

Quelle est la valeur ajoutée des tests psychométriques ?



Soleva*

Ce fascicule a pour but d'éclairer le lecteur sur les tests psychométriques et s'adresse tout autant aux gestionnaires, aux spécialistes de la fonction RH qu'aux passionnés de l'être humain!



Cet écrit n'a pas de prétention scientifique, il se veut un outil convivial, informatif et accessible.

Soleva*

À la lumière de cette lecture, vous serez à même de savoir:

- ✓ Ce qu'est un test psychométrique;
- ✓ Comment ils s'utilisent et dans quels contextes;
- ✓ Pourquoi il est si pertinent de les utiliser dans nos organisations.



Tables des matières

• Qu'est-ce qu'un test psychométrique.....	5
• Pourquoi la personnalité est importante en entreprise..	13
• Utilisation en dotation.....	18
○ Les bonnes pratiques?.....	21
○ Combien coûte une erreur d'embauche?.....	25
• Utilisation en formation et développement de carrière..	30
○ Les bonnes pratiques?.....	33
• Comment choisir le bon type de test?.....	35
○ Inventaire de personnalité Hogan.....	36
○ Discovery Insights.....	41
○ Compmetrica.....	45
• Avantages des tests psychométriques.....	50
• Craintes liées aux tests psychométriques.....	54
• Conclusion.....	58

Qu'est-ce
qu'un test
psychométrique???

Une lunette pour
voir plus clair!

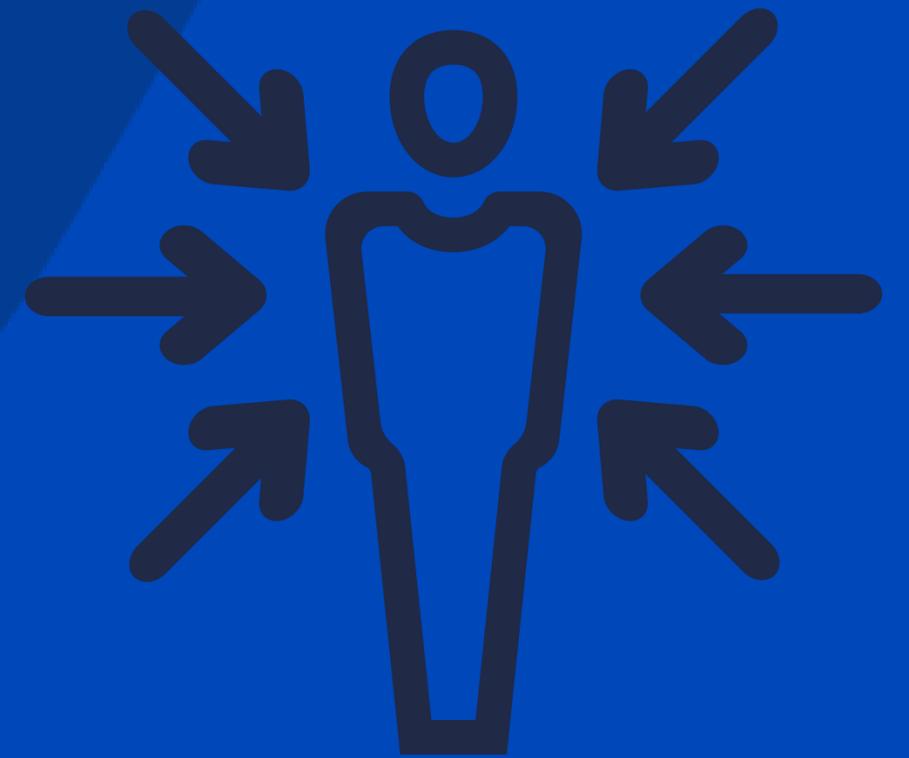


Un test psychométrique c'est un outil développé scientifiquement qui permet de mesurer les différences individuelles de manière objective et standardisée.



