

Utiliser les tests en interne

Que ce soit dans le cadre d'une formation, d'une évolution ou d'un bilan de carrière, les tests prennent une place croissante dans la gestion des ressources humaines. Car qui dit développement de la mobilité, dit évaluation des compétences. Ainsi, d'après le sondage Central Test, près de 40 % des entreprises les emploient aussi en interne*, un chiffre qui devrait progresser dans les années à venir.

« *L'utilisation des tests est promise à un fort développement en interne* », affirme Mariya Jilinskaya, Responsable Recherche & Développement chez Central Test. Avec l'allongement des carrières et le vieillissement de la population active, la mobilité interne va devenir un enjeu crucial pour faire évoluer les seniors et pallier la vague de départs en retraite. Fidéliser les salariés tout au long de leur carrière en favorisant leur développement devient une problématique de taille pour les ressources humaines. En tant qu'outils d'évaluation et d'orientation, les tests de personnalité et de compétences sont ainsi de plus en plus sollicités en interne.

Concrètement, la démarche est la même qu'en recrutement : l'utilisation des tests doit être accompagnée d'entretiens et la personne qui fait passer les tests doit avoir une bonne connaissance de l'outil. C'est pourquoi il s'agit généralement de responsables RH et plus rarement de managers opérationnels.

Les tests de compétences sont surtout utiles pour asseoir des acquis et identifier les aptitudes à développer, notamment dans le cadre d'une formation ou pour planifier une évolution. Un salarié destiné à prendre un poste d'encadrement pourra, par exemple, passer un test de management (Profil Manager ou CTPI-PRO) pour identifier ses points faibles et prévoir si besoin une formation. De même, un test d'anglais pourra signaler à un salarié les éléments à consolider en vue d'une prise de fonction internationale. Quant aux tests de personnalité et d'orientation, ils sont un bon complément pour l'entretien annuel lorsqu'un collaborateur hésite sur son évolution de carrière.

« *Dans tous les cas, il ne s'agit pas d'un examen de passage, mais d'un outil de conseil*, souligne Mariya Jilinskaya. *Les tests ne doivent pas être imposés mais utilisés en accord avec le salarié.* » Les collaborateurs sont d'ailleurs demandeurs d'outils d'orientation, comme en témoigne le succès des bilans de compétences ou de la VAE. « *Au bout de 20 ans de carrière, beaucoup de salariés ont développé des compétences transversales mais ne se rendent pas forcément compte qu'elles sont applicables à d'autres domaines. Un test comme Profil Pro ou Profil Compétences peut les aider à envisager de nouvelles perspectives.* »

Du côté des ressources humaines, il peut être plus difficile de percevoir l'utilité des tests en interne qu'en externe, car les RH connaissent déjà bien les salariés et ne ressentent pas forcément le besoin d'avoir un avis complémentaire. Or les tests ont en réalité toute leur pertinence : ils permettent alors de sortir de la subjectivité et apportent un regard neuf. Un développeur aguerrri peut tout d'un coup se révéler un bon chef de projet potentiel, sans qu'on n'y ait pensé jusque là.

* Étude réalisée, de juin à juillet 2009, auprès de 250 entreprises dont 135 clients de Central Test

Propos recueillis par Laure Marcus - Nao Presse