

# Les méthodes et tests de recrutement

| Méthode                          | Particularités  | Finalité  | Utilisé par   | Utilisation  | Conseils pratiques   |
|----------------------------------|---|---|---|--|--|
| <b>L'entretien individuel</b>    | Incontournable dans tout processus de recrutement<br>Le croisement des entretiens permet de comparer les analyses et de réduire les risques   | Valider les critères du profil de poste défini et la motivation du candidat<br>Prendre une décision   | Manager<br>DRH<br>Cabinet spécialisé                                    | Systématique<br>L'entretien peut se réaliser à distance (Skype, Messenger) en cas d'éloignement<br>Attention aux problèmes techniques !  | Respecter le cadre légal pour ne pas faire de discrimination<br><i>Voir fiche pratique entretien de recrutement</i>  |
| <b>L'entretien collectif</b>     | Entretien avec plusieurs candidats pour le même poste à pourvoir<br>Exemple de déroulé :<br>Introduction : présentation, objectifs, règles de fonctionnement<br>Tour de table : présentation de chacun et ses motivations<br>Présentation de l'entreprise et du poste. Résolution d'une situation de travail<br>Passation de tests<br>Tour de table avec questions  | Repérer les compétences relationnelles et sociales dans une situation de groupe<br>Mesurer l'assertivité, le leadership   | DRH et manager<br>Cabinet spécialisé                                    | Permet de gagner du temps pour présenter l'entreprise et le poste en une fois<br>Adapté si plusieurs postes de même type à pourvoir<br>Le temps passé avec le candidat permet d'observer des comportements plus naturels<br>Si tests, assurez la restitution des tests lors d'un entretien court | Limiter le nombre de participants à 10 maximum.<br>Prévoyez d'être à 2 pour croiser vos points de vue et observations en vous répartissant les rôles<br>Prévenir les candidats du type d'entretien et du temps à consacrer<br>Soigner l'accueil des candidats pour valoriser l'image de l'entreprise : petit-déjeuner, salle agréable, plaquette de présentation de l'entreprise<br>Proposer un exercice concret en lien avec les problématiques de l'entreprise et du poste |
| <b>L'entretien vidéo différé</b> | Sur la base de questions préparées le candidat y répond sous forme de vidéo qu'il enregistre  | Analyser compétences métiers et relationnelles et la motivation   | DRH et manager  | Gagner du temps lors de la présélection et compléter l'analyse du dossier de candidature   | Adapter les questions au profil du poste et aux soft skills recherchées dans l'entreprise  |
| <b>Mises en situations</b>       | Technique complémentaire pouvant être intégrée dans l'entretien en proposant une situation pouvant être rencontrée dans le poste : « Vous êtes face à un client mécontent à qui vous avez vendu un article, que faites-vous ? »<br>Elle peut également être proposée après l'entretien avec une vraie simulation et un jeu de rôle  | Identifier les réactions spontanées face à une situation difficile  | DRH et manager  | Pour tout type de poste<br>Affine l'analyse des compétences métiers et relationnelles<br><b>Les serious games</b> peuvent être aussi utilisés pour faire une présélection à distance : gain de temps pour évaluer des aptitudes sous forme de jeu  | Élaborer le scénario en amont de l'entretien en lien avec le contexte de l'entreprise et le contenu du poste<br>Analyser les propos du candidat et le non verbal pour mesurer la congruence.   |
| <b>Assessment center</b>         | Processus d'évaluation combinant tests, entretiens et mises en situation  | Analyser les compétences et le potentiel de candidats internes ou externes  | En interne ou externe par un cabinet spécialisé<br>Équipe d'évaluateurs | Utilisés par les grandes entreprises compte tenu du coût<br>Fiabilité forte  | Définir les objectifs de l'outil dans le cadre du processus de recrutement et mobilité<br>L'évaluation doit porter spécifiquement sur les critères du profil de poste<br>Les évaluateurs doivent être qualifiés et habilités<br>Transparence et restitution des résultats  |
| <b>Prise de références</b>       | Recueillir des informations auprès d'anciens employeurs   | Vérifier la véracité des renseignements fournis par le candidat   | DRH et manager  | Pour tout type de poste  | Fiabilité très faible et relative<br>Contacter de préférence l'ancien n+1  |
| <b>Les tests</b>                 | <b>Outil complémentaire à l'entretien.</b> Le « marché » est très vaste, il en existe différentes sortes :<br>- <b>Tests d'intelligence</b><br>Mesurent rapidité et réflexion liées à des capacités intellectuelles générales ou spécifiques : compréhension verbale, aptitudes numériques, orientation spatiale, sens logique<br>Ex. : <i>D 48, D 70, R 85, Raisonnement, etc.</i><br>- <b>Tests de personnalité</b><br>Questionnaires pour mesurer différentes dimensions de la personnalité<br>Ex. : <i>inventaire de tempérament de Guilford et Zimmerman (GZ), le 16 PF de Cattelle, le Sosie, le MBTI (Inventaire Typologique de Myers-Briggs), le PAPI</i><br>- <b>Tests de connaissances</b><br>Ex. : <i>langues, informatique, orthographe, etc.</i> | Aide à la décision pour valider des connaissances, les compétences techniques et cognitives, ainsi que le comportement au travail et la motivation<br>Peut porter sur des aptitudes ou des compétences difficilement mesurables en entretien<br>Il existe aussi les <b>tests projectifs</b> (Rorschach, test de l'arbre, TAT) qui ont plus leur place dans le domaine clinique que dans l'entreprise, car il s'agit d'une exploration très poussée qui doit être menée par des psychologues | DRH compétent (formé) et habilité à l'utilisation                       | Définir le profil recherché avant tout et identifier les tests adaptés à ce que l'on cherche<br>Standardiser la passation pour avoir des résultats fiables<br>Prévoir un entretien de restitution  | Utiliser des tests nécessite d'être compétent et habilité<br>L'entreprise a la responsabilité de la restitution des tests<br>Pour choisir un test, analyser différents critères : sa fiabilité, le coût, le temps de passation, la facilité d'utilisation, l'efficacité<br>Aucun test n'est fiable à 100 %   |