Par différence individuelle on entend toutes les caractéristiques psychologiques sur lesquelles les individus peuvent différer qui sont intangibles et difficilement observables. Par exemples:

- ✔ l'intelligence;
- ✔ l'extraversion;
- ✔ la stabilité émotionnelle.
- ✔ la morale;
- ✔ le leadership;

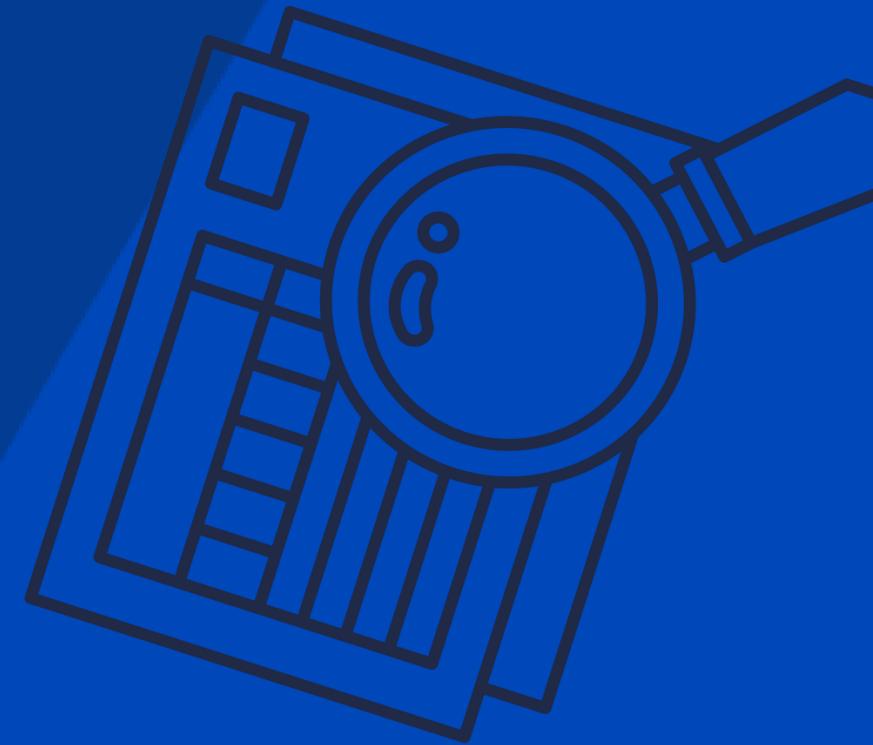


Il existe plusieurs types de tests psychométriques.

Les **2** principales catégories sont:

✓ les tests de personnalité

✓ les tests d'intelligence



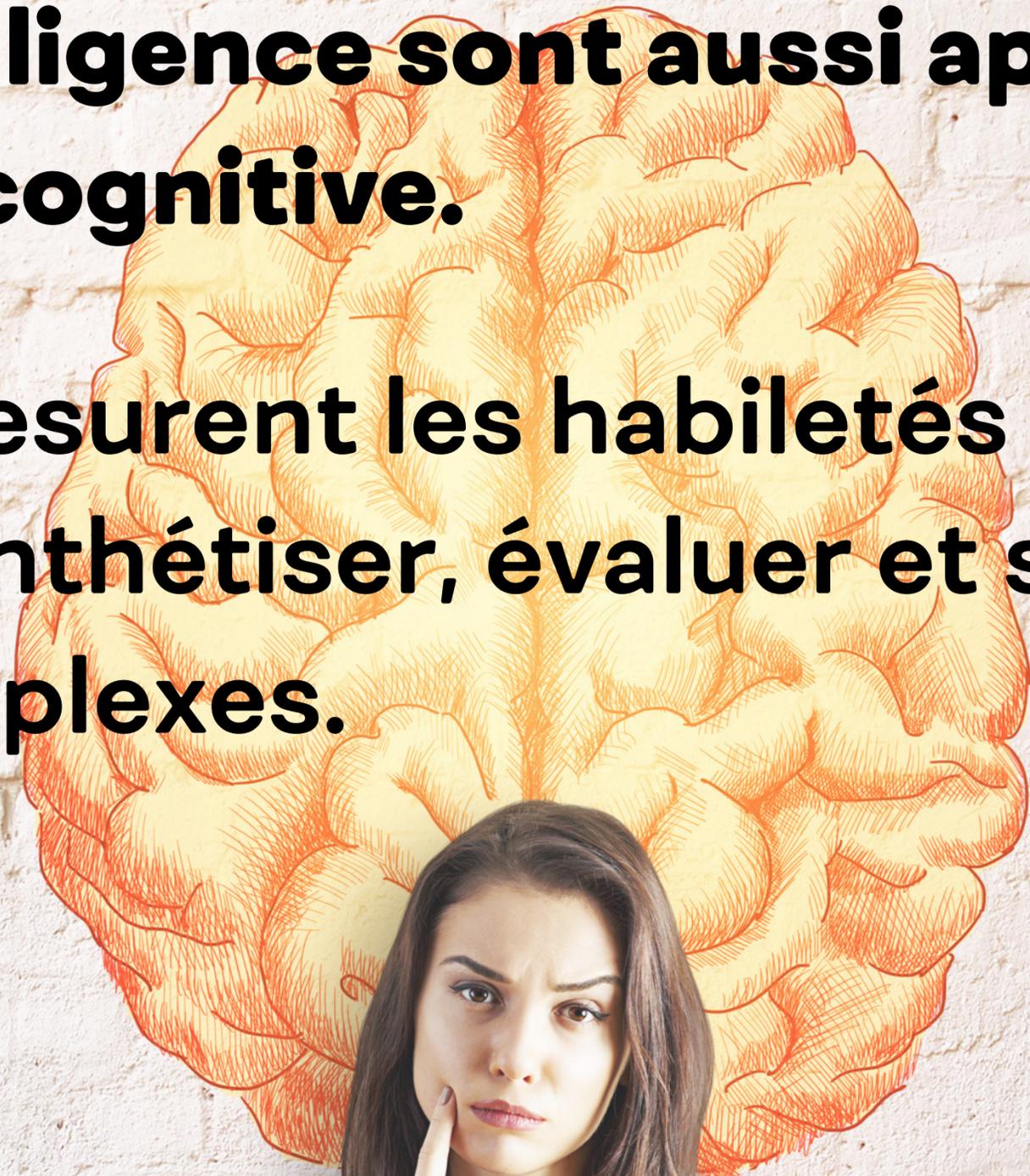
**Les tests de personnalité sont aussi appelés:
inventaire de personnalité.**

