

Avec l'IPT, les transporteurs aériens de l'Afrique du Sud prennent leur plein envol

Ce n'est pas facile de trouver la personne apte à piloter un avion dans une région déchirée par la guerre. Malgré cela, grâce à des outils d'évaluation, la société National Airways Corporation d'Afrique du Sud réussit non seulement à embaucher des pilotes appropriés pour ce travail, mais aussi à les fidéliser.

« Les pilotes que ces sociétés recherchent sont d'une espèce rare », avoue Altharine Visagie, psychométricienne en pratique autonome, consultante auprès de NAC. « Certains d'entre eux sont éloignés de leurs familles pendant de longues durées, et ils pilotent les avions dans des zones de guerre. »

Mme Visagie travaille également avec Safair et Airlink, deux transporteurs aériens régionaux. Elle a débuté en 2008 en menant des évaluations auprès du personnel au sol d'Airlink. Par la suite, son champ d'activité s'est élargi et elle aide maintenant les trois transporteurs à sélectionner les pilotes et les agents de bord. Elle travaille également à l'heure actuelle avec des analystes des recettes, du personnel opérationnel et technique ainsi que de nouveaux directeurs. Elle précise que chaque société possède son propre environnement et des défis distincts qui nécessitent différents types de personnes; elle doit donc concevoir ses évaluations dans le but de placer l'individu approprié dans l'environnement particulier de chaque transporteur.

« La plupart des postulants sont déjà pilotes d'élite », explique-t-elle. « Je dois sélectionner ceux qui sont bien assortis au transporteur, c'est-à-dire qu'ils ont la personnalité requise et peuvent travailler avec les aéronefs du transporteur. »

L'autre défi qu'il faut relever est celui d'assurer que le personnel approprié prenne son essor d'une façon particulière : à titre de leaders. « L'implantation de programmes d'interventions est très coûteuse pour ces sociétés lorsque les gens donnent un rendement médiocre ou qu'ils n'ont pas les compétences ou les caractéristiques pour le poste particulier auquel on les assigne », dit Mme Visagie. « Ont-ils la personnalité capable de déléguer les tâches? Ont-ils les qualités de leadership? Certains pilotes peuvent occuper un poste de commandement tandis que d'autres sont plus aptes à assumer un poste de copilote. »

Pour aider ses clients à relever ces défis, Mme Visagie emploie les outils de l'Indice de personnalité de travail^{MD}, y compris le Job Match Report (Rapport de jumelage d'emploi), pour sélectionner les pilotes et les agents de bord. Elle utilise également le Rapport Select à l'intention du personnel de direction et de tout autre employé qui n'a pas de profil IPT existant.

Altharine Visagie affirme que les rapports font partie d'un éventail d'évaluations servant à créer un profil des préférences et des aptitudes pour le leadership. Elle précise que l'IPT mesure de façon exacte les caractéristiques essentielles de la personnalité qui assurent un bon rendement; elle ajoute que le rapport de jumelage d'emploi est passablement souple pour répondre aux besoins de chacune des sociétés. « Nous devons avoir à la portée de la main des profils IPT distincts pour chaque société. »

Quelles sont alors les aptitudes qui définissent le profil désiré du pilote? « Il doit être consciencieux, il doit respecter les règlements et porter attention aux détails; il doit être fiable et capable d'avoir une concentration soutenue. Le pilote qui est en mesure de faire des contrôles de sécurité et demeure attentif malgré la monotonie sera plus apte à cibler toute anomalie avant qu'elle se transforme en catastrophe. Il est indispensable que le pilote soit lent à la colère tout en ayant de bonnes capacités de communication et de résistance au stress », nous dit Mme Visagie.

Les pilotes sont évalués avant qu'on leur donne une promotion; de ce fait, on peut les envoyer assister à un programme de développement du leadership. Ou pa fois, ils peuvent ne pas être promus. Mme Visagie souligne toutefois que le profil travaille dans les deux sens : l'employé potentiel et l'employeur en bénéficient également. « Il s'agit de la vie des gens et non exclusivement du rendement d'une entreprise. »

Elle dit, en effet, que l'évaluation de l'Indice de personnalité de travail peut être utile même pour les pilotes qui ne correspondent pas au profil : « Ils ont comme but ultime de piloter pour un transporteur aérien commercial, mais ils n'en sont pas tous capables. L'IPT aide à formuler des recommandations touchant leurs forces et leurs faiblesses, de sorte que l'évaluation devient un programme d'autoformation en vue d'un développement personnel ultérieur. »

Mme Visagie note, de plus, que les outils de l'Indice de personnalité de travail proscrivent toute tentative de fausser les résultats. « Les candidats qui cherchent à éviter les réponses extrêmes sous les rubriques « tout à fait d'accord » et « pas du tout d'accord » obtiennent une note passable qui ne précise pas qu'ils aient l'aptitude à cet emploi unique. »

Cette singularité revêt toute sa signification dans une anecdote d'un modèle de réussite que Mme Visagie raconte : un candidat demande d'être réintégré dans son ancien poste à la suite d'une promotion. « Cet individu était un excellent employé, il n'avait

tout simplement pas les qualités d'un dirigeant. Et de faire une telle découverte, par le biais de l'Indice de personnalité de travail, représente, pour cet individu et pour la société, l'une des meilleures décisions qui soient. »

SEAN TOWNSEND

Altharine Visagie est psychométricienne en pratique privée et chargée de cours à temps partiel au Midrand Graduate Institute (MGI). Ses principaux créneaux d'enseignement sont la méthodologie de recherche ainsi que la pratique de mesure et d'évaluation. Elle est entrée au MGI en 2005 après avoir ouvert son propre cabinet en 2003. Mme Visagie est membre en règle du Health Professions Council de l'Afrique du Sud et la Psychological Society de l'Afrique du Sud. Elle détient un baccalauréat ès arts en psychologie, en psychologie industrielle ainsi qu'en communications de même qu'un baccalauréat spécialisé en psychologie.

L'Indice de Personnalité de Travail est disponible de
Psychometrics Canada à www.psychometrics.com