

DeSI : une innovation en psychologie systémique pour la Gestion des Talents

1



DeSI : Development Systemic Inventory

2020 sera une première **année de Transition** qui imposera au monde des épreuves mais ramènera aussi une partie de l'humanité vers de vraies Valeurs : celles de travailler sur Soi pour renouer avec les fondamentaux de l'Homme, car l'excellence ne vient que de notre harmonie intérieure.

DeSI a déjà fait ses preuves en 2019 en démontrant sa grande valeur ajoutée auprès de tous ceux qui désirent s'épanouir professionnellement.

DeSI est un outil qui s'appuie sur le premier processus d'évaluation et d'accompagnement vers l'Excellence. Il est composé de 4 à 24 tests psychométriques interactifs (en fonction des applications) et permet non plus de réduire une personne à 4 ou 6 dimensions comme le font tous les tests de personnalité, mais de comprendre la systémique psycho-émotionnelle d'une personne à travers 200 dimensions. Cette nouvelle approche de l'assessment nous permet de comprendre bien plus finement le fonctionnement d'une personne, avec ses subtilités et ses besoins fondamentaux, de tenir compte de ses **particularités** pour identifier aussi bien son « **essence** » que ses **besoins précis en Développement Personnel**.

Depuis les Écoles jusqu'aux Centres de Recherche, en passant par les entreprises et les Médecines Complémentaires, le processus d'Assessment (évaluation, profilage) de **Alorem** s'adapte et répond à toutes les situations jusqu'ici trop mal gérées dans les RH car trop techniques et trop subjectives. Notre vision est que l'Humain n'est ni un coût, ni une source d'économie, mais constitue bien au contraire la Richesse Humaine des Entreprises.

2

2020 est l'année DeSI - Development Systemic Inventory - !

Ce système intelligent de tests de personnalité interactifs représente l'innovation et la pierre angulaire dont notre société a besoin pour **valoriser l'Humain** et surtout arrêter d'urgence son gaspillage ! Trop d'orientations professionnelles sont faites par imitation ou par appât du gain, mais en ne tenant pas compte de l'essence et de la personnalité de l'ado. Les décisions d'Orientation Professionnelle des jeunes sont trop souvent irrespectueuses de l'essence du jeune et sont donc 8 fois sur 10 de mauvaises influences. Un parent oriente trop facilement son enfant vers des études supérieures (chirurgien, avocat...) simplement pour que l'enfant réalise le rêve manqué du parent ou qu'il lui permette de flatter son égo à travers l'image brillante d'une profession fortement rémunératrice... mais sans tenir compte de l'essence de l'enfant ni de ses besoins fondamentaux ou de ses propres aptitudes. Il faut terminer ce gaspillage et aider le jeune à identifier sa vraie essence et trouver les quelques métiers bons pour lui ou faits pour lui (pas l'inverse).

Il en va de même au sein des entreprises

Après les évolutions autour des « compétences » (savoir-faire), la notion de gestion des risques, de qualité-coût-délais, de gestion de projets et les tentatives pudiques de l'entreprise libérée et de l'agilité, il est temps d'investir sur le fond des choses : les Savoir-être de l'Homme, en lui donnant les moyens de se réaliser.

La performance ne s'obtient qu'en libérant le génie de la personne, dans le plaisir de faire et l'épanouissement personnel. **Être reconnu pour ses dons et ses talents** est la clé de cet épanouissement. Et lorsque nous atteignons cette cohérence avec notre essence, le risque psychosocial disparaît naturellement, laissant discrètement sa place à la performance, à

l'excellence et à l'attractivité. 15 années d'expérience en Assessment (profilage) nous ont permis de comprendre comment une entreprise peut se développer vers l'excellence sans prendre ses salariés pour des citrons. Au contraire, nous avons démontré que lorsque l'entreprise sait **reconnaitre** et **valoriser**, ses résultats financiers s'améliorent immédiatement (en seulement quelques mois) !

3

Mais l'entreprise n'est pas la première responsable : nous devons tous prendre notre avenir en main ! **C'est nous, individuellement, qui sommes responsables de notre chemin de vie, de notre carrière, de notre réussite.** Oui c'est facile à dire, et il nous manquait cette méthode et ces outils innovants et complets pour nous en donner les moyens.

En 2020 c'est maintenant chose faite !

Cela commence par une vraie orientation professionnelle (13 ans puis 18 ans), puis cela continue par de **nouveaux critères de Recrutement** qui tiennent compte des réelles « **aptitudes à occuper un poste** ». Donc cela impose aussi une méthode de **profilage des postes**, permettant de faire évoluer les Référentiels Métier de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en vrai référentiel de **Gestion des Talents**. A ce sujet, nous vous invitons à ne pas confondre ce processus RH avec les applications de bases de données des entreprises d'informatique qui réduisent le terme Gestion des Talents à une simple application logicielle, en général sans aucune méthode pour évaluer tant un poste qu'un candidat. La Gestion des Talents est un Processus RH qui fait appel à des méthodes et des outils spécialisés, et ne se réduit pas à une simple base de données informatique pour classer des CV à partir de mots clés ! Cependant, ce processus RH peut générer des données pouvant être gérées en plus par un fichier des salariés étendu à la Gestion des talents (même type de confusion à éviter qu'entre une politique de rémunération et un logiciel de paie...).

