

# FICHE CONSEIL: Les TESTS

*La recette miracle n'existant pas, à défaut voici quelques conseils utiles*

## QU'EST-CE QU'UN TEST ?

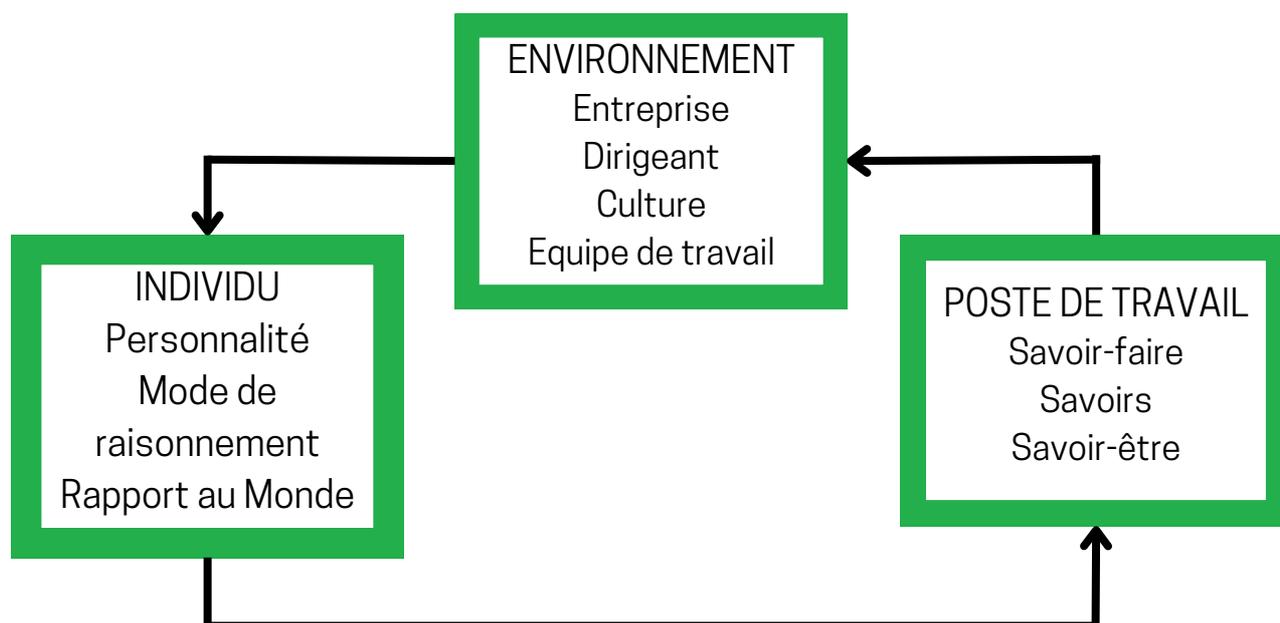
Un test psychologique est essentiellement une mesure objective et standardisée d'un échantillon de comportements.

