

Cabinets de recrutement et agences d'intérim : de grands adeptes des tests

Les experts du recrutement que sont les cabinets de recrutement et les agences d'intérim utilisent presque tous des tests de personnalité, de compétences, voire d'orientation, pour apporter un éclairage « plus » objectif à l'évaluation des candidats et conforter leurs choix. En tant qu'outils complémentaires, les tests font partie de leur panoplie.

« Plus de 80 % des cabinets et agences utilisent des outils d'évaluation, précise Patrick Leguide, directeur associé de Central Test. Ils représentent plus de 50 % de nos clients et ont le plus souvent un accès illimité. » Ils font généralement passer des tests après le premier entretien, contrairement aux entreprises qui les utilisent souvent en amont des entretiens de recrutement. L'objectif premier des cabinets et agences est de confirmer ou infirmer leur opinion de départ, mais ils utilisent également les résultats des tests comme base de discussion pour enrichir le deuxième entretien avec le candidat. En outre, les résultats des tests sont résumés dans le rapport envoyé au client.

En cas de discordances entre les attentes pour le poste et les résultats des tests, ces professionnels du recrutement peuvent choisir d'orienter le candidat sur un autre emploi qu'ils ont à pourvoir ou bien lui proposer de garder son dossier pour une future opportunité, d'où l'intérêt d'avoir le profil le plus précis possible. *« Prenons le cas d'un candidat qui postule à un poste de prospection commerciale, illustre Patrick Leguide. Les résultats du test Profil Vente peuvent révéler qu'il est meilleur en fidélisation qu'en prospection. Dans ce cas, le consultant pourra l'orienter vers une autre mission. »*

Un large éventail de tests

De nombreux types de tests sont utilisés par les cabinets de recrutement et agences d'intérim. Les plus courants sont les tests de personnalité tels que le Profil Pro-R ou le BF5. En complément, les consultants peuvent utiliser des tests plus spécifiques comme des tests de vente (Profil Vente) ou des tests de management (Profil Manager ; CTPI PRO). *« Nous préconisons également de faire passer des tests de raisonnement, tels que le Test de Raisonnement – R, dès lors que le candidat sera confronté à des questions de logiques dans son travail ajoute Patrick Leguide. Les tests de pensée critique, comme le GAAT (General Analytical Aptitude Test), sont fortement conseillés quant à eux, pour les postes de management. »*

Enfin, certains cabinets font également de la gestion de carrière. Dans ce cas, les tests d'orientation, comme l'Inventaire des Intérêts Professionnels, seront intéressants pour valider un projet professionnel ou trouver de nouvelles pistes. Sans oublier que les tests de management, de communication ou de vente peuvent aussi servir d'outils d'orientation spécialisés.

Propos recueillis par Laure Marcus - NaoPresse

Nos clients conseils RH : cabinets de recrutement et agences d'intérim

Adéquation, Alizés RH, CAPFOR, CCLD recrutement, Cohérence 5, Florian Mantione Institut, Groupe Partnaire, JBL Conseil, Manpower, Opus Conseil, Page personnel, Plus Interim, RH Partners, Secretary Plus, Stragéfi, Supplay, TH Expert, USG People, Valeur Plus SA,...