

## LES TESTS DE SÉLECTION

Les tests de sélection sont souvent utilisés lors des entrevues. En effet, ils permettent de comparer les performances des candidats et aident à faire un choix éclairé. L'utilisation des tests de sélection est sans cesse grandissante. Ceci est dû à leur caractère économique et au fait qu'ils s'administrent rapidement. Cependant, beaucoup de gestionnaires n'utilisent pas ces tests car ils n'ont pas l'habitude de le faire et vu le grand nombre de tests disponibles sur le marché, il n'est pas toujours facile de choisir les bons. Par ailleurs, les tests de sélection sont une méthode complémentaire de sélection. En effet, on ne peut pas prendre une décision d'embauche qu'en se basant sur ces tests. Ce fascicule vous permettra de parfaire vos connaissances sur les tests de sélection.

**Quels tests pouvons-nous faire passer durant l'entrevue de sélection ?**

Voici une liste non exhaustive de divers tests utilisés en entrevue.

### **Les tests d'aptitudes**

Divers tests d'aptitudes sont utilisés. En effet, on peut évaluer les aptitudes intellectuelles, mécaniques, cléricales et physiques. Ce type de test mesure les compétences techniques et la capacité à apprendre. Ceci permet d'évaluer rapidement et objectivement les candidats dans le but de savoir s'ils possèdent les compétences requises pour réussir dans le poste.

#### **✦ Tests mesurant les aptitudes intellectuelles**

Ce type de test est souvent utilisé pour évaluer la capacité de mémorisation, la compréhension verbale, le raisonnement, la rapidité de réflexion, l'habileté de traiter avec des situations complexes, etc.

#### **✦ Tests mesurant les aptitudes mécaniques**

Ces tests mesurent les capacités sensorielles et physiques. On évalue, entre autres, la rapidité d'exécution, la précision, la dextérité, l'agilité, etc. Les tests mesurant les aptitudes mécaniques sont utilisés pour des postes où les candidats auront à utiliser diverses machines ou équipements comme par exemple électricien, ouvrier, machiniste, soudeur, etc.

#### **✦ Tests mesurant les aptitudes cléricales**

Lors de ces tests, on évalue la rapidité et la précision de traitement de données verbales, écrites et numériques.

#### **✦ Tests mesurant les aptitudes physiques**

Finalement, pour des emplois comme ambulancier ou policier, on évalue la forme physique et musculaire et l'endurance des candidats.

# LES TESTS DE SÉLECTION

## Les tests de personnalité / intérêts

Les tests de personnalité mesurent les modes d'interaction avec les autres et avec soi lors de divers événements. Ce type de test aide à prédire quelle attitude le candidat aura dans différentes situations. En effet, des questions sont posées sur leurs comportements passés ou habituels et les résultats permettent de dégager des traits de personnalité et de prédire les comportements futurs en situation de travail. Par ailleurs, les tests définissent aussi les intérêts de carrière. Ces tests abordent souvent les thèmes suivants : type de personnalité (extraversion ou introversion), l'ouverture d'esprit, la flexibilité, la socialisation, l'amabilité et l'équilibre émotionnel. Bien entendu, bien d'autres sujets peuvent être traités.

Ces tests aident beaucoup lors de la sélection car ils permettent de comprendre pourquoi une personne préfère le travail à la chaîne et routinier comparativement à un travail de bureau.

Les tests sont composés de questions fermées, c'est-à-dire que l'on doit faire un seul choix dans les énoncés. Il n'existe donc pas de bonne ou de mauvaise réponse. Un autre but de ce type de test est de mesurer la capacité d'adaptation de l'individu sur les plans familial, social et professionnel.

## Les tests situationnels

Les tests situationnels, aussi appelés tests de performance, sont utilisés afin de mettre directement le candidat à l'épreuve. Par exemple, pour un poste de secrétaire, on pourrait lui faire passer un test de traitement de texte afin de connaître la rapidité de son doigté et sa capacité à reconnaître dans un texte des fautes d'orthographe et grammaticales.

## **Les autres types de tests**

### **Test de créativité**

Ce test permet de vérifier si le candidat a la capacité de donner une solution nouvelle à un problème donné, à inventer et/ou trouver une nouvelle méthode de travail, etc.

### **Examen de connaissances**

Ces tests sont utilisés dans le but de confirmer que le candidat possède bien les connaissances requises pour le poste (ex. : connaissance de logiciels informatiques, connaissance de certaines lois).

