

## QUELS OUTILS POUR SELECTIONNER LES CANDIDATS ?

Tel grand nom assure la diffusion de ses offres d'emploi par voie de courriers envoyés à des milliers de personnes. Un autre, géant de l'intérim, propose de laisser son CV à l'entrée d'un stade de foot. D'autres encore proposent des « business game », des jeux sous forme de simulation de cas pratiques, pour détecter et pré-embaurer les jeunes talents : pour recruter hors des sentiers battus et rebattus, chacun rivalise d'originalité.

Les candidatures se diversifient d'autant, qui s'en plaindra ? et ce phénomène est très largement accentué par le recrutement via Internet, sur sites dédiés ou, pour les grandes enseignes, sur le site même de l'entreprise.

Le revers de la médaille, c'est le foisonnement des candidatures lorsqu'on utilise ces modes de communication. Impossible de recevoir des centaines de postulants. Comment trier ?

Bien entendu le traditionnel CV et la non-moins traditionnelle lettre de motivation (quoique celle-ci soit en perte de vitesse dans les courriels) sont des outils privilégiés. Cependant, beaucoup de recruteurs sont tentés par d'autres méthodes pour conforter leurs impressions d'une part et pour s'assurer une réelle objectivité d'autre part.

Parmi celles-ci, figurent en bonne position les tests.

Certains font l'objet de vives polémiques : les tests de pure logique, par exemple, paraissent parfois réducteurs en ce qu'ils ne rendent pas compte de la créativité ou des qualités relationnelles. La graphologie, spécialité franco-française, a, elle, toujours ses adeptes et ses détracteurs.

Certains tests se sont aussi révélés inadaptés au monde du travail, tel le rorschach (la fameuse tâche d'encre à interpréter). Autrement plus préoccupantes, les tentatives de percée de l'astrologie et même des sectes qui tentent de s'immiscer dans les processus de recrutement à la faveur de la mode du coaching et du développement personnel. Heureusement, ces cas restent encore exceptionnels.

D'autres tests ont su prouver leur utilité, tels le P.A.P.I. ou le Sosie, et plus généralement les questionnaires visant à définir la personnalité et axés sur plusieurs thèmes : résistance au stress, dynamisme, autorité, gestion du travail, sociabilité, rapport à la hiérarchie... Il en existe de nombreux dérivés. C'en est même problématique : en l'absence de réglementation précise, pour juger de la pertinence d'un questionnaire proposé par un cabinet, à moins d'être féru de psychométrie, il faut s'en remettre aux références de clients avancées, à l'expérience affichée...

Ce n'est pas le seul écueil : bien souvent le candidat, méfiant, ne se livre pas, ou recherche la « bonne » réponse. Les spécialistes rétorquent que les tests sont formatés pour débusquer ceux qui biaisent. Certes, mais l'exercice s'apparente au jeu sans fin du chat et de la souris.

Pour contourner toutes ces difficultés, certains misent sur les tests de mise en situation. Dans les tests « *in basket* », on demandera par exemple aux candidats de classer par ordre de priorité des courriers stratégiques. Dans un « *assessment center* » les postulants doivent faire face à un scénario d'entreprise (clients récalcitrants, réunions de travail houleuses). Inspiré de ces pratiques mais décliné par l'ANPE et ajusté pour convenir à des postes moins qualifiés, le recrutement par habiletés. Les gestes et comportements analysés sur les postes à pourvoir sont reproduits par les candidats, qui sont sélectionnés pour ces aptitudes à travers des jeux de rôles et des simulations de cas pratiques, sans que puissent leur être opposés leur âge, leur absence de diplôme, leur inexpérience etc.

Comme vous voyez, vous avez l'embarras du choix, libre à vous de tester les tests !

### Quelques articles choisis...

« **Ikéa recrute avec des jeux et sans CV** » – *Libération* – 23 février 2005

« **Explosez vos scores aux tests de recrutements** » – *Courrier cadre* – 3 février 2005

« **A quels test se vouer** » - *les Echos* – 1er juin 2004

« **L'astrologie débarque dans l'entreprise** » – *Management* – juin 2004

« **Des jeux en situation réelle pour tester les futurs embauchés** » – *la Tribune* - 19 février 2004

« **Outil de recrutement : la méthode par simulation fait un tabac** » – *Entreprise et carrière* - 20 janv.2004

exemple de tests : <http://www.lerucher.com/test/index.asp>