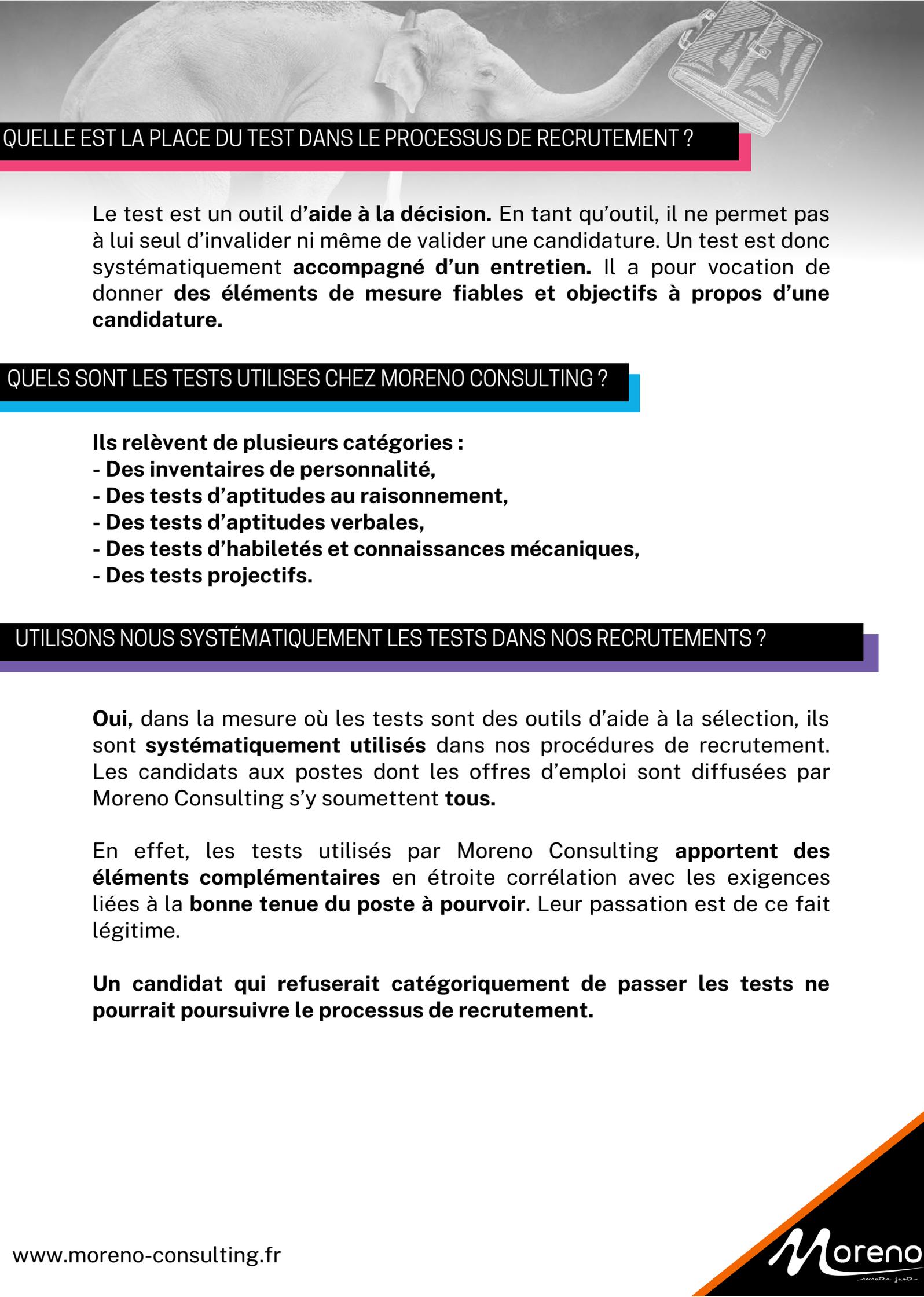
Il présente différentes caractéristiques :

- **il est standardisé** : les conditions de passation sont rigoureusement les mêmes pour tous les candidats,
- il permet de **situer la conduite de chaque sujet** dans sa population de référence, présentant les mêmes conditions d'âge, de sexe voire de niveau de formation,
- **la qualité des tests est évaluée** : degré de précision et signification théorique de ces mesures.

## A QUOI SERVENT LES TESTS ?

Les tests permettent au Consultant de mesurer de façon objective l'adéquation potentielle entre trois composantes :



An illustration of an elephant's head and trunk on the left, holding a briefcase in its trunk on the right. The background is a light gray gradient.

## QUELLE EST LA PLACE DU TEST DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ?

Le test est un outil d'**aide à la décision**. En tant qu'outil, il ne permet pas à lui seul d'invalider ni même de valider une candidature. Un test est donc systématiquement **accompagné d'un entretien**. Il a pour vocation de donner **des éléments de mesure fiables et objectifs à propos d'une candidature**.

