

## FICHE CONSEIL : LES TESTS

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

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

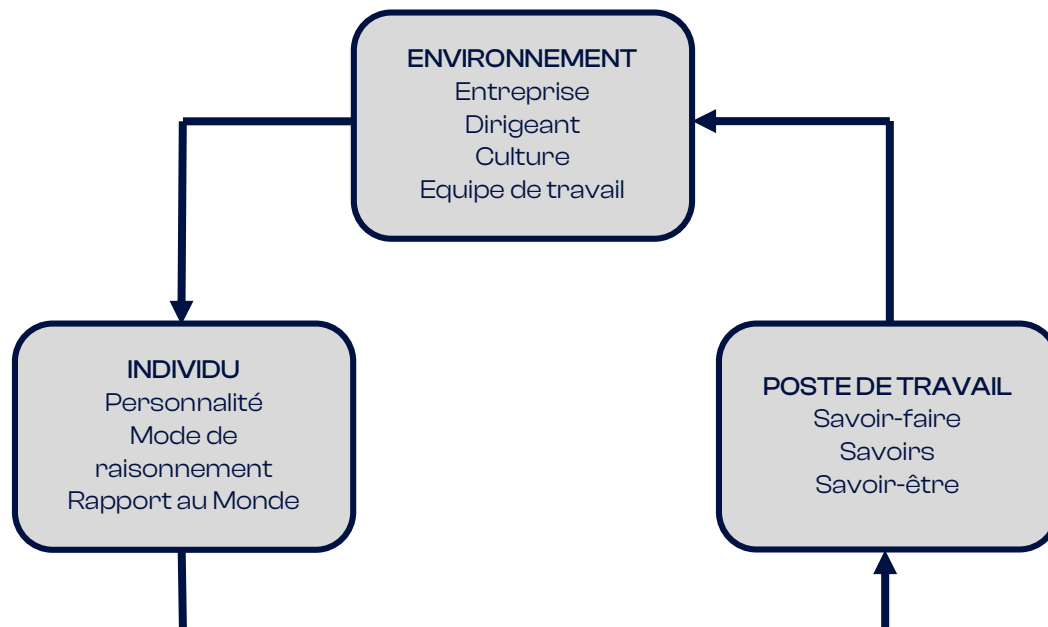
Un test psychologique est essentiellement une mesure objective et standardisée d'un échantillon de comportements.

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.

### A QUOI SERVENT LES TESTS ?

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



## 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 UTILISÉS 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 SYTEMATIQUEMENT 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**.

## LE CANDIDAT A-T-IL DROIT A UNE INTERPRETATION DE SES 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 en amont de l'échange.

## COMMENT SE DERoule 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. Il en va de même pour nos tests en ligne.

Les conditions de passation sont **optimales et garantissent le reflet de vos aptitudes**. Ainsi il est essentiel de ne pas être dérangé pendant les épreuves et de pouvoir travailler calmement. A titre indicatif, sachez que certains tests sont chronométrés et que d'autres ne le sont pas

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

**Ces exercices plaçant tous les candidats sur un pied d'égalité, car une préparation à ces tests n'augmenterait 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,

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 **il existe** objectivement **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 à vous montrer sous un meilleur jour, au risque de produire un effet bien différent de celui recherché...

### ET SI JE NE SUIS PAS D'ACCORD AVEC L'INTERPRETATION 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'EQUIPE  
MORENO CONSULTING