

Expert

Des outils à apprivoiser

Sélectionner et gérer du personnel, ce n'est pas une mince affaire. Les choix au feeling ont encore la cote mais n'offrent aucune garantie. Il existe pourtant des outils efficaces, fiables et peu onéreux.



Express

Christiane Hoffmann

- 55 ans
- Owing manager de Liliith Project
- Membre du conseil d'administration du Fonds National de Recherche
- Membre du conseil d'administration de CARE Deutschland-Luxembourg e.V.

Jean-Marc Streit (texte), Julien Becker (photo)

L'usage des outils RH a trop longtemps été l'apanage des grandes structures, les petites entreprises restant en marge. « Il y a une petite dizaine d'années, j'ai pris conscience qu'il existait de nombreux moyens pour les entreprises de gérer leurs ressources humaines elles-mêmes sans nécessairement passer par des consultants », relate **Christiane Hoffmann**, owning manager de **Lilith Project**. Alors elle a pris son bâton de pèlerin afin de responsabiliser les PME. Et les premiers constats ne se firent pas attendre : nombre d'entre elles ignoraient jusqu'à l'existence de ces outils, quand d'autres manquaient de ressources nécessaires, surtout en personnel, pour se pencher en détail sur la gestion des ressources humaines. « Pourtant, ce qui est possible pour les grandes sociétés peut être transposé aux petites entreprises. D'autant plus qu'au sein de ces dernières, les changements peuvent s'opérer bien plus rapidement », reconnaît-elle.

Malgré tout, quelques directeurs de PME gardent ancrée dans leur esprit une crainte impérieuse à l'encontre de ces instruments qu'ils ne considèrent que comme un énième système visant à tester les individus, « alors qu'il faut le voir comme un chemin qui mène vers le potentiel créatif de chacun », répond, en substance, Christiane Hoffmann.

La réticence de certains ne doit toutefois pas faire obstruction à la volonté d'autres, qui, eux, sont prêts à franchir le pas. Se pose alors la question du choix de l'instrument RH. « Aujourd'hui, on trouve d'innombrables instruments de ce type en vente sur Internet. Beaucoup ont comme seul intérêt d'être

peu onéreux... Quant à leur fiabilité, elle reste pour le moins discutable », admet Christiane Hoffmann. D'autres, très fiables au demeurant, ne sont accessibles qu'à de fins spécialistes et autres psychologues, seuls à même de décrypter les résultats des analyses.

Au-delà de l'intuition

Or, une PME, quelle qu'elle soit, doit pouvoir interpréter les conclusions de son outil de gestion RH afin d'orienter efficacement ses décisions de recrutement, de déterminer les besoins de formation, d'organiser les équipes en fonction des compétences de chacun, de gérer les conflits, etc. Tout ce qui concerne le *people management* peut tirer bénéfice de ces instruments. « Ces méthodes, telles que DISC (Dominance, Influence, Steadiness, Compliance) entre autres, satisfont à un tiers du travail. Les deux tiers restants sont effectués par le dirigeant (patron ou DRH par exemple) à qui il incombe de prendre les bonnes décisions en fonction des résultats mis en avant par les différentes analyses pratiquées », précise-t-elle.

Et si d'aucuns ne se laissent diriger que par leur seule intuition pour sélectionner un collaborateur, Christiane Hoffmann estime que ce n'est évidemment pas suffisant : « La situation économique actuelle et le stress qu'elle engendre brouillent énormément toute intuition. De ce fait, aujourd'hui plus qu'hier, chacun a besoin d'une aide. Et ces instruments en représentent une, indéniable, pour les PME. » ●