## QUELS SONT LES TESTS UTILISES CHEZ MORENO CONSULTING ?

Ils relèvent de plusieurs catégories :

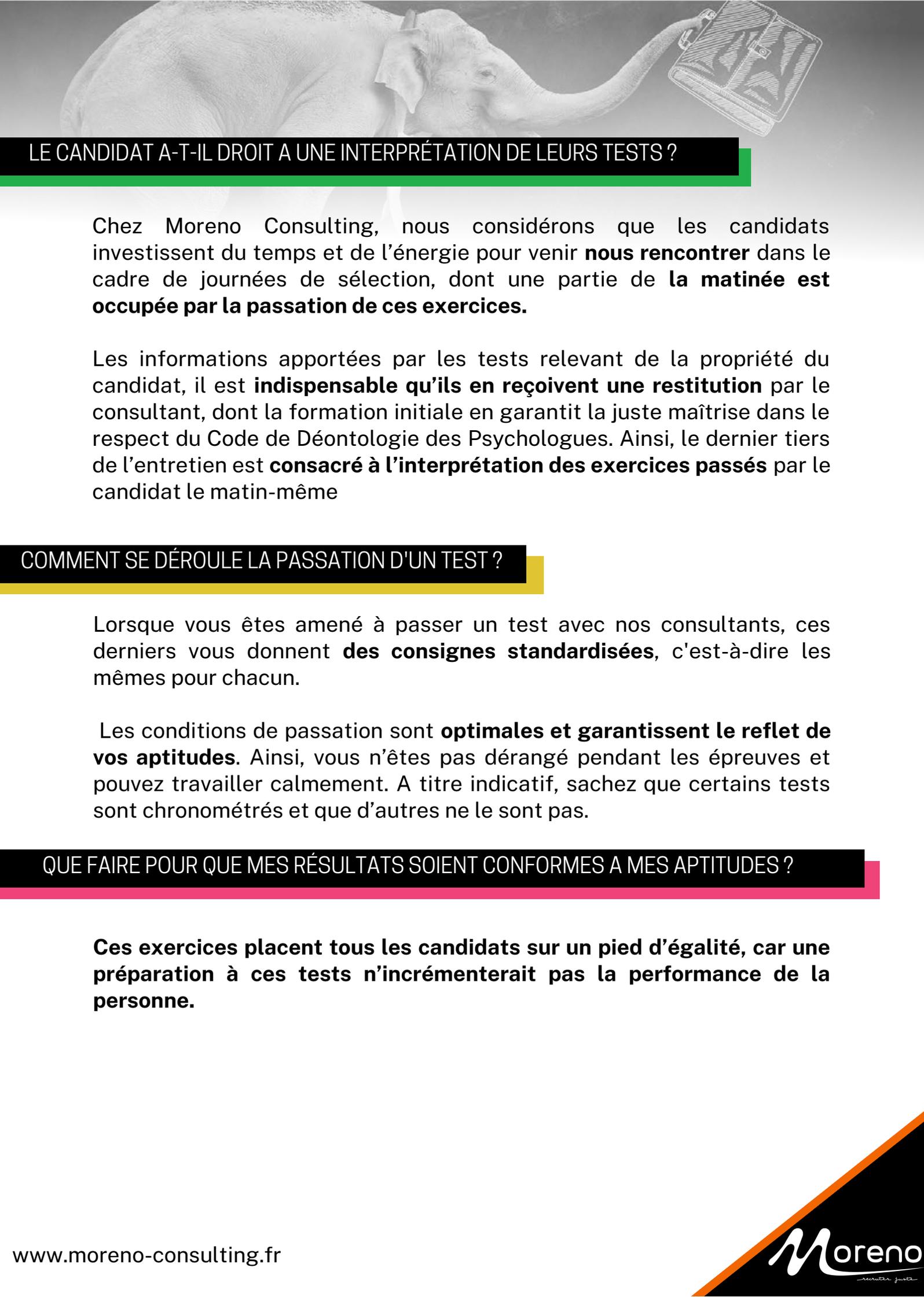
- Des inventaires de personnalité,
- Des tests d'aptitudes au raisonnement,
- Des tests d'aptitudes verbales,
- Des tests d'habiletés et connaissances mécaniques,
- Des tests projectifs.

