

FICHE CONSEIL: Les TESTS

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

QU'EST-CE QU'UN TEST ?

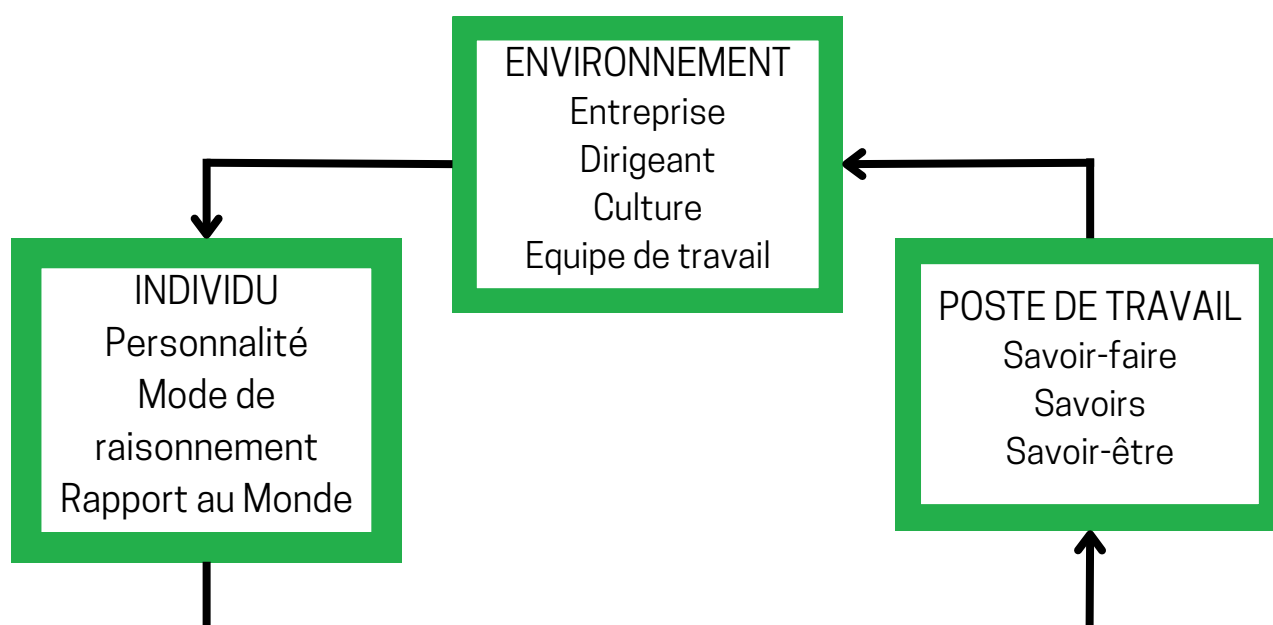
Un test psychologique est essentiellement une mesure objective et standardisée d'un échantillon de comportements.

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, with the trunk holding a briefcase. 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