

LE TEST DE RECRUTEMENT

Les tests de recrutement ont pour principal but de faciliter à votre recruteur l'évaluation de la concordance entre votre profil et le poste à pourvoir. Ils sont en général pratiqués par des psychologues.

LE LIEU DES TESTS DE RECRUTEMENT

- ❑ Les cabinets de recrutement

Lorsqu'ils sont pratiqués dans un cabinet de recrutement, les tests permettent d'affiner la première sélection effectuée grâce à l'étude des lettres de motivation et des CV, afin de ne présenter à l'oral que les candidats les plus en adéquation avec le poste à pourvoir.

Cette façon de procéder permet, en outre, d'obtenir de précieuses informations quant à la façon d'être et d'agir du candidat. Ces renseignements sont ensuite utilisés pour cibler l'entretien et les questions à aborder.

- ❑ Chez votre futur employeur

Lorsqu'ils sont pratiqués dans une entreprise, ils peuvent être selon les cas précédés ou suivis de l'entretien d'embauche. L'usage des tests sert alors à vérifier concrètement, par le biais d'exercices choisis, l'impression générale dégagée par le candidat lors des précédentes étapes du recrutement. Grâce à cette ultime précaution, le futur employeur peut confirmer ou, au contraire, infirmer les points essentiels mis en valeur précédemment : le candidat fait-il bien preuve d'esprit d'équipe et d'initiative ? Possède-t-il réellement le goût des contacts humains et le sens de l'organisation nécessaires au poste à pourvoir ? Etc.

LES FORMES DE TEST DE RECRUTEMENT

Le test peut être pratiqué :

- ❑ **Par écrit** dans un cahier de test ou des formulaires. Dans ce cas, la durée est définie pour l'ensemble des questionnaires.
- ❑ **Par oral** dans le cadre d'un échange avec un psychologue qui notera vos réponses.
- ❑ **À l'aide d'un ordinateur**. Dans ce cas, la durée peut-être limitée pour chaque question, puisque l'informatique permet d'effacer l'écran lorsque le temps est écoulé. Autre possibilité : un compteur note vos temps de réponse, qui serviront au calcul du résultat.

Le recruteur peut aussi vous donner un exercice d'analyse à faire durant un temps limité (*analyse des valeurs des consommations, analyse des données de distribution, calcul des coûts de transport, calculs d'optimisation, calcul des prévisions, plannings...*). Un conseil : apprenez bien à utiliser l'ensemble des fonctions du menu « Données » de Microsoft EXCEL. La maîtrise de l'analyse des données est un grand atout pour le logisticien.

LES TYPES DE TEST DE RECRUTEMENT

Test de QI (Quotient Intellectuel) : Il s'agit de votre capacité générale à penser et à résoudre des problèmes dans un laps de temps limité

Test de QE (Quotient Émotionnel) : il permet de définir votre capacité à percevoir vos propres émotions et à identifier celles des autres en vue de développer des relations à la fois harmonieuses et fructueuses avec vous-même et votre environnement.

Test de Personnalité : il permet d'identifier avec précision les caractéristiques significatives de votre comportement professionnel et met en évidence vos atouts et vos faiblesses en fonction de ce que le poste à pourvoir requiert. Il est un outil de connaissance de soi, comme dans le cadre d'un bilan de compétences.

Test de management : il permet d'obtenir de précieuses informations concernant votre potentiel de manager, d'entrepreneur ou de dirigeant d'entreprise ; d'accéder à une description complète de votre personnalité dans un contexte d'encadrement et de prise de décision ; de comparer vos résultats avec des profils types de manager.

Test de communication : il offre un bilan de vos compétences-clés (écoute, gestuelle, fluidité verbale, etc.) ; vos registres préférentiels, c'est-à-dire ce sur quoi vous aimez communiquer, vous engager (faits, sentiments, valeurs et opinions, etc.). Il permet de savoir quel communicant vous êtes parmi les 8 profils définis par des psychologues :