## UTILISONS NOUS SYSTÉMATIQUEMENT LES TESTS DANS NOS RECRUTEMENTS ?

**Oui**, dans la mesure où les tests sont des outils d'aide à la sélection, ils sont **systématiquement utilisés** dans nos procédures de recrutement. Les candidats aux postes dont les offres d'emploi sont diffusées par Moreno Consulting s'y soumettent **tous**.

En effet, les tests utilisés par Moreno Consulting **apportent des éléments complémentaires** en étroite corrélation avec les exigences liées à la **bonne tenue du poste à pourvoir**. Leur passation est de ce fait légitime.

**Un candidat qui refuserait catégoriquement de passer les tests ne pourrait poursuivre le processus de recrutement.**

A grayscale illustration of an elephant's head and trunk. The trunk is curled and holding a briefcase. The background is a light gray gradient.

## LE CANDIDAT A-T-IL DROIT A UNE INTERPRÉTATION DE LEURS TESTS ?

Chez Moreno Consulting, nous considérons que les candidats investissent du temps et de l'énergie pour venir **nous rencontrer** dans le cadre de journées de sélection, dont une partie de **la matinée est occupée par la passation de ces exercices.**

Les informations apportées par les tests relevant de la propriété du candidat, il est **indispensable qu'ils en reçoivent une restitution** par le consultant, dont la formation initiale en garantit la juste maîtrise dans le respect du Code de Déontologie des Psychologues. Ainsi, le dernier tiers de l'entretien est **consacré à l'interprétation des exercices passés** par le candidat le matin-même

## COMMENT SE DÉROULE LA PASSATION D'UN TEST ?

Lorsque vous êtes amené à passer un test avec nos consultants, ces derniers vous donnent **des consignes standardisées**, c'est-à-dire les mêmes pour chacun.

Les conditions de passation sont **optimales et garantissent le reflet de vos aptitudes.** Ainsi, vous n'êtes pas dérangé pendant les épreuves et pouvez travailler calmement. A titre indicatif, sachez que certains tests sont chronométrés et que d'autres ne le sont pas.

## QUE FAIRE POUR QUE MES RÉSULTATS SOIENT CONFORMES A MES APTITUDES ?

**Ces exercices placent tous les candidats sur un pied d'égalité, car une préparation à ces tests n'incrémenterait pas la performance de la personne.**



### **Les seuls conseils pouvant être prodigués sont les suivants :**

- Concentration,
- Ecoute des consignes,
- Compréhension des exemples,
- Focalisation sur la tâche à réaliser de la première à la dernière seconde du chronométrage,
- Détente.

Concernant les tests de personnalité dits « inventaires », on ne parle d'ailleurs pas de « performance ». En effet, à la différence d'un test de logique, pour lequel objectivement il existe des bonnes ou des mauvaises réponses, **il n'existe pas de bonne ou de mauvaise personnalité**, et donc pas de performance possible à ce type d'exercice.

Et afin que les inventaires de personnalité que vous remplirez illustrent une image fidèle de vous-même, **soyez spontané et honnête dans vos réponses** et ne cherchez pas à intellectualiser les questions ou vous montrer sous un meilleur jour, au risque de produire un effet bien différent de celui escompté...

## **ET SI JE NE SUIS PAS D'ACCORD AVEC L'INTERPRÉTATION DES TESTS ?**

Vous pouvez signifier votre étonnement ou votre désaccord au consultant. Néanmoins, gardez à l'esprit que ce sont **vos réponses que le consultant interprète** et qu'en ce sens, vous êtes bien **à l'origine des hypothèses qui en émergent**.

L'équipe de Consultants Psychologues  
Moreno Consulting