

Vous aimez les tests ?

Article Thématique



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management d'équipe et en techniques de vente

www.com-hom.com

Vous aimez les tests ?



Vous aimez les tests ? demande Richard Berry à Jean-Paul Rouve dans le Coach, film de Olivier Doran de 2009. Et vous... ?

Découvrez la suite de cet article et [visionnez cet échange cinématographique](#) sur Dailymotion.

Le début,... C'est parti !

1/ La problématique des tests de personnalité est de bien en connaître :

- A. Leurs finalités
- B. Leur utilisation
- C. Leurs limites

2/ Comment interpréter les résultats ?

- A. Les résultats sous forme de graphique valent mieux qu'un long discours
- B. Seul l'échange avec le candidat permet d'extraire des résultats toute leur richesse
- C. Un 10, c'est mieux qu'un 6, non ?

3/ Un de ces types tests n'est pas adapté au recrutement :

- A. Le test typologique
- B. L'inventaire de personnalité
- C. Le test projectif

Bon, on arrête là (cf la vidéo pour comprendre ☺). Réponses page suivante...

Découvrez [J'AIME®](#), profil de personnalité, formidable outil [d'accompagnement des parcours](#) dans l'entreprise, du recrutement au travail en équipe, de la gestion des compétences à l'évolution vers des fonctions de management ou vers d'autres postes.

1/ La problématique des tests de personnalité est de bien en connaître :

Toutes les réponses conviennent ! Il faut bien connaître l'utilisation des tests et être formé à l'interprétation des résultats pour que cela soit un outil pertinent. Il faut en comprendre les mécanismes, la définition exacte des traits de personnalité évalués. De plus, la finalité des tests peut être très différente : la sélection en recrutement, l'accompagnement en bilan ... Tous les tests ne conviennent pas à toutes les situations. Enfin, souvenons que nous ne manipulons pas ici une science exacte ... Le test de personnalité n'est là que pour apporter un complément d'information pour le choix d'un candidat : il ne doit pas être sélectif à priori.

2/ Comment interpréter les résultats ?

La restitution des résultats au candidat, au delà d'être obligatoire pour qui le demande, fait partie intégrante du processus de test. C'est avec un dialogue et à travers un questionnement précis sur les résultats, que l'on confirme (ou infirme) les hypothèses faites sur le comportement du candidat.

3/ Un de ces types tests n'est pas adapté au recrutement :

Le test projectif bien sûr ! Car il n'a pas été conçu pour la situation de recrutement, mais plus pour la situation clinique : il renvoie trop à la sphère personnelle. Les tests typologiques, s'ils sont aussi utilisés en recrutement, sont plus adaptés aux situations de bilan de compétences et d'accompagnement. Ils tendent à définir un type de comportement qui prédestine le candidat à telle voie professionnelle plutôt qu'à une autre. L'inventaire de personnalité, lui, évalue précisément des comportements et des motivations pour émettre des hypothèses sur la façon de se comporter dans une organisation. Ils sont particulièrement utiles en situation de recrutement.



Michel Royer
[Skillium](http://www.skillium.com)

A propos des auteurs :

Michel ROYER, ingénieur de formation, pratique l'entretien de recrutement depuis quinze ans comme manager, DRH en entreprise, puis consultant en cabinet de recrutement. Il a fondé SKILLIUM www.skillium-rh.com en 2008, cabinet de recrutement et de conseils RH, spécialisé sur les métiers des ingénieurs des secteurs industriels et high tech.



Marc VILCOT
[Com-Hom](http://www.com-hom.com)

A propos de l'auteur :

Marc VILCOT : J'ai créé Com-Hom en 2007 après 17 années enrichissantes de management terrain. Ingénieur électrotechnique (INPG 1989), j'ai commencé ma carrière à concevoir des machines électriques. Mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite amené vers des activités commerciales et marketing. En tant que directeur commercial (1997-2007), j'ai animé une équipe de 14 personnes et un réseau de 20 distributeurs. Administrateur de la société et de sa filiale américaine, j'ai pratiqué les aspects stratégiques et opérationnels.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer la **C**ommunication et le **M**anagement, les **H**ommes et les **M**éthodes pour atteindre vos **O**bjectifs et ceux de l'entreprise.

Copyright :

Les textes sont la propriété de [Skillium](http://www.skillium.com) et [Com-Hom](http://www.com-hom.com)
Crédit photographique : Fotolia – [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés – Affiche le coach.