

MARIE-VICTOIRE CHOPIN



COMMENT RECRUTER DES LEADERS ?

LES CONSEILS D'UNE CONSULTANTE
ET PSYCHOLOGUE

deboeck **B**
SUPÉRIEUR

**COMMENT
RECRUTER
DES
LEADERS ?**

COMMENT RECRUTER DES LEADERS ?

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés dans votre domaine de spécialisation, consultez notre site web :
www.deboecksuperieur.com

De Boeck Supérieur s.a., 2026
Rue du Bosquet, 7 – B-1348, Louvain-la-Neuve

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins d'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle. La fouille de textes et de données est interdite conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

Dans le cas où le livre comporte des ressources numériques en ligne, ces dernières sont des compléments offerts à l'achat du livre. Par respect du droit d'auteurs, ces ressources sont inaccessibles, interdites de reproduction et réservées à un usage strictement personnel. Elles sont soumises aux conditions d'utilisation en vigueur (CGU) accessibles sur notre site et peuvent, pour des raisons commerciales, légales, d'évolution technique ou de contenu, être supprimées ou interrompues à tout moment, sans garantie de maintien ou de compensation. Dans le cas où les QR codes et liens hypertextes permettent d'accéder à des sites internet tiers, la responsabilité de De Boeck Supérieur n'est pas engagée, notamment quant à leur éventuel dysfonctionnement ou à leur indisponibilité d'accès.

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale, Paris : octobre 2026

Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles : 2026/13647/170

ISBN 978-2-8073-7323-5

SOMMAIRE

Pourquoi ce livre ? À la source du pouvoir	11
Introduction	15

PARTIE 1 CARTOGRAPHIER LA PERSONNALITÉ

CHAPITRE 1. ENTRE MESURE, INTERPRÉTATION, ANGLES MORTS ET ILLUSION DE MAÎTRISE	21
Typologiser pour rendre la personnalité lisible	22
Entre le profil et le trouble : l'angle mort du recrutement	22
Le Big Five : une base solide, une portée limitée	24
De Cattell à Eysenck : deux ambitions opposées	24
Le MBTI : le succès d'un langage, la fragilité d'une preuve.....	25
L'effet FORER : la séduction des portraits qui nous ressemblent	26
Mesurer la personnalité au travail : Hogan et Intelli7	27
Le modèle d'Helen Fisher : une carte du tempérament.....	28
Pourquoi ces outils ne prédisent pas le meilleur candidat.....	28
Comportement, récit, situation : déplacer le centre de gravité.....	29
Le MMPI : derrière le profil, la cohérence du fonctionnement	37
Rendre à chaque outil sa fonction.....	38

CHAPITRE 2. CHERCHER L'ALIGNEMENT COMME UN CHASSEUR DE TÊTES	39
Le leader comme... une texture	41
Le rictus : la trahison microscopique du pouvoir	42
Recruter, c'est se demander ce que le pouvoir fera aux autres.....	42
Le moment où l'on « sait » : l'intuition comme un accord intérieur	43
La plus grande erreur : confondre assurance et capacité.....	44
La seule question qui vaille : « Comment les autres vous vivent-ils ? »	45
Le corps parle avant le récit.....	46
Lire le stress avant le récit de crise.....	47

Le candidat qui ne coche pas les cases, et qui pourtant promet un bel avenir.....	48
Par qui accepterions-nous d'être dirigés ?.....	49
Dix ans plus tard : du leader fort au leader qui fait fleurir l'organisation	50
Le titre secret de l'art de recruter : chercher l'alignement.....	51
L'authenticité comme une permission donnée aux autres.....	52
Le tableau de bord d'un cerveau de leader	52
Si toutes les règles de l'industrie disparaissaient.....	53
Recruter avec méthode : la force du processus, les angles morts du pouvoir.....	54
La structure comme antidote à la séduction.....	54
Quand le processus commence à penser à notre place	55
Le <i>fit</i> , ou l'art très poli de recruter les mêmes	56
Le passé très bien rangé.....	56
Voir agir, sous une lumière encore contrôlée.....	57
Le rôle transforme aussi celui qui l'obtient	57
Vers une méthode véritablement intégrative	58
 CHAPITRE 3. POUVOIR ET CHUTE : CE QUE LES NEUROSCIENCES ÉCLAIRENT	59
Stress, menace et régulation.....	60
Décider sous incertitude	61
Les effets cognitifs du pouvoir.....	62
Construire des observations plus précises.....	63
 CHAPITRE 4. SCIENCES COGNITIVES ET COMPORTEMENTALES : PENSER SANS SE TROMPER	65
Complexité, charge cognitive et simplification	66
La métacognition : piloter sa propre pensée.....	67
L'architecture de la décision	69
Traduire les acquis dans l'évaluation.....	70
 CHAPITRE 5. QUAND LE POUVOIR CHANGE LA PIÈCE : SCIENCES SOCIALES ET DÉRIVES DU LEADERSHIP	73
Le statut transforme les relations	74
La structure active les traits.....	75
La gouvernance modifie le coût des excès.....	76
Le <i>board</i> peut lui aussi se tromper collectivement.....	76
Le système comme objet d'évaluation	78

