



## L'UTILISATION DES TESTS DANS LES R.H.

*L'utilisation de batteries de tests est omniprésente dans les Ressources Humaines.  
C'est un invariant que l'on retrouve, entre autres, dans le processus de recrutement  
ou dans le cadre des bilans de compétences.*

### Pourquoi & Quand utiliser des tests?

#### Dans le cadre d'un recrutement

Un mauvais recrutement a un coût extrêmement lourd pour l'entreprise tant d'un point de vue financier qu'en termes de temps et de motivation (équipe de travail). C'est pourquoi, les cabinets utilisent les tests comme indication supplémentaire dans le recrutement des candidats.

La batterie de tests construite par le consultant chargé du recrutement (qui peut être psychologue) doit être définie **en adéquation avec le profil recherché**. La décision finale d'un recrutement ne se base jamais **uniquement** sur les résultats des tests. Ils doivent juste apporter un **éclaircissement supplémentaire** à la candidature au même titre que le CV, la lettre de motivation, l'analyse graphologique et les entretiens.

Si vous n'êtes pas retenu pour le poste, **l'entreprise doit vous restituer le compte-rendu des tests passés** (Loi du 1<sup>er</sup> janvier 1993). Cependant, dans la majorité des cas, la restitution se fera de **façon orale** afin de **respecter le caractère confidentiel et personnel des informations recueillies**.

En effet, le résultat d'un test ne doit pas être réutilisé à d'autres fins dans la mesure où il est le reflet de l'état d'esprit dans lequel le candidat se trouvait le jour de sa passation : les tests ne sont, en aucun cas, figés mais au contraire, les réponses peuvent évoluer en fonction des événements survenus dans la vie du candidat.

C'est pourquoi, il ne faut pas avoir peur des tests car le plus souvent ils servent à révéler des qualités dont les candidats ne se doutent pas. Ce qui est d'autant plus flagrant lorsqu'ils sont réalisés dans le cadre d'un bilan de compétences (et/ou d'orientation).

#### Dans le cadre d'un bilan de compétences

Le bénéficiaire du bilan de compétences passe une **batterie de tests** construite en **fonction de son profil et de ses attentes**. Les tests sont choisis à la suite d'une concertation entre le conseiller et le bénéficiaire.

Par exemple, une personne souhaitant évoluer vers un poste de chef de service se verra proposer la passation de tests de management et de communication en plus de tests de personnalités et d'intérêts professionnels.

Lors de la présentation des tests, le conseiller s'efforce d'indiquer au bénéficiaire le but, la portée et la limite des tests.

La passation effectuée et **encadrée bien souvent par un psychologue du travail** se déroule conformément aux instructions de l'éditeur du test (consignes de passation, durée, etc.), et cela, dans un environnement propice. C'est ce même psychologue qui procède au dépouillement des tests à l'aide de la grille et/ou du cahier de correction du test.



Au sein du cabinet *Compétences Associées*, nous pensons que les tests, comme tous les outils utilisés dans le cadre d'un bilan de compétences, ne doivent en aucun cas être de simples instruments de prélèvement d'informations mais qu'ils doivent au contraire devenir **des supports de réflexion**.

## **Dans le cadre d'un bilan d'orientation**

Les tests d'intérêts professionnels sont une base d'échanges qui permet au jeune d'avancer dans sa réflexion, de mettre en avant ses goûts, ses envies. Le fait de verbaliser ses attentes lui permettra ensuite de cibler le métier choisi et de connaître les différentes études existantes et à entreprendre pour y parvenir.

## **Quels sont les critères de fiabilité des tests?**

Un test est considéré comme "fiable" scientifiquement parlant lorsqu'il a été validé sur un échantillonnage adéquat et qu'il répond aux **trois qualités psychométriques de référence**, à savoir la fidélité, la sensibilité et la validité :

↳ **La fidélité** est obtenue lorsqu'une procédure appliquée deux fois aux mêmes sujets donne des résultats pratiquement équivalents.

↳ **La sensibilité** d'une méthode d'évaluation est une qualité indispensable qui va permettre de classer les sujets de façon discriminante. En d'autres termes, la méthode utilisée devra permettre d'opérer une véritable distinction des sujets entre eux.

Il est essentiel que la procédure utilisée ne soit ni trop difficile, ni trop facile et surtout qu'elle soit adaptée à la population en question.

↳ Enfin, il est nécessaire de vérifier **la validité** qui constitue la dernière qualité que doit posséder un test. Celui-ci sera valide s'il apporte véritablement les informations attendues, nécessaires à la prise de décision.

## **Les "+" de *Compétences Associées***

- ↳ Au sein du cabinet *Compétences Associées*, seules les personnes diplômées Psychologues du Travail sont habilitées à faire passer et corriger les batteries de tests.
- ↳ Nos tests proviennent des maisons d'édition reconnues telles que les ECPA et OPP car c'est la garantie d'une construction qui répond aux critères indispensables de fidélité, de validité et de sensibilité, avec un étalonnage sur des populations cibles de 200 à 1500 personnes.
- ↳ Même si les tests choisis sont les plus fiables scientifiquement parlant, en aucun cas nos conseillers ne se basent uniquement sur leurs résultats pour recruter ou orienter la suite d'un bilan.