

Utilisation des tests dans le recrutement

Objectifs

Les tests sont des outils d'évaluation utilisés par les recruteurs pour approfondir leur connaissance d'un candidat et conforter leur appréciation. Ils sont des compléments au CV et à la lettre de motivation.

Les tests sont des outils d'évaluation que les recruteurs utilisent pour approfondir leur connaissance d'un candidat.

Les types de tests

Tests d'aptitude et d'intelligence

Ce sont les plus fréquemment utilisés. Ils servent à mesurer les capacités d'analyse, de synthèse et de logique.

Différents types de tests existent (NV5, BF16...) et ils sont parfois remaniés pour être utilisés dans différents concours comme l'entrée à l'IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers) ou celui de gardien de la paix.

Ils comportent des exercices divers de raisonnement, de logique...

Tests de connaissances ou mises en situation

Ces tests permettent d'évaluer le niveau des candidats dans divers domaines, comme les langues étrangères, les logiciels et matériels informatiques, ou encore l'orthographe.

Les recruteurs utilisent parfois la méthode de "l'assessment" consistant à confronter le candidat à des situations réelles.

Tests de personnalité

Ils ont pour objectif d'aider le recruteur à mieux cerner le comportement du candidat sur le plan relationnel, esprit d'équipe, rigueur...

Ils se répartissent en deux grandes familles :

✓ Tests projectifs

Ces tests cherchent à explorer la personnalité profonde du candidat en le confrontant à des situations faiblement structurées visant à révéler sa nature et ses tendances.

Le candidat peut être amené à effectuer le test de Rorschach (les taches) ou le TAT, test faisant appel à l'imagination du candidat par la présentation de dessins à partir desquels il doit inventer une histoire.

✓ Questionnaires de personnalité

Ces questionnaires très fréquemment utilisés portent sur le comportement, les attitudes, opinions, émotions et sentiments du candidat, et permettent une bonne appréhension de l'image que l'individu se fait de lui-même.



Les points clés des tests de recrutement



La loi régleme les tests

L'article 1221-8 du code du travail (loi du 31 décembre 1992) stipule que « les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ». Un candidat doit être informé au préalable du test éventuel, le recruteur ne peut donc pas le tester inopinément. Dans le cas où un candidat refuse de se soumettre à un test alors qu'il en était prévenu, ce comportement pourrait lui être reproché.

Les résultats sont confidentiels conformément à une circulaire du 15 mars 1993, toutefois le candidat peut en avoir connaissance s'il le désire.



Bibliographie sommaire

Reprise des idées générales concernant les tests et nombreux exemples d'épreuves pour les tests d'aptitudes et d'intelligence.

200 tests de recrutement / Sabine Duhamel - Levallois-Perret : Studyrama, 2010

Le guide des tests de recrutement / Sabine Duhamel - 3^e édition - Levallois-Perret : Studyrama, 2010

Guide des tests psychotechniques / Anne Bruneteau ; avec la collaboration de Claude Minière - 6^e édition actualisée - Paris : Vuibert, 2009

QCM de logique, tests psychotechniques : toutes fonctions publiques / Michèle Eckenschwiller, ... Guy Barussaud, ... / sous la direction d'Anne Ducastel - Vanves : Foucher, impr. 2010

Les tests d'aptitude numérique : concours d'entrée en IFSI et orthophonie / Michèle Eckenschwiller, ... Guy Barussaud, ... ; sous la direction d'Anne Ducastel - Vanves : Foucher, 2010

Les tests d'aptitude aux concours d'entrée en IFSI : comme si vous y étiez / Bernard Myers, Benoît Priet, Dominique Souder - 2^e édition - Paris : Dunod, 2010

Déramatiser
cette
épreuve
en s'auto-testant.

En résumé



A savoir...

- ✓ L'auto évaluation préalable est utile pour faire le point sur votre expérience professionnelle et sur vos compétences.
- ✓ Il existe quantité d'ouvrages et de sites web pour se préparer.
- ✓ Les tests permettent de valider l'adéquation ou non entre votre profil et le poste à pourvoir.



Les erreurs à éviter

- ✓ Lors de questions ambiguës vous pourriez avoir tendance à répondre oui plutôt que non, vrai plutôt que faux... Attention à ces réponses instinctives.
- ✓ De même lors de situation de sélection, vous chercherez parfois à donner inconsciemment des réponses socialement valorisantes... Le recruteur ne s'y trompera pas.