CHAPITRE 6. RECRUTER UN DIRIGEANT SANS SE RACONTER D'HISTOIRES.....	81
Le mirage des succès passés.....	82
L'illusion du charisme.....	83
L'illusion de similarité.....	84
La fiche de poste : ce qu'elle dit du mandat, ce qu'elle tait du pouvoir.....	85
Les cinq styles d'exercice du pouvoir.....	86
La vraie question du recruteur.....	87
Les cinq dimensions critiques d'un CEO.....	88
Une méthode concrète en six mouvements.....	89

PARTIE 2 À L'ÉPREUVE DU POUVOIR

CHAPITRE 7. QUAND LA FONCTION ENTRE DANS LA PEAU	97
Le poste comme un amplificateur global.....	98
Garder la matière, fuir la pierre.....	100
Relever, faire grandir, faire tenir.....	102
Le pouvoir, sans fard.....	104
Fidélité, adaptation, séparation.....	106
La fatigue du faux.....	108
Le corps finit toujours par parler.....	110
Le temps n'est jamais neutre.....	112
Le jugement des personnes.....	113
Les peurs profondes : ce que la fonction n'apaise pas.....	116
L'échec comme révélateur.....	117
Ce que le pouvoir réveille quand on cesse de l'idéaliser.....	120
Le monde bouge, et la place avec lui.....	121
 CHAPITRE 8. L'ART DE L'ENTRETIEN : LIRE ENTRE LES LIGNES.....	 127
Le rapport au pouvoir.....	128
Le rapport au vrai.....	129
Se lier et se séparer.....	129
La réaction à la contradiction.....	130
Le rapport au temps.....	131
Le corps, la fatigue et le stress.....	132
Le mauvais casting n'est jamais seulement technique.....	132
Une clinique de la place.....	133

Un langage commun pour les décideurs en recrutement	169
La discipline qu'exige cette méthode	169

CHAPITRE 11. CONSTRUIRE UN OUTIL PROJECTIF POUR ÉVALUER UN CANDIDAT

UN CANDIDAT	171
Ce qu'est, au fond, un outil projectif adapté à des postes de haut niveau.....	172
Quatre épreuves projectives pour un futur dirigeant	172
1. L'ambiguïté stratégique	172
2. Le rival invisible	173
3. Le dilemme éthique	173
4. La perte de loyauté.....	174
Une matrice d'observation pour éviter d'interpréter à l'instinct	174
Penser comme un psy, sans devenir clinicien	175
Ce que signifie vraiment « déstabiliser ».....	176
Les règles strictes d'une déstabilisation éthique.....	177
La grille des dynamiques du pouvoir	177
Ce que cette approche change – et ce qu'elle exige	178

CAS PRATIQUE. ENTRETIEN AVEC MONSIEUR G.

I. Lecture projective du récit	195
1. Le déplacement comme langage de survie.....	195
2. Le roman d'épreuves.....	196
3. Ambiguïté, conflit et lecture des signes.....	196
4. Menace égotique et rapport au pouvoir.....	197
II. Application de la grille des dynamiques du pouvoir	197
1. Régulation émotionnelle sous contradiction.....	197
2. Tolérance à l'ambiguïté	198
3. Rapport à la menace égotique	198
4. Capacité à intégrer la critique	198
5. Cohérence décisionnelle sous stress	198
III. Lecture par les mécanismes de défense.....	199
1. Défense dominante : la sublimation	199
2. Défense mature : l'anticipation politique	200
3. Défense mature : l'humour et l'autodérision.....	200
4. Défense intermédiaire : l'intellectualisation historique	200
5. Défense intermédiaire : la rationalisation	200
6. Défense intermédiaire : l'identification au pouvoir fort	201
7. Défense à risque : l'idéalisation	201
8. Défense à risque : la dévalorisation ponctuelle.....	201
9. Défense à risque : l'acting out contrôlé.....	202
10. Défense peu présente : le déni	202
11. Défense possible : la projection politique.....	202

