

*Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les tests sans jamais avoir osé le demander.*

De la tâche d'encre à la suite logique de nombres, les tests sont ressentis comme une évaluation des capacités de la personnes souvent déplacée voire dépassée et surtout trop restrictive.

Pour rassurer, mais plus pour recadrer les choses, disons que les tests ne sont pas employés pour mesurer simplement le QI mais plus justement pour repérer les candidats développant les capacités correspondant aux exigences d'un métier. Précisons que des tests utilisés indépendamment d'un entretien ou d'autres techniques venant en corroborer les résultats, ne seraient pas crédibles. En effet, les tests, même ceux dits « psychologiques » ne peuvent pas tout mesurer, tout passer au crible, à fortiori quand il s'agit d'estimer la valeur toute subjective de l'humaine nature.

On distingue deux catégories de tests : les tests de raisonnement logique et les tests psychologiques.

Les premiers s'effectuent sur papier ou sur ordinateur comme en situation d'examen et chaque épreuve est minutée. Ce sont les suites de dominos, de nombre, cherchez l'erreur, les briques, les puzzles et autres jeux d'analogies et de transitivité. Ils sont sensés mesurer l'attention, la mémoire visuelle, le sens spatial, technique, pratique, logique, verbal, mathématique, les pensées conceptuelle et critique. Les seconds se déroulent en face à face avec un psychologue qui vous demande de réaliser toute une série d'exercice et de répondre à des questions, l'exemple type en est la tâche d'encre (test de Rorschach). Ce peut être aussi des mises en situation professionnelle individuelle ou en groupe, pour ce dernier cas on pense au « assesment centers » (article passé dans un précédent n°). Là, chaque cabinet de recrutement peut avoir ses propres tests. Vous en connaissez certainement, ce sont les PAPI, SOSIE, TAT, IPSO qui ont des faux airs de robots voulant vous faire entrer dans leurs grilles.

Les tests ne se départent pas de méthodes de recrutement dites « classiques » tels qu'entretien et mise en situation professionnelle. Les tests servent plus à corroborer ou confirmer des observations plutôt qu'à les révéler. Ils peuvent confirmer une tendance d'esprit plutôt analytique ou synthétique par exemple, vérifier que le candidat à une capacité d'abstraction ou

d'organisation suffisante, qu'il tient un raisonnement correcte ... mais ne sont pas faits pour lui coller une étiquette.



**« Le phénomène de transfert est très connu des psy mais n'en faites pas une psychose ... ! »**

Comment s'y préparer ? Prévoyez environ 2 ou 3 heures minimum pour l'épreuve, ce qui est éprouvant compte tenu du stress et du niveau de concentration exigé. Pour ne pas être complètement dérouté, familiarisez-vous avec des livres de tests que vous trouverez dans le commerce. Optez pour une stratégie car le temps vous est compté durant l'épreuve. Aussi dès que vous bloquez un peu trop longtemps sur un exercice, passez au suivant, vous aurez plus de chance. Estimez le niveau de difficulté des tests de manière à gagner du temps. Ne vous laissez pas avoir par la paranoïa qui vous fait croire que la simplicité cache un piège ; faites confiance à votre intuition et ne revenez pas en arrière pour vérifier et rectifier.