



La chronique

DE STEEVES EMMENEGGER*

Test d'un candidat: quelles règles suivre?

Chacun sait qu'il est difficile d'être certain de son choix dans une démarche de recrutement, de sélection ou d'évaluation. Les spécialistes des ressources humaines comme les responsables hiérarchiques cherchent donc à éviter des erreurs éventuelles, pouvant être lourdes de conséquences, en s'appuyant sur des outils d'aide à la décision. Ces outils divers et variés tentent d'évaluer les compétences dites sociales (en opposition aux compétences techniques) des individus et d'anticiper des problèmes éventuels d'intégration au sein de l'entreprise ou de l'équipe. Ils permettent de percevoir plus précisément les comportements qui seront adoptés dans certaines situations. Ces outils sont également utilisés dans nombre de grandes entreprises pour sélectionner les candidats à un rôle de cadre.

L'étude graphologique, le thème astral ou l'analyse numérologique ne bénéficiant pas d'une crédibilité suffisante auprès du commun des mortels, les spécialistes utilisent de plus en plus des tests de personnalité, de comportement ou d'efficacité professionnelle, développés par des universités ou des cabinets de conseil. En répondant à des questions relatives à ses comportements dans la vie courante, à ses valeurs ou à sa façon d'appréhender les choses, le candidat don-

ne une image de lui qui pourra être transposée dans son éventuel futur environnement.

Au cas où vous seriez confronté à un test de cette nature, sachez tout d'abord qu'il est très difficile de vous y soustraire si vous souhaitez poursuivre les discussions. Sachez aussi que, contrairement à un test de connaissances techniques, il n'y a jamais de réponse juste ou fautive à une question, un comportement ou un profil de personnalité n'étant jamais évalué en jugement de valeur. Il faut donc répondre de la manière la plus objective possible aux questions posées.

Ceci étant dit, certaines règles sont à respecter. Tout d'abord, l'utilisation de ces tests demande une formation appropriée et les personnes habilitées à les utiliser doivent être au bénéfice d'une certification. Vous devez également savoir à quelles fins le ou les tests seront utilisés (quel est son objectif, qu'est-ce qu'il cherche comme type d'informations) et quels seront les feedbacks transmis aux commanditaires. Vous devez aussi avoir la garantie que le traitement de vos inputs sera confidentiel et que vos données personnelles ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles qui ont été définies. Dans tous les cas, vous devez avoir une copie du résultat des tests, voire une restitution complète avec le spécialiste, même si les discussions ne se poursuivent pas.

Ces tests représentent souvent une vraie plus-value. En limitant les erreurs d'appréciation, ils évitent des désagréments pour toutes les parties. Ils doivent cependant être utilisés avec pertinence comme une aide à la décision. Et puis, même si vous n'êtes pas retenu, ils vous permettront d'en savoir un peu plus sur vous, ce qui est toujours intéressant. ■

*fondateur de *emmenegger_compétences_conseils*,
steeves@emmenegger-conseils.ch