POURQUOI CE LIVRE ? À LA SOURCE DU POUVOIR

Ce livre est né d'un travail de terrain. Pendant plusieurs années, j'ai parcouru l'Europe pour rencontrer celles et ceux qui dirigent les entreprises, les transforment, les redressent ou veillent sur leur continuité depuis un conseil d'administration. Je voulais entendre des femmes et des hommes qui prennent des décisions, en assumant les conséquences et savent avec quelle rapidité un équilibre apparemment solide peut se défaire.

Près d'une centaine de dirigeants, d'entrepreneurs et d'administrateurs ont participé à cette recherche. Beaucoup avaient exercé plusieurs fonctions exécutives avant de rejoindre un conseil. Ils connaissaient le pilotage quotidien, la solitude des arbitrages et les compromis du réel ; ils regardaient désormais un autre dirigeant traverser des difficultés déjà connues. Leurs résultats figuraient dans les rapports annuels, les biographies officielles et les récits ordonnés d'une vie professionnelle. Je cherchais une matière moins visible : la façon dont ils habitaient leur fonction, ce qu'ils estimaient avoir compris trop tard, les effets du pouvoir, de la responsabilité et d'une exposition prolongée à la pression.

La conversation se déplaçait vers le doute, la légitimité, l'échec, la fatigue et la solitude. Elle révélait les arrangements consentis avec l'incertitude, les zones que chacun protège et les fragilités qu'une fonction dirigeante peut longtemps dissimuler avant qu'elles ne s'amplifient. L'assurance nécessaire pour supporter l'exposition et les rivalités coexistait avec le doute. Plusieurs évoquaient leurs erreurs, leurs angles morts, la dégradation d'une relation ou le moment où leur besoin de contrôle avait produit l'effet inverse de celui qu'ils recherchaient. Ils parlaient de loyauté, de peur, de colère, et de cette difficulté particulière qui consiste à rester accessible lorsque l'organisation entière apprend à ménager votre susceptibilité. Ce monde exige que l'on tranche alors même que les décisions laissent des traces, déforment parfois le jugement et transforment peu à peu les relations.

Au fil des entretiens, une observation s'est imposée : les entrepreneurs comptent parmi les recruteurs les plus intuitifs, et parfois les plus imprudents. Les meilleurs identifient les compétences qui leur manquent et cherchent quelqu'un qui consolidera leurs acquis, structurera ce qu'ils ont lancé ou apportera une discipline étrangère à leur tempérament.

Cette lucidité se fragilise lorsque le recrutement touche au cœur de leur création. Confier une entreprise que l'on a fondée engage une relation intime à l'œuvre accomplie. Le successeur est susceptible de modifier ce que le fondateur considère encore comme une part de lui-même. Les questions deviennent plus directes, parfois intrusives, et atteignent le rapport au travail, à l'ambition, à la perte ou à la peur. Cette frontalité peut fausser le jugement ; elle fait aussi surgir une parole plus incarnée lorsque le candidat quitte son récit préparé.

Les administrateurs qui ont eux-mêmes dirigé reconnaissent la pression de la fonction exécutive, tandis que la distance acquise modifie leur écoute. Ils regardent la personne, la conjoncture pour l'entreprise, les attentes du conseil, les fragilités de la gouvernance et les rapports de force présents. Ils cherchent à comprendre comment un candidat entrera dans une histoire commencée avant lui, quelles résistances il suscitera et ce que sa manière d'exercer le pouvoir réveillera dans le système. Les entretiens les plus justes associaient cette expérience à la distance : le recruteur connaissait la fonction sans chercher à la rejouer.

Cette recherche m'a conduite à accorder une importance croissante à la composition du jury. Une question change de portée selon celui qui la formule. Dans la bouche d'un fondateur, elle peut devenir une épreuve de loyauté ; posée par un investisseur, elle interrogera la maîtrise du risque. Un ancien dirigeant y fera entendre son expérience, tandis qu'un directeur des ressources humaines sera plus attentif aux effets collectifs.

