal en fonction de sa personnalité affir-

mée. L'analyse des intérêts personnels, des attitudes et des valeurs est une étape supplémentaire dans la connaissance de soi.

«Nous ne pouvons pas fonctionner n'importe où, nous ne voulons pas fonctionner n'importe où. Chaque individu porte en lui des valeurs différentes. Les deux plus fortes sont vraiment le moteur de notre vie. Il est parfois impératif de les connaître».

Pour ceux ou celles, individus ou entreprises, qui croisent la route de Lilith Project, la démarche est gratifiante. Parce que motivante et sincère, enthousiasmante et révélatrice. Christiane Hoffmann n'a nul besoin de se vendre, ni de s'écouter. Elle préfère suggérer, respecter, échanger, en un mot aimer. Et reprendre à son compte «Car je ne puis trouver parmi ces roses pâles une fleur qui ressemble à mon rouge idéal».

Denis Berche

Lilith Project, 71, avenue Gaston Diderich L-1420 Luxembourg.
Tél : 26 32 12 90.
Fax : 26 32 14 25.
mail@lilith.lu
www.lilith.lu

Éditorial

Juncker à l'arrivée?

«Rien ne sert de courir, il faut partir à point». Alors que le mandat de Romano Prodi à la tête de la Commission européenne doit prendre fin le 1^{er} novembre prochain, le départ de la course à la succession vient d'être donné.

Costas Simitis est parti pour un marathon. Le «Rocard grec» veut Bruxelles. Mais le Premier ministre socialiste de Grèce n'est pas sans savoir que la désignation du président de l'exécutif bruxellois est toujours un exercice périlleux.

Le successeur de Romano Prodi, arrivé en mars 1999 après la démission de la Commission Jacques Santer, sera désigné lors du Conseil européen de juin 2004, à Dublin. Selon le traité de Nice, il sera choisi par les 25 États membres de l'Union européenne, à la majorité qualifiée. Ce choix devra être confirmé par le Parlement européen, issu des élections européennes du 13 juin.

Chef de file de la gauche italienne, Romano Prodi cohabitait avec un Parlement européen à majorité conservatrice. Si le Conseil européen prend en compte l'esprit du projet de Constitution, il entérinera le scrutin. À majorité de droite, un président de droite. À majorité de gauche, un président de gauche.

Outre Costas Simitis, le social-démocrate finlandais Paavo Lipponen a des ambitions bruxelloises. Cela fait deux candidats de gauche potentiels. À droite, deux noms reviennent fréquemment. Le premier est celui de Guy Verhofstadt, Premier ministre belge, apprécié pour ses qualités d'habile négociateur.

Le second est celui de... Jean-Claude Juncker. Ministre des Finances depuis 1989, Premier ministre depuis 1995, homme aussi brillant qu'honnête, travailleur infatigable, il a des amis dans toute l'Europe. Sa candidature ferait l'unanimité. Mais aujourd'hui, deux questions se posent à lui avec acuité :

Primo, son successeur désigné, Luc Frieden, ministre de la Justice et du Budget, a-t-il déjà les épaules assez larges pour endosser son costume?

Secundo, est-ce bien le moment pour Jean-Claude Juncker d'abandonner son engagement luxembourgeois pour réaliser le destin européen qui l'attend de toute façon un jour ou l'autre?

Lui seul, sans doute, connaît déjà la réponse à ces deux questions.

Denis Berche

Mieux se connaître avec la roue du succès

Soit quatre styles fondamentaux (pensée, sentiment, sensation et intuition) et deux concepts (introversion et extraversion). On obtient huit types de comportement décrits dans l'ouvrage classique de l'éminent psychologue suisse Carl Jung «Les Types Psychologiques».

Dans la roue, il y a quatre pôles différents : D = domination; I = influence; S = stabilité; C = conformité. Il faut aussi savoir que la moitié à gauche, la zone

bleue-verte, est celle des introvertis; la moitié à droite, la zone rouge-jaune, celle des extravertis. Au final, la roue du «Success Insights™» reconnaît donc huit styles de comportement : conducteur, motivateur, promoteur, facilitateur, supporteur, coordinateur, évaluateur et organisateur. Comportements qui n'ont pas tous la même puissance, si bien qu'il existe au total pas moins de 60 cases pour trouver sa vraie place.