**Pour ces tests, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises
réponses. Les candidats sont invités à répondre
spontanément et le plus honnêtement possible. Le but
de la démarche est d'apprendre à mieux les connaître.**



**Les tests d'intelligence sont aussi appelés:
test d'habileté cognitive.**

**Ces derniers mesurent les habiletés des individus à se
questionner, synthétiser, évaluer et solutionner des
problèmes complexes.**



Chaque outil a ses visés propres. Par exemples:

- ✓ **Prédire le rendement d'un employé;**
- ✓ **Dresser un portrait du potentiel permettant d'élaborer un plan de formation;**
- ✓ **Fournir des informations plus spécifiques utiles à la consolidation d'équipe et au développement de carrière;**
- ✓ **Analyser l'adéquation entre le candidat et le poste**

Le bon outil?

Pour qu'un outil soit bon, il faut d'abord qu'il soit adapté à ce que l'on cherche à mesurer et qu'il ait été validé scientifiquement (basé sur des modèles théoriques reconnus et évaluations rigoureuses pour s'assurer de leur fiabilité).

Pour qu'un test soit utile dans la sélection de personnel, il doit contenir un inventaire de personnalité et des normes de compétences pour pouvoir analyser l'adéquation entre le candidat et le poste.

Le bon outil?

Pourquoi la
personnalité est
importante
en entreprise???

La personnalité est un
excellent prédicteur de la
performance en entreprise.



Depuis plus de 100 ans, les chercheurs se sont concentrés sur la validité prédictive des inventaires de personnalité. Ainsi, en se basant sur des inventaires de personnalité validés scientifiquement, il est possible de prédire la performance d'un candidat en se basant sur les caractéristiques de sa personnalité. On affirme également que c'est la combinaison des tests de personnalité et d'habiletés qui constituent les meilleurs prédicteurs de la performance en entreprise.



Se propulser à l'aide des tests psychométriques!



Les professionnels en ressources humaines sont constamment confrontés à l'évaluation des différences interindividuelles que ce soit pour de nouvelles embauches, dans le cadre de promotions, des projets spéciaux, de création d'équipe, etc.

Il peut s'avérer difficile de s'y retrouver.



Les tests psychométriques sont des outils facilitant qui ont plusieurs utilités en entreprises. De la sélection du candidat à la gestion de sa carrière les tests fournissent un éventail d'informations pertinentes.

Les prochaines sections traiteront plus en détail des implications possibles des tests.