### **Questionnaires**

Certains questionnaires sont utilisés pour connaître l'opinion des individus sur des sujets relatifs au poste.

### **Analyse graphologique**

La graphologie analyse les caractères particuliers de l'écriture d'un individu. En analysant divers aspects de l'écriture telles que la dimension, l'inclinaison et la forme, on peut déceler des traits de personnalité. Cette méthode est très utilisée en Europe. L'analyse graphologique peut être une méthode complémentaire de sélection.

### **Test professionnel**

Les tests professionnels s'apparentent aux examens scolaires. Le but de ce test n'est pas de différencier les candidats selon leur potentiel mais plutôt de déterminer leur niveau de connaissances par rapport aux exigences et connaissances requises par le poste. Les comptables, les avocats ou les dessinateurs industriels doivent habituellement passer ce type de test.

## LES TESTS DE SÉLECTION

	<p><b>Test d'attention</b> Ce test est administré pour sélectionner des candidats pour des postes manuels comme par exemple opérateur de saisies, ouvrier sur machine, contrôleur de qualité. Le test évalue la capacité d'attention et de concentration sur des laps de temps assez longs afin d'éviter des erreurs reliées à une attention non soutenue. D'autres aptitudes telles que la précision et la vitesse peuvent être décelées lors de ce test.</p>
<p><b>Quelles sont les limites des tests de sélection ?</b></p>	<p><b>Les tests reproduisent le modèle scolaire</b> Lorsqu'on avance en âge et en expérience professionnelle, on s'éloigne du modèle scolaire. Notre façon de travailler et de raisonner est bien différente car elle ne consiste pas à trouver des réponses pré-établies à des problèmes standards. Les jeunes sont donc favorisés par les tests car ils y sont plus habituer.</p> <p><b>Le temps</b> Les candidats ne réagissent pas tous de la même façon quant au temps accordé pour une épreuve.</p> <p><b>L'intuition et la créativité des candidats sont sous-estimées.</b></p>
<p><b>Mise en garde</b></p>	<p>Il existe de nombreux tests de sélection sur le marché, il est important de bien choisir ceux qui seront utilisés pour votre processus de dotation. Il faut alors bien évaluer ses besoins car chaque test a une utilité ciblée.</p> <p>Par ailleurs, lors de l'administration des tests, le manuel d'utilisation doit avoir été étudié avant car le but, l'agencement des parties et le mode d'administration y sont précisés et doivent être respectés afin que les tests soient valides.</p> <p>De nombreux tests visant les comportements et attitudes, comme par exemple le BGTA, doivent être préférablement administrés mais surtout interprétés par des firmes spécialisées. Rappelons que seuls les psychologues, les psychologues industriel/organisationnel et les conseillers d'orientation ont les compétences nécessaires pour interpréter les tests comportementaux.</p> <p><b>Vous trouverez à la fin de la section, un modèle de test sur micro-ordinateur pour le personnel administratif.</b></p>
<p><b>Note</b></p>	<p>Ce document constitue un survol rapide du thème présenté. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter.</p>
<p><b>Coordonnées</b></p>	<p><b>Les conseillers en gestion Socosis Inc.</b> 43, boul. Brien, bureau 300 Repentigny (Québec) J6A 4S3 Téléphone : (514) 990-9170 Télécopieur : (450) 585-5735 Courriel : <a href="mailto:administration@socosis.com">administration@socosis.com</a></p>

**Entrevue d'embauche**  
**Tests pratiques pour le personnel administratif**  
**Micro-informatique, 90 minutes**

***Chiffrier électronique***

Sur micro-ordinateur, veuillez monter un tableau indiquant, pour les 12 mois de l'année, les résultats de vente de 10 représentants avec le total annuel. Le tableau doit aussi indiquer les moyennes par représentant et par mois. Finalement, présentez sous forme graphique votre tableau.

***Traitement de texte***

Sur micro-ordinateur, veuillez composer en une ou deux pages une lettre de présentation de vos 3 à 5 principales réalisations professionnelles qui, au cours de votre carrière, appuient le mieux votre candidature pour le poste à pourvoir. Cette lettre doit être rédigée en français et en anglais.

***Présentation visuelle***

Sur micro-ordinateur, veuillez préparer une présentation visuelle de 4 à 7 diapositives présentant les différents atouts de votre candidature en relation avec le poste à combler.