Puis une fois le Référentiel construit il suffit d'évaluer les candidats pour identifier ses forces et ses faiblesses, ses Talents et ses Potentiels, ses opportunités et ses besoins en développement personnel.

C'est ainsi que nous savons construire avec précision un **programme d'accompagnement à la prise de poste**, ou un programme de **formation** ou **coaching** tout au long d'une carrière, permettant de favoriser l'épanouissement du collaborateur et tout naturellement de le fidéliser.

C'est cette démarche de **Gestion des Talents** qui devient la clé de l'excellence et de la réussite de toute organisation. A tous ceux qui voient venir ici une nouvelle dépense et croient voir encore venir ici la nécessité d'un nouveau budget, nous savons maintenant répondre NON : 7 années de recherche, d'innovations et de diagnostics sur ce sujet précis nous permettent désormais de dire que la **Gestion des Talents est une source d'économie pour l'entreprise** ! Et nous avons chiffré précisément ce gain financier supplémentaire : il va de 5 à 15 % de ma masse salariale brute chargée patronale (en général cela revient à doubler ou tripler les résultats nets de l'entreprise) !

4

En cessant de gaspiller l'Humain nous lui donnons toute sa valeur, et il devient naturellement "productif" et "fidèle", car il s'épanouit.

DeSi permet donc ce vaste chantier d'élévation des Ressources Humaines vers la valorisation et la coordination des Vocations et des Atypismes de chacun (zèbres, Hypersensibles, HPI...), mettant à l'honneur la richesse de la **Diversité** de l'Homme. La vraie Richesse d'une entreprise est collective, et la Gestion des Talents est le seul processus homogène et systémique capable de la libérer et la mettre en valeur.

Enfin, grâce aux nouvelles connaissances sur les **Neurosciences Comportementales Appliquées** et après 15 années d'expérience et de Recherche sur ce sujet, nous pouvons désormais exploiter une base de données pour réaliser le suivi épidémiologique de plus de 35 000 personnes mesurées biologiquement, sur 15 ans et dans 10 pays. C'est ainsi que nous avons conçu et étalonné **DeSi**, en totale symbiose et complémentarité avec ce nouveau domaine d'excellence des **Neurosciences Comportementales Appliquées**, offrant ainsi des solutions fiables de développement personnel, et de reconstruction sans médicament après un épuisement, un burnout ou une longue maladie. C'est ainsi qu'on est née notre nouvelle école de « **Coaching Ciblé** ».

Les neurosciences représentent à ce jour la seule technologie fiable pour décoder avec précision les 83 valeurs de l'**Intelligence Emotionnelle** et identifier les leviers de la maturité émotionnelle d'une personne, berceau de sa sérénité et surtout fondation de sa santé. En effet, l'Homme se fabrique plus de 70% de ses maladies et nous pouvons éviter ces 70% en travaillant sur nous, sur la source de nos peurs, de notre anxiété, de nos certitudes, de notre stress à vouloir tout contrôler ou à vouloir faire changer l'autre. En un mot : travailler sur nous pour réduire la partie

sombre de notre ego. La sérénité et l'épanouissement sont autant le substrat de la performance que celui de la santé.

Alorem est désormais le seul cabinet à savoir offrir aux entreprises cette vision positive des Richesses Humaines, nouvelle vision des RH.

5

Et 2020 est l'année de sa révélation, car nous apportons une vraie contribution à travers ce nouveau processus et ces nouveaux outils.

Dans la pratique

Les Formations et Certifications sur le processus Alorem et l'outil DeSI commenceront en Mars 2020, et les préinscriptions régionales sont ouvertes depuis le 1er janvier 2020. 7 niveaux sont prévus : Recruteur professionnel, Recruteur-évaluateur, Talent Manager, Coach Ciblé et Neurosciences, Orienteur professionnel, Consultant Assesseur, Assesseur-Superviseur (formateur et superviseur).

En savoir plus :

- [DeSI : le premier Système Expert de Tests Psychométriques interactifs...](#)
- Demander une présentation du processus RH et de l'outil DeSI : www.alorem.fr/contact...

Pierre Davèze, Comportementaliste, expert en neurosciences, créateur du Bilan Systémique pour Tanagra
Janvier 2020 - www.alorem.fr - www.alorem.ch - www.alorem.ca - www.centretanagra.com

Références : Programmes de Recherche Alorem & Tanagra www.alorem.fr/alorem_recherche_innovation



Depuis 2005, **Alorem** est le premier à publier les conséquences négatives du stress sur la **compétitivité** des entreprises avec des chiffres précis. Le **Groupe Generali** nomme en 2014 le Dirigeant d'Alorem et Tanagra « **Entrepreneur d'Avenir** » pour l'impact positif de son approche globale de l'Homme. Puis en 2015, **Le Groupe La Poste** retient ses prestations dans son « **Innovation Book 2015-2016** ».

Aujourd'hui, Alorem met à disposition des entreprises et des particuliers une nouvelle innovation de rupture destinée à faciliter les recrutements, l'intégration et le management de toutes les générations, dans un esprit de réelle Diversité. Les coachs qui désirent se former à cette nouvelle école du « **Coaching Ciblé** » sont déjà triés sur le volet car nous ne pouvons partager cette innovation très puissante qu'avec des accompagnants ayant déjà travaillé sur eux et dont l'éthique est irréprochable. Contact : 01 41 200 220 ou sur notre site www.alorem.fr