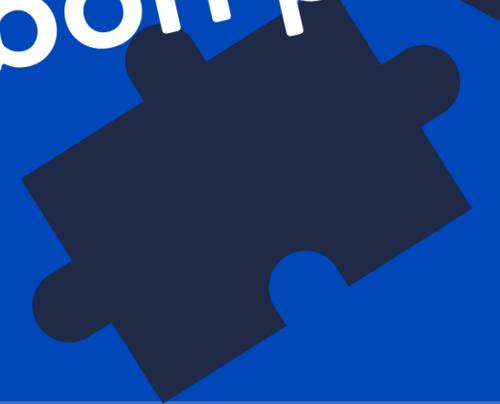
En dotation



Les tests sont un
avantage

concurrentiel

Maximiser vos chances de
succès en trouvant la bonne
personne pour le bon poste!

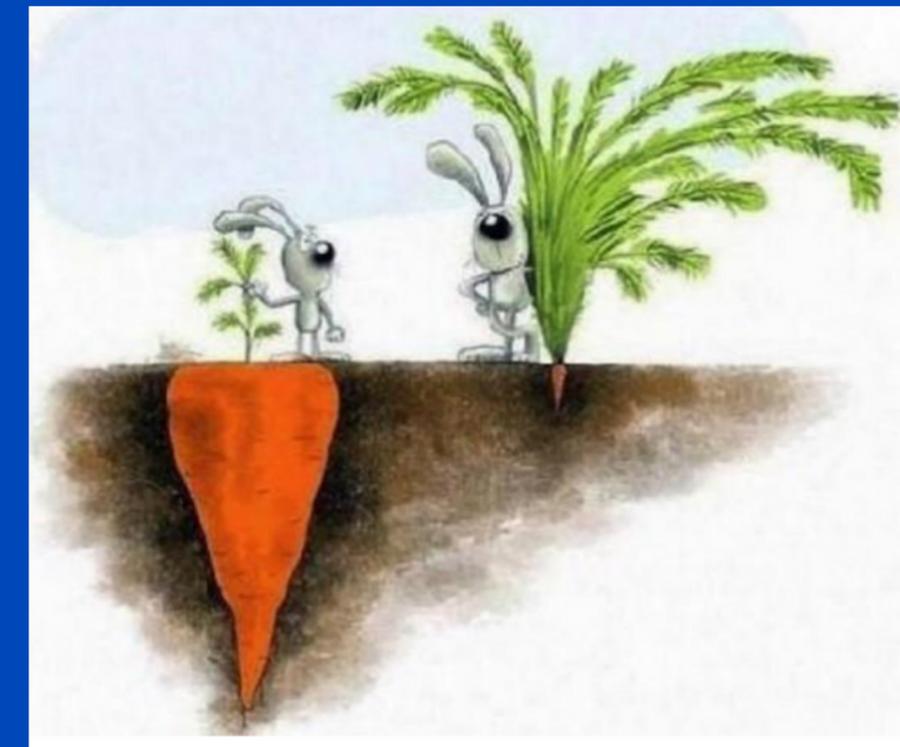


Les tests en contexte d'embauche permettent de:

- ✓ **Déceler le potentiel réel du candidat et d'évaluer la candidature en fonction du poste et des besoins. Considérant qu'un candidat à potentiel élevé est une plus-value, le recrutement des meilleures recrues influence directement la productivité organisationnelle.**
- ✓ **De dresser un portrait plus clair de la personne rencontrée et d'aiguiller la suite du processus.**
- ✓ **De rejeter des candidatures à problème et réduire le risque d'erreur d'embauche et ainsi diminuer les coûts directs et indirects associés à ce type d'erreur, nous y reviendrons plus loin.**

Les tests en contexte d'embauche permettent de:

- ✓ Réduire les biais perceptuels qui sont nombreux dans un processus de recrutement, compte tenu que l'utilisation de tests est un moyen objectif.
- ✓ Valider des informations relatives à la gestion du stress, la motivation, les habiletés cognitives et le jugement situationnel. Ils offrent également des informations importantes relatives à leur niveau d'intelligence émotionnelle.
- ✓ Bref, ces informations sont précieuses pour évaluer le « fit » avec un poste donné et une organisation et donc de dénicher les meilleures carottes!





**Les bonnes
pratiques?**

Il est primordial avant de procéder à une évaluation psychométrique de se poser les bonnes questions, qu'est-ce que nous cherchons, de quoi avons-nous réellement besoin?



