

Conseils pour se préparer aux tests de recrutement



Quelques informations et conseils pour se préparer aux tests d'aptitude et aux tests de personnalité dans une procédure de recrutement.

Remarques générales sur les tests :

Un test est une tâche standardisée dont la consigne (explication de ce qu'il faut faire) le mode de cotation ou de notation, le dépouillement et l'interprétation des résultats sont fixés à l'avance, de façon précise, afin d'éviter les variations individuelles pouvant être occasionnées par la personne qui applique le test, le corrige et l'interprète.

Il mesure certaines caractéristiques ou performances en se fondant sur une approche statistique, qui compare chaque candidat à une population donnée: il permet de contrebalancer le poids accordé aux impressions subjectives et au feeling du recruteur, il évite l'effet de halo.

Il garantit donc une information objective par trois caractéristiques :

- La fidélité : un candidat obtient des résultats identiques à une même épreuve passée à des moments différents.
- La validité : les informations que l'on recueille sont pertinentes au regard de ce que l'on souhaite mesurer.
- La sensibilité : le test discrimine les candidats, tous n'obtiennent pas la même note.

La cotation et l'interprétation d'un test s'effectuent toujours en fonction du niveau de formation du candidat, ainsi que le choix même d'une épreuve. La plupart différencient hommes et femmes.

Passés en individuel ou en collectif, ils ne constituent pas à eux seuls une méthode de recrutement, mais font souvent une partie de la procédure de recrutement.

Ils ne sont donc que des outils, au même titre que l'entretien ou la demi-journée d'essai, mais ne doivent pas être négligés.

Pour des candidats de mieux en mieux préparés, les procédures traditionnelles ne sont plus assez discriminantes et l'internationalisation des profils rend plus difficile la sélection par les seuls entretiens classiques. D'où l'utilisation des tests dans les processus de recrutement. Tour d'horizon pour s'y préparer au mieux.

Dans la panoplie des nouveaux outils de recrutement, les entreprises proposent de plus en plus souvent la passation de tests. En outillant ainsi le recrutement, les entreprises se rassurent et ont le sentiment de rationaliser leur décision. Le candidat doit donc s'y préparer en considérant les différents tests : d'aptitude et de personnalité auxquels il peut être confronté.

Les tests d'aptitude :

Ce sont les épreuves qui apprécient les capacités intellectuelles sur différentes aptitudes : mémoire visuelle ou auditive ; raisonnement logique ; capacité à jongler avec des données numériques, spatiales ou temporelles ; compréhension verbale ... On recense trois types d'aptitudes :

1. Les épreuves qui requièrent un mode de raisonnement logique déductif et inductif pour trouver des lois de série ou pour résoudre des problèmes de relations spatiales. Ces épreuves sont en rapport avec une aptitude au raisonnement mathématique ou scientifique, elles ont un caractère rationnel. Elles mesurent la faculté à établir des liens entre divers éléments et à découvrir les relations existantes au sein d'ensembles plus ou moins complexes. Ces épreuves évaluent aussi la capacité à abstraire, à imaginer des systèmes de réflexion et à avoir une vision inventive des situations.

Conseils :

Ces différentes épreuves d'aptitude ne mesurent pas des connaissances mais une capacité à s'adapter rapidement à des contraintes intellectuelles différentes. Pour ces tests, l'effet d'apprentissage est très important : vous serez d'autant plus performant que vous vous entraînerez. Si le temps d'exécution est très contraignant dans les épreuves de logique mathématique où la rapidité d'esprit est nécessaire, il l'est beaucoup moins dans les épreuves verbales dans lesquelles le processus mental requis est différent. Dans les épreuves verbales : il faut donc travailler selon son rythme et surtout être précis.

2. Les questions qui mesurent la faculté à manier le matériel numérique : chiffres et nombres avec justesse. Ces calculs et petits problèmes dont le niveau en mathématique ne dépasse pas le baccalauréat surprennent le candidat qui a oublié comment ordonner des fractions ou calculer des périmètres...
3. Les épreuves qui sont fondées sur du matériel verbal impliquent une connaissance du vocabulaire et une utilisation à la fois précise et objective de celui-ci dans l'analyse logique de textes. Elles requièrent à la fois un esprit d'analyse et de synthèse. Elles mesurent la faculté à comprendre les subtilités de la langue et la manier correctement.

