

Let's Grow Up promeut un modèle mettant en valeur les compétences comportementales

Le recrutement autrement

« NATASHA HATHAWAY

Broye » Evaluer l'adéquation des candidats à un poste grâce à des tests psychométriques: une tendance présente depuis plusieurs années en matière de recrutement mais qui a connu une évolution récemment.

En effet, les bilans psychométriques de type ipsatifs, c'est-à-dire à choix forcés, sont de plus en plus utilisés. Ils sont conçus pour identifier les aptitudes innées et les compétences comportementales clés des candidats et si ces dernières correspondent au poste à pourvoir. Ils se distinguent ainsi des tests de personnalité qui, eux, identifient seulement les principaux traits de personnalité des candidats.

L'un d'eux, le modèle québécois TRIMA, a tapé dans l'œil de la Broyarde Sylvie Descloux en 2018. Une véritable révélation pour la spécialiste en ressources humaines. Elle crée la même année son entreprise Let's Grow Up, basée à Payerne, et obtient la licence TRIMA lui permettant d'implémenter le modèle en Suisse romande. Tradition, réflexion, imagination, médiation, action composent les cinq lettres de TRIMA correspondant à différents types de comportements.

«On ne peut pas tricher»

Let's Grow Up collabore aujourd'hui avec une cinquantaine de sociétés romandes dans le cadre de bilans de compétences, de recrutements et de cohésion d'équipe. C'est le cas notamment de la Communauté régionale de la Broye (Coreb), du Réseau santé social de la Broye fribourgeoise (RSSBF), et de la Banque Raiffeisen Région Marly-Cousimbert. Leurs représentants étaient récemment invités à une table ronde à Payerne, organisée par Sylvie Descloux, pour partager leur expérience.

Lionel Conus, secrétaire régional de la Coreb, a pu tester ce modèle alors qu'il travaillait encore comme secrétaire général à Estavayer: «Sylvie Descloux nous a présenté TRIMA, et j'ai décidé de me prêter au jeu. C'était la première fois que je faisais un bilan psychométrique avec lequel on ne peut pas tricher.» Pour Lionel Conus, ce questionnaire lui a permis de mieux se connaître. «Les résultats montrent qui on est au fond de soi, qui on est dans le monde professionnel et qui on voudrait paraître.» Alors qu'il travaille



Lionel Conus (à g.), secrétaire général de la Coreb, et Sébastien Wicht (au milieu), membre de la direction de la Banque Raiffeisen Région Marly-Cousimbert, ont partagé lors d'une soirée leur expérience avec le modèle TRIMA. Jean-Baptiste Morel



«C'est un outil simple et puissant mettant des mots sur des ressentis»

Sylvie Descloux

depuis quinze ans dans le public, il se met à réfléchir sur la suite de sa carrière. «TRIMA m'a permis de comprendre que j'avais peut-être d'autres compétences, et cela m'a conduit à me réorienter vers quelque chose de plus entrepreneurial.»

Ce modèle est également utilisé au sein de la Coreb depuis 2023. «Dans le cadre de notre réorganisation, nous avons fait passer le questionnaire TRIMA à toute l'équipe pour orienter les personnes dans les bonnes fonctions», indique Lionel Conus. Grâce aux résultats des bilans et à la connaissance des styles sociaux de chacun, il estime que le travail d'équipe est plus efficace. Il souligne aussi les compétences croisées que Christel Losey Mosimann, également secrétaire régionale de la Coreb, et lui-même possèdent et qui ont pu être identifiées lors de leur recrutement à la Coreb avec TRIMA.

Un bilan psychométrique qui sort du lot pour Valérie Nicolet, directrice du RSSBF depuis

2023. «Je l'ai passé lors de mon recrutement. Il dure trois heures, est très complet, et propose des questions assez surprenantes. J'ai été étonnée de voir comment TRIMA a su mettre en lumière mes compétences comportementales.»

Pourquoi TRIMA?

C'est tout à fait par hasard, en faisant des recherches sur internet, que Sylvie Descloux est tombée sur ce modèle créé en 1992 au Québec. «J'en ai connu d'autres lorsque je travaillais dans une grande entreprise, mais je cherchais quelque chose de différent. Ce modèle est révolutionnaire. C'est un outil simple et puissant mettant des mots sur des ressentis, sur ces fameuses compétences comportementales.» Elle indique que si TRIMA est très populaire dans les pays anglo-saxons, il est peu répandu en Europe et presque inconnu en Suisse.

Présidente de l'entreprise TRIMA et de passage en Europe, Suzanne Audet était aussi pré-

sente lors de la table ronde de Let's Grow Up. Elle explique ce qu'est une compétence comportementale: «C'est nous, notre ADN, nos origines et ce que nous ont transmis nos parents mais aussi l'environnement dans lequel nous avons grandi. Nous avons tous des comportements naturels face à des situations qui ne sont pas liées à nos compétences techniques.» Des comportements que le modèle TRIMA met en évidence afin aussi d'identifier des styles de leadership.

Pour Sébastien Wicht, membre de la direction de Raiffeisen Région Marly-Cousimbert, il s'agit avant tout «d'une grille de lecture permettant de mieux comprendre la personne, mais il faut la combiner avec d'autres éléments lors d'un recrutement, notamment les compétences techniques». Il souligne que le bilan de compétences peut renforcer la confiance en soi. «savoir que l'on est à la bonne place et nous donner des outils pour aller de l'avant.» »