À titre d'exemple, est-ce d'un superviseur exigeant, rigoureux et orienté résultats dont nous avons besoin ou est-ce plutôt un superviseur humain avec de bonnes qualités relationnelles que ça prend pour ce poste? Cela fait toute une différence!

Il faut être en mesure d'analyser et d'interpréter les résultats en fonction du poste et de l'entreprise. C'est pourquoi il faut choisir un professionnel qualifié et qui possède les accréditations nécessaires à l'évaluation psychométrique.



Cette personne sera habilitée à choisir le bon test en fonction des besoins et à analyser les candidatures en ce sens.

L'utilisation d'une ressource neutre et qualifiée peut aussi permettre une plus grande objectivité dans le processus.

Il est recommandé de revenir auprès du candidat pour enrichir l'analyse des résultats. Cela permet de creuser et de valider les informations pointées par le test. De plus, le feedback au candidat bonifie l'expérience employé.



Pour la personne en processus, une rétroaction de qualité sur les résultats du test, bien qu'il ne soit pas retenu pour le poste, laissera une impression positive du processus de recrutement et de l'entreprise. Ce qu'elle pourra par la suite propager. Impact favorable pour la marque employeur.

Combien coûte

une erreur d'embauche?



Les erreurs d'embauche sont très coûteuses et ce sur différents plans. Il ne s'agit pas uniquement de reprendre le processus et d'y mettre le temps nécessaire. Il y a des coûts directs et indirectes qui s'y rattachent, qui sont importants et trop souvent sous-estimés.



Il y a des enjeux financiers et humains.

Coûts directs:

- ✓ Affichage
- ✓ Publicité
- ✓ Temps consacré à la sélection, entrevue, etc
- ✓ Peut avoir les coûts d'une agence
- ✓ Temps relié à l'intégration et la formation de la nouvelle recrue

**Il est question de
10 à 40% du salaire
annuel de la personne.**

Coûts indirects:

- ✓ Baisse de la productivité
- ✓ Perte d'expertise
- ✓ Climat de travail affecté
- ✓ Augmenter le taux de roulement
- ✓ Image de marque de l'employeur touchée

Ces coûts sont estimés du double au tripple des coûts directs.



Une erreur d'embauche comporte ainsi des conséquences, alors imaginez si elles s'additionnent dans une année! À côté des coûts liés à une erreur, le coût réel des tests psychométriques est dérisoire.



Formation et développement de carrière ? ? ?

Maximiser l'apprentissage pour atteindre nos objectifs!



L'évaluation psychométrique est aussi utile pour tester les employés déjà en poste.

En effet, la formation étant un levier stratégique du développement organisationnel tous les outils qui peuvent la faciliter devrait être empruntés.

Les tests sont profitables pour:

- ✓ Cibler les forces et les faiblesses des employés**
- ✓ Permettre de cibler les besoins de formation (autant de compétences techniques que personnel).**

Dans le cadre d'un programme de relève, plusieurs aspects peuvent être travaillés en coaching tels que:

- ✓ le développement du leadership
- ✓ l'intelligence émotionnelle
- ✓ le jugement

Les tests peuvent être utiles pour le développement du potentiel de l'employé.

Les bonnes pratiques?



Une évaluation psychométrique dans une optique de formation demande un investissement de temps et financiers.

C'est à partir des résultats qu'on parvient à déceler les points forts et les tendances non-naturelles de la personne.

Ce qui permet l'élaboration d'un plan pour permettre à l'individu de devenir la meilleure version de lui-même en développant des mécanismes d'améliorations et d'atteindre son plein potentiel.

Les données recueillies sont objectives et assez solides scientifiquement pour orienter le processus de formation.

Il existe également des référentiels de compétences qui peuvent être utilisés pour mettre en parallèle les résultats obtenus de l'individu et les besoins liés au poste/rôle.



Comment choisir le bon type de test ???

Passons en revue
quelques options!