Conseils :

Il est impossible de contrôler sauf à ne produire que des réponses « banales » qui sont perçues comme autant de mécanismes de défense préjudiciables. Le but de chaque question n'est pas toujours aussi évident qu'il y paraît. S'il est possible de « bluffer » sur un questionnaire, il est très difficile d'empêcher le naturel de revenir au galop sur toute une série d'épreuves. Aussi avez-vous intérêt à répondre spontanément afin de garder une vraie cohérence sur toute la ligne.

Les tests de personnalité

On distingue deux catégories de tests : les tests projectifs et les tests objectifs de personnalité. Les tests projectifs sont rarement utilisés en outils de recrutement en raison de leur exploitation longue et coûteuse. Créés à l'origine pour le domaine clinique, ils présentent au candidat un support très peu structuré qu'il doit réorganiser. Le résultat qui doit être interprété reflète des éléments de la personnalité.

Les questionnaires objectifs, très fréquemment utilisés pour le recrutement, examinent divers facteurs de personnalité. Le candidat répond à un grand nombre de questions à choix fermé avec toujours plusieurs questions pour une même dimension relative à l'activité, les aptitudes relationnelles, la capacité de prendre du recul avant et après l'action.

Le dépouillement très rapide du test fournit un profil qui sera interprété en mettant en corrélation ces différents facteurs. Dans tous les cas les résultats de ces tests doivent être affinés et validés lors d'un entretien avec le candidat, ce qui permet une relativisation des tendances et un véritable échange entre les deux parties. La rapidité de passation et d'exploitation a fait se multiplier ces questionnaires dans les procédures de recrutement et s'ils ne permettent pas une investigation profonde de la personnalité, ils sont très intéressants si le candidat « joue le jeu ».

Quelques conseils

Considérez qu'ils constituent des outils d'évaluation sérieux.

Ils font partie de la démarche de recrutement. Ils permettent au recruteur de mieux cerner un candidat au travers d'informations pertinentes, et d'être moins subjectif.

Ne pas se décourager si on ne parvient pas à la fin des épreuves, ou si l'on « bute » sur certaines questions.

Rares sont les personnes qui répondent à la totalité des questions. Par ailleurs, votre réponse est comparée à celle d'une population de référence (souvent selon le niveau de formation et le sexe. Comparons ce qui est comparable! .

A partir d'une note brute, le consultant calcule une note étalonnée qui vous situe par rapport à un groupe. Vous pouvez être très bien positionné en commettant quelques erreurs.

Être attentif aux consignes et bien travailler les questions d'entraînement.

En général, il est donné plusieurs exemples avant de débiter un questionnaire. De plus, ne commencez jamais le test avant d'avoir parfaitement compris les consignes et n'hésitez pas à poser des questions.

Ne cherchez pas à être le meilleur : être spontané et ne pas tricher : Restez cohérent et logique.

Il faut rester soi-même, avec ses points forts et ses points faibles ; Tricher aux tests en n'y répondant pas sincèrement, ou en copiant sur son voisin (souvent loin d'être meilleur que vous) n'est pas avantageux car de nombreux recoupements existent, notamment dans les tests de personnalité, et risquent d'invalidier l'épreuve.

Le but n'est pas de vous classer en bon ou mauvais candidat, mais de recenser vos qualités afin de déterminer si vous avez plus de chance que les autres de réussir dans un poste de travail donné.

Comprendre l'intérêt des tests pour l'entreprise.

Il est impossible à l'entreprise de proposer à 100 ou 200 candidats une période d'essai, même courte! On les utilise donc pour gagner du temps et établir une sélection de manière plus rigoureuse et équitable qu'un simple choix au hasard, au premier arrivé, ou à « la tête du client ».

Se mettre dans de bonnes conditions de réussite : être reposé et décontracté.

Certains candidats arrivent après 3 ou 4 heures de transport, et se sont levés très tôt. Prévoyez votre déplacement la veille pour arriver en forme, sans fatigue ni déconcentration, et sans stress. Dédramatisez la situation de test: ce n'est pas un examen scolaire, et ne pas réussir certaines épreuves ne signifie pas que vous n'obtiendrez pas le poste.

Les tests ne sont que l'un des outils d'évaluation.

Vous serez également jugé sur votre parcours professionnel, votre comportement, votre formation ... tels qu'ils se sont révélés à l'entretien. C'est la combinaison de tous ces éléments qui permet au recruteur de prendre sa décision.

Pour information :

Primastone Consultant est certifié par

