



LES TEST EVENTUELS LORS DU RECRUTEMENT

Gérard VIERA

MRH-F

PLAN

Introduction

I- Les tests psychométriques

II- Les tests cliniques

- les questionnaires de tempérament
- la graphologie
- les tests projectifs
- les tests de groupe

III- Les assessment centers

IV- Les limites des tests

conclusion

INTRODUCTION

Les candidats retenus à l'issue des phases précédentes peuvent être soumis à des tests.



- L'objectif du test est double

Objectif I:

Faire apparaître des points faibles éventuels pouvant constituer des contre-indications pour le poste.



Objectif 2:

Classer les aptitudes des candidats parmi lesquels choisir et les adéquations entre les profils respectifs et le profil du poste.

LES TEST PSYCHOMETRIQUES

- Ils concernent des aptitudes particulières (visuelle, motrice...) pour une tâche donnée.
- Ils donnent lieu à des mesures précises; et ont en général une bonne valeur prédictive.
- Les tests d'intelligences et de connaissance entrent également dans cette catégorie.

LES TESTS CLINIQUES

Ils visent à cerner la personnalité de l'examiné.

Parmi ces tests:

- Les questionnaires de tempérament
- La graphologie
- Les tests projectifs
- Les tests de groupe

Les questionnaires de tempérament

Les questionnaires ou inventaires de tempérament sont composés d'une série importante de questions fermées. Ainsi, l'inventaire de tempérament comporte de nombreuses questions relatives au dynamisme, à la sociabilité... Ces tests sont souvent informatisés

LA GRAPHOLOGIE



LA GRAPHOLOGIE

- La graphologie vise à découvrir la personnalité à travers l'écriture selon un code très empirique
- Pour ses partisans, c'est « une approche différente de la personnalité qui vient compléter un entretien et vérifier le bien-fondé de ses impressions »

LA GRAPHOLOGIE

- Utilisée en phase finale, elle conforte le pronostic.
- Fondée sur l'hypothèse que tout individu se projette dans son écriture.

LES TESTS PROJECTIFS

- Les test projectifs tentent d'approcher l'organisation dynamique de la personnalité sans imposer au préalable un modèle social normatif.
- Leur interprétation, très délicate, doit être confiée à des psychologues ayant acquis une formation clinique approfondie

LES TESTS DE GROUPE

- Les test de groupe, surtout réservés à la maîtrise et aux cadres.
- Proposent une situation de groupe rassemblant généralement les derniers candidats sélectionnés.
- Autour d'un thème, d'un jeu de rôle, les participants s'expriment et dévoilent une partie de leur comportement, de leur personnalité face aux sélectionneurs.

LES ASSESSMENT CENTERS



LES ASSESSMENT CENTERS

- Les tests de situations, visent à intégrer les éléments de la tâche et ceux de la personnalité.
- Ils tentent de mettre le postulant dans la situation la plus proche de sa future situation professionnelle.
- De tels tests de simulation existent aujourd'hui pour plusieurs fonctions.

LES LIMITES DES TESTS

- Leur validité: le test ne mesure ce qu'il souhaite mesurer qu'avec une marge d'incertitude élevée.
- Leur caractère statique: le test est une photographie à un moment précis. Or l'homme est évolutif et sa capacité d'adaptation n'est pas mesurée.

LES LIMITES DES TESTS

- Leur fondement scientifique: est parfois limité (graphologie, morphopsychologie, astrologie, numérologie).
- Leur capacité prédictive: la comparaison entre les résultats aux tests et le réussite dans l'emploi fait apparaître des écarts importants.

CONCLUSION

L'abus et la mauvaise utilisation des tests suscitent d'assez vives critiques de la part des demandeurs d'emploi.

Dans certains cas, la sélection peut nécessiter un essai professionnel. L'exécution d'un travail dans un temps très court permet d'apprécier les capacités techniques d'un candidat.