

RH : des tests combinés pour des résultats plus affinés

Tests de personnalité, d'intelligence émotionnelle, tests de QI... de nombreux questionnaires existent aujourd'hui. Appliqués au domaine des ressources humaines, ces derniers peuvent se révéler très précieux, comme le confie Patrick Leguide, fondateur de Central Test.

En quoi les tests peuvent-ils se révéler utiles pour les RH ?

Aujourd'hui, lorsqu'elles recrutent, les entreprises cherchent de plus en plus à éviter les erreurs de casting. Elles veulent faire mouche tout de suite. Mais l'entretien d'embauche en lui-même est galvaudé. Certains candidats sont devenus des experts de cet exercice. Bien entraînés, il leur est plus facile de bluffer le recruteur. Inversement, certains profils très intéressants peuvent passer à la trappe parce qu'ils ne sont pas à l'aise en entretien. Dans un laps de temps aussi court, il est donc très difficile pour le recruteur de ne pas se tromper.

Utilisés lors de cette phase essentielle de recrutement, les tests permettent de réduire la marge d'erreur et de confirmer la bonne adéquation du candidat avec le poste. Par exemple, face à une personne qui se vend très bien, mais dont les compétences ne correspondent pas aux exigences du poste, les tests permettront au recruteur de nuancer sa première impression. Les tests sont aussi synonymes de gain de temps lorsqu'ils sont utilisés en présélection. Prenons notre test Profil Vente qui se situe entre le test de personnalité et le test d'évaluation de compétences. Pour un poste de commercial, il permet très rapidement de vérifier si le candidat a véritablement des aptitudes pour la vente.

Peut-on se fier aux résultats d'un seul test ?

Le test ne constitue pas une réponse unique à l'évaluation d'un candidat. C'est un élément supplémentaire qui doit s'intégrer au processus global de recrutement, en accompagnement des entretiens et de la prise de références. Plus que les résultats eux-mêmes, c'est la restitution de ces derniers au candidat et la discussion qu'elle génère avec lui qui sont particulièrement instructives.

Il est en effet important de garder à l'esprit que la psychologie n'est pas une science exacte. Ces tests ne sont que des indicateurs de personnalité. C'est la raison pour laquelle, je préconise l'utilisation conjointe de plusieurs tests afin d'obtenir des résultats plus affinés. On peut, par exemple avoir recours à un test d'évaluation globale de la personnalité, comme notre Profil Pro, auquel on pourra ajouter un test de raisonnement logique si on doit recruter un profil technique. Pour des postes commerciaux ou des fonctions managériales, des tests plus spécifiques tels que notre Profil Vente, Profil Manager ou notre test d'Intelligence Emotionnelle peuvent se combiner avec le Profil Pro.

De nombreux tests existent, comment faire le bon choix ?

En premier lieu, il est important de vérifier les critères de validation psychométrique du test retenu. Pour cela, il est conseillé de se procurer les études de validation et les manuels explicatifs de chaque questionnaire. La construction du test en lui-même est également importante. Dans certains questionnaires, il est en effet assez facile pour le candidat de deviner quelle est la réponse souhaitée. Chez Central Test, grâce au contrôle de la désirabilité sociale, nos tests suppriment cet écueil, que ce soit à travers la structure du questionnaire, ou bien grâce à l'insertion de questions pièges permettant d'évaluer la tendance à la tricherie. Pour éviter les erreurs, les résultats générés doivent également être aisément interprétables et restituables pour le candidat.

Par ailleurs, tous les tests ne correspondent pas à tous les profils. Si l'on prend Profil Pro, il s'adresse davantage à des candidats d'un niveau bac +2/3. Nous avons un autre test, le BF5, qui lui se destine aux profils dont le niveau d'études est inférieur. Le public visé est donc un critère de choix important.

Propos recueillis par Sandrine Guinot - NaoPresse