La qualité du recrutement dépend des regards autour du candidat, de leur capacité à relancer, à contenir, à différer une conclusion et à distinguer une singularité de style d'une difficulté plus profonde. Une architecture d'évaluation mal conçue appauvrit les meilleurs outils et renforce parfois les préférences ou les peurs de ceux qui décident.

Le voyage européen a révélé des différences culturelles sensibles. En France, les professionnels analysaient avec finesse la reproduction sociale, le poids des diplômes et la familiarité des trajectoires. Lorsque l'incertitude augmentait, le pedigree retrouvait sa fonction rassurante : un parcours connu maintenait le sentiment d'un monde lisible.

Dans plusieurs pays du Sud, le recrutement conservait une tonalité plus paternaliste et une attention réelle au développement des personnes. Le regard portait sur les accomplissements du candidat et sur ce qu'il pourrait encore devenir, pour peu qu'on lui accorde du temps, un cadre et une confiance durables.

Les cultures nordiques laissaient plus d'espace. Les silences y semblaient mieux tolérés, les réponses moins vite ramenées à une grille et l'écart au profil attendu moins rapidement sanctionné. Une pensée inattendue pouvait alors apparaître.

Ces différences modifient le rythme des entretiens, la place de la franchise, la tolérance à l'ambiguïté et l'interprétation d'une hésitation. Partout, les échanges les plus féconds approchaient l'expérience réelle : la logique d'un parcours, la manière dont une décision avait été prise, le rôle accordé aux autres, le sens donné à un échec. Ils revenaient vers l'autorité, la contradiction, le doute, la loyauté, la peur et la capacité à tenir lorsque les règles connues ne suffisaient pas à apporter une réponse.

Une préoccupation traversait les secteurs, les langues et les cultures : trouver un dirigeant capable de demeurer lisible, solide et humain lorsque la fonction commencera à exercer sur lui sa pression propre.

Cette question accompagne tout le livre. Elle relie les témoignages, les modèles de personnalité, les sciences cognitives, l'observation des comportements et les méthodes de recrutement. Elle invite à regarder un dirigeant dans la durée, afin de comprendre ce que le pouvoir pourrait faire de lui et ce qu'il fera, à son tour, de ce pouvoir.

INTRODUCTION

Certaines décisions diagnostiques se prennent dans des pièces calmes, par ceux qui disposent du savoir et de l'autorité pour les formuler, puis infléchissent durablement le cours de la vie de ceux qu'elles concernent. Je l'ai appris très tôt en psychologie clinique. Un diagnostic oriente une prise en charge, un traitement, une expertise et, parfois, une décision judiciaire. Il influe sur la manière dont une personne sera regardée et accompagnée. Il peut donner une forme intelligible à une souffrance longtemps restée confuse ; posé trop vite ou interprété sans prudence, il peut aussi enfermer. Évoquer un fonctionnement *borderline*, une personnalité schizotypique, un risque de dangerosité ou une difficulté à exercer certaines responsabilités produit des conséquences concrètes. Les mots entrent dans un dossier, circulent entre professionnels et deviennent parfois le filtre à travers lequel les comportements futurs seront lus. L'acte diagnostique intervient dans une existence. Cette portée exige donc une discipline.

La pratique clinique apprend à se méfier des évidences. Les êtres humains résistent aux catégories qui prétendent les contenir entièrement. Ils se racontent, se défendent, se montrent, se cachent et donnent parfois des signes contradictoires. Une personne peut parler avec sincérité tout en restant opaque à elle-même, reconnaître une difficulté sans en comprendre la fonction et ignorer encore ce qui organise ses comportements.

Le travail consiste à différer la conclusion, à rapprocher des indices et à examiner leur cohérence dans le temps. Une impression reste une impression. Un trait isolé ne décrit aucune structure. L'intuition acquiert une valeur lorsqu'elle accepte d'être vérifiée, contredite et replacée dans un ensemble plus vaste. La prudence appartient ici au respect de la personne.

J'ai ensuite découvert les lieux où se décident les nominations de dirigeants. Les usages et le vocabulaire y différaient profondément de ceux de la clinique : conseils d'administration, comités de nomination, investisseurs, récits de carrière et rapports de pouvoir que chacun percevait sans toujours les nommer. Une question familière y apparaissait sous une autre forme : à qui peut-on confier l'essentiel ?