Inventaire de personnalité Hogan

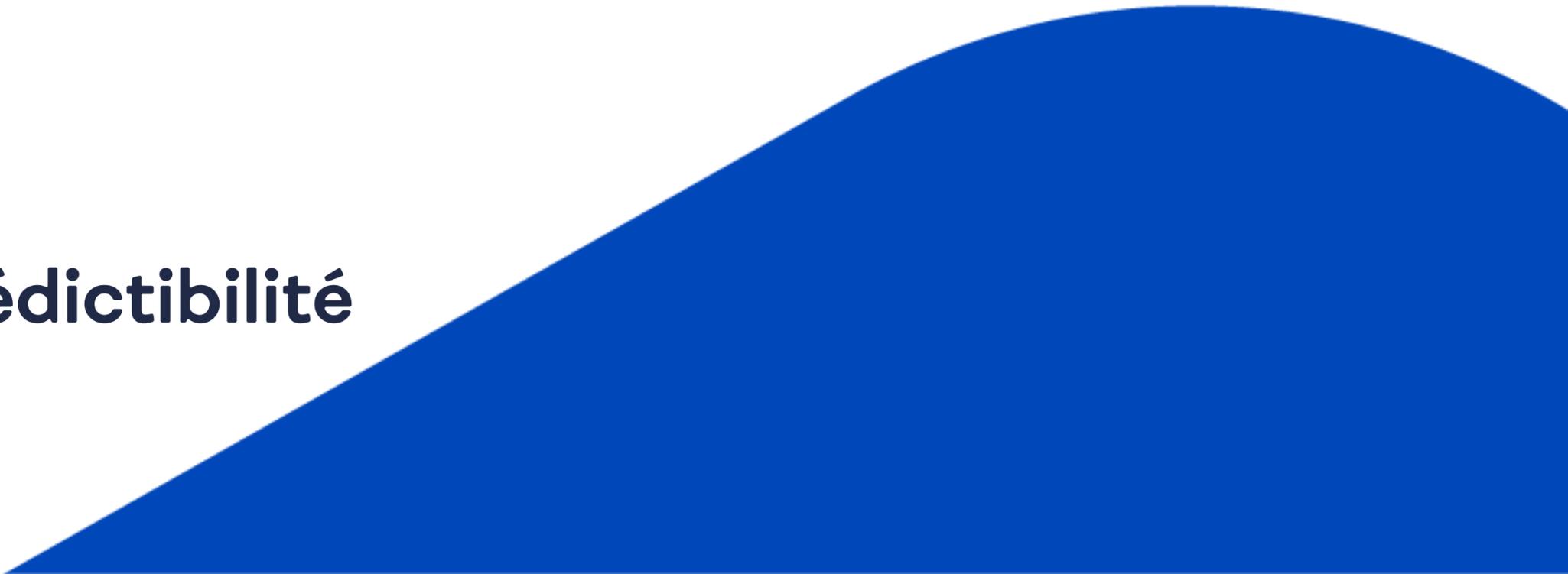


HOGAN



Inventaire de personnalité Hogan

Le test Hogan rend possible l'évaluation des traits de personnalité permettant d'influencer la réussite professionnelle. Cet outil permet, entre autres, de mesurer les facteurs suivants :

- ✓ Réaction au stress/changement
 - ✓ Besoin de progression
 - ✓ Besoin de stimulation
 - ✓ Besoin d'approbation
 - ✓ Besoin de structure/prédictibilité
 - ✓ Curiosité
 - ✓ Style d'apprentissage
- 

Inventaire de personnalité Hogan

Il existe 3 volets :

1) Inventaire de personnalité (HPI)

(constitue l'incontournable et le volet de base du test) :

- ✓ Permet d'établir un bilan de compétences (gestion de soi, gestion des relations, gestion du travail);
- ✓ Peut être complété dans plusieurs langues;
- ✓ Donne beaucoup d'informations pour une interprétation juste et pertinente.

Inventaire de personnalité Hogan

2) Dérailleurs (HDS) :

- ✔ Permet d'identifier, dans une situation de stress ou d'ennui, les comportements contre-productifs qui peuvent nuire à l'efficacité;
- ✔ Permet de situer la personne par rapport à la moyenne de la population;
- ✔ Informe sur les aspects de la personnalité sociale de la personne qui réclament une attention particulière.

Inventaire de personnalité Hogan

3) Valeurs, motivations et intérêts (MVPI)

(recommandé pour les postes de gestion ou pour une entreprise qui met beaucoup d'accent sur les valeurs et la culture de l'organisation) :

- ✔ Permet d'identifier le style de gestion préconisé, ce que la personne désire et s'efforce d'atteindre;
- ✔ Permet de déterminer ce qui motive une personne; quel est son moteur pour la prise de décision;
- ✔