

BIEN APPREHENDER LES TESTS



Dans le cadre de recrutements, d'évaluations spécifiques ou d'accompagnement individuel et collectif, les tests sont souvent utilisés en cabinet ou en entreprise. Ils permettent de fournir un éclairage complémentaire aux éléments issus de l'entretien.



Les facteurs clés de réussite

Etre spontané(e)

Inutile de se préparer aux tests d'aptitudes ! Les tests utilisés ne font pas appel à des connaissances spécifiques mais à des modes de raisonnement généraux.

Etre authentique

N'essayez pas de donner une image « idéale » de votre personnalité et de vos comportements : les questionnaires de personnalité contiennent une échelle de « désirabilité sociale » (communément appelée « échelle de mensonge ») qui permet notamment de vérifier la cohérence des réponses données.

Prendre du recul

Il n'y a jamais de « bonne » ou de « mauvaise » personnalité, et le consultant le sait ! L'utilisation d'un questionnaire de personnalité permet simplement d'approfondir certains points, pour mieux comprendre vos modes de réaction en fonction des situations professionnelles qui se posent à vous et auxquelles vous serez confrontées dans le cadre du poste visé.

Les questions souvent posées

Quels sont les types de tests utilisés ?

Les consultants utilisent principalement 2 sortes d'outils :

- des questionnaires (aussi appelés « inventaires ») de personnalité/de compétences comportementales et managériales
- des tests d'aptitudes intellectuelles (raisonnement logique, verbal...), voire la flexibilité mentale (« capacité à passer d'un mode de raisonnement à un autre »)

Parfois, des mises en situation spécifiques peuvent être également proposées. Dans tous les cas, les outils sont choisis pour mesurer les indicateurs clés de réussite à un poste donné.

Par qui est-ce interprété ?

Les résultats des tests ne sont interprétés et restitués que par des consultants ayant été formés et qui ont obtenu une certification spécifique.

Est-ce scientifique ?

Tous les inventaires de personnalité et tests d'aptitudes utilisés répondent aux normes et standards psychométriques européens et sont édités par des éditeurs nationaux et internationaux de renom, actualisant régulièrement leurs banques de données et étalonnages.

Peut-on demander les résultats des tests passés ?

Bien sûr ! Selon les dispositions légales, une restitution orale des résultats des tests passés est effectuée à chaque candidat qui en fait la demande.

De mauvais résultats aux tests sont-ils rédhibitoires ?

Les tests s'inscrivent dans une méthodologie globale. Leurs résultats ne sont donc pris en compte par les consultants qu'au titre d'éclairage complémentaire à l'évaluation réalisée en entretien.

La conclusion de Solic

Appréhendez l'étape « tests » avec sérénité : plus vous serez « zen » et spontané, plus la passation des tests se passera bien ! Les outils ne sont pas utilisés pour vous piéger mais pour fournir davantage d'éléments d'appréciation quant à vos compétences. Si malgré ces conseils, vous vous sentez anxieux à l'idée de passer des tests, n'hésitez pas à en faire part au consultant qui vous reçoit : il saura vous donner les explications nécessaires pour lever vos inquiétudes ou vos doutes.