Le choix d'un dirigeant engage des capitaux, des emplois, une marque, des savoir-faire et des équilibres institutionnels parfois anciens. Il affecte la culture quotidienne de l'entreprise, la manière de parler des difficultés, de reconnaître une erreur, de distribuer l'information et de traiter une objection. Une nomination peut fragiliser en quelques mois ce qu'une organisation a construit pendant plusieurs décennies. Les dommages apparaissent dans les départs silencieux, la disparition de la contradiction, la peur de transmettre une mauvaise nouvelle et l'appauvrissement des décisions. Une entreprise peut continuer à fonctionner alors que sa capacité à penser a déjà commencé à se réduire.

Ce livre est né de l'écart entre la gravité de ces conséquences et la fragilité de certaines méthodes de sélection. Le recrutement d'un dirigeant avance sous une double contrainte : l'organisation cherche à comprendre la personne à laquelle elle confiera une autorité considérable, tout en respectant une frontière éthique, juridique et déontologique. Le candidat n'entre pas dans un cabinet de consultation. Il ne sollicite aucun soin et son intimité lui appartient.

Cette limite protège la relation et préserve l'entreprise d'interprétations qu'elle ne saurait manier avec rigueur. Des éléments biographiques, affectifs ou médicaux présentent le risque d'être déformés, surévalués ou exploités à des fins étrangères au poste. Une connaissance partielle devient vite dangereuse lorsqu'elle emprunte le vocabulaire de la psychologie.

Les décideurs veulent pourtant évaluer le jugement, la stabilité, la capacité relationnelle, le rapport à l'autorité et la manière dont le candidat réagira sous pression. Or ils disposent pour cela d'un temps limité, d'informations préparées et d'une personne qui sait qu'elle est observée. Chacun cherche à comprendre l'autre tout en maîtrisant ce qu'il donne à voir.

Les organisations ont multiplié les instruments pour réduire cette incertitude. Les outils projectifs ont longtemps porté l'attention vers les associations, les défenses et l'organisation d'une perception ambiguë ; leur usage exigeait une formation approfondie et de la retenue interprétative. Le MBTI, Hogan, Intelli7 et d'autres dispositifs standardisés fournissent aujourd'hui des catégories, des scores et un vocabulaire consacré. Ils structurent l'entretien et facilitent la comparaison. Mais leur clarté donne parfois une profondeur excessive à ce qu'ils montrent.

Un même profil recouvre des fonctionnements très différents. En effet, une forte orientation vers la décision, la structure et l'ambition pourra soutenir le devoir, la rigueur et la continuité ; elle pourra aussi nourrir le

contrôle, la centralité et une faible tolérance à la contradiction. Le sens donné au pouvoir, la fonction psychique du contrôle et les circonstances dans lesquelles un comportement se dégradera restent à explorer.

L'incertitude pousse depuis longtemps vers les classifications. Une catégorie apaise parce qu'elle transforme une personne complexe en représentation maniable. La simplification reste utile lorsqu'elle conserve la mémoire de ses limites. Lorsqu'elle les efface, le profil prend la place de l'observation et détermine ce que le recruteur croit percevoir. L'accumulation des instruments renforce cette impression de maîtrise, alors qu'une partie des données provient de la personne elle-même, engagée dans une situation où elle présente légitimement une version convaincante de son parcours.

Un candidat expérimenté connaît les codes. Il a préparé le récit de ses réussites, de ses erreurs et des vulnérabilités qu'il peut évoquer sans compromettre sa candidature. Certaines histoires ont acquis une cohérence parfaite à force d'être racontées. Cette maîtrise renseigne sur la manière dont la personne organise son récit, distribue les rôles et protège son image. Elle ne suffit pas à anticiper sa manière de diriger.

Mon expérience de psychologue m'a conduite à replacer la rencontre au centre de l'évaluation. Une rencontre exigeante crée une situation assez vivante pour qu'une manière de fonctionner apparaisse. Le candidat parle, hésite, reformule, se défend, nuance, contourne une question ou s'y attarde davantage qu'il ne l'avait prévu. Le recruteur écoute le contenu et observe la relation qui se construit.

L'entretien devient une scène d'observation réciproque. Le candidat évalue ceux qui lui font face, perçoit leurs attentes, leurs alliances, leurs désaccords et le degré de liberté qu'ils lui accordent. Ses réactions renseignent sur sa capacité à penser dans une relation, à supporter l'incertitude et à rester présent quand le déroulement prévu se modifie.

Un dirigeant imprime une manière d'habiter l'organisation. Il établit un rapport au temps, à la parole, au conflit, à l'information et à la reconnaissance. Par ses réactions quotidiennes, il enseigne aux équipes ce qui peut être dit, ce qui doit être caché et la manière dont une erreur sera accueillie. Son comportement donne une forme concrète à la culture.

La méthode développée dans ce livre cherche à observer cette empreinte en formation. Elle s'intéresse au récit du parcours, à la place accordée aux collaborateurs, au rapport aux échecs et à la façon de recevoir une objection. Elle prête aussi attention à la ponctualité, à l'attente, à la réaction

devant un imprévu, aux échanges de politesse et à ceux qui n'ont aucun pouvoir dans la décision.

Le comportement avec une assistante, un chauffeur, un collaborateur junior, un pair ou un contradicteur livre parfois ainsi des informations absentes des réponses préparées. Un détail isolé ne prouve rien. Mais une convergence de détails, observée dans plusieurs situations et rapprochée du parcours, fait apparaître une logique.

Cette démarche exige de la mesure. Le recruteur formule des hypothèses, les éprouve et distingue ce qu'il observe de ce qu'il imagine. Il emprunte à la clinique une discipline du regard, dans les limites de sa fonction. La structure du processus et l'attention souple portée à la rencontre avancent ensemble. Les sciences cognitives et les neurosciences éclairent les effets du stress, de la fatigue, de la menace de statut, de l'isolement et d'une exposition prolongée au pouvoir. Les modèles de personnalité, pour leur part, fournissent une grammaire descriptive, plus ou moins robuste selon les outils. Leur valeur dépend des questions qu'ils ouvrent et de la prudence avec laquelle leurs résultats sont reliés au parcours, au comportement et au contexte.

Le recrutement conservera toujours une part d'incertitude. Les personnes évoluent, les fonctions les transforment, une culture peut contenir une fragilité ou l'amplifier, et une équipe peut soutenir un dirigeant, lui résister avec intelligence ou organiser autour de lui une obéissance qui dégradera peu à peu son jugement. Cette incertitude donne à la rigueur sa véritable fonction. Elle oblige à poser des questions précises, à observer sans diagnostiquer, à confronter les récits aux situations traversées et à reconnaître les limites d'un instrument. Elle invite à organiser plusieurs regards, à rechercher la contradiction et à examiner les conditions dans lesquelles le dirigeant exercera son pouvoir.

La qualité d'un recrutement dépend de la manière dont les informations sont rapprochées, hiérarchisées et discutées. Un indice reste un indice. Plusieurs indices cohérents ouvrent une enquête. La décision vient ensuite, éclairée par ce travail et consciente de ce qu'elle ignore encore. Voir juste demande cette discipline.

PARTIE 1

**CARTOGRAPHIER
LA PERSONNALITÉ**

COMMENT SAVOIR QUE NOUS CHOISSONS LE BON LEADER ?

Dans un monde où les défis de l'entreprise se complexifient et où les attentes des nouvelles générations redéfinissent les règles du jeu, choisir le bon leader est devenu un enjeu stratégique majeur.

Ce guide propose une méthode rigoureuse et structurée pour recruter les dirigeants de demain. Fondée sur les apports les plus récents des sciences cognitives et comportementales, elle combine recherche appliquée et outils opérationnels pour évaluer en profondeur les profils de leadership.

Grilles d'entretien, questions ciblées, mises en situation : les outils présentés permettent d'identifier les forces réelles, les zones de risque, les biais et ce qui échappe aux CV comme aux discours parfaitement préparés.

Complété par les témoignages et retours d'expérience de dirigeants, ce guide offre une approche concrète et éprouvée pour recruter des leaders capables de transformer durablement leur entreprise.

MARIE-VICTOIRE CHOPIN est Docteure en Psychopathologie, Docteure en Sciences du Langage et diplômée d'un MBA en Management et Administration des entreprises, à l'IAE de Paris. Elle est psychologue en psychiatrie (AP-HP), consultante pour le compte de grands cabinets en recrutement et prévention des RPS et formatrice. Elle est également chercheuse associée au ReTech Center de l'École des Ponts Business School.

Prix : 23,90 €
ISBN 978-2-8073-7323-5



deboeck
SUPÉRIEUR **B**

www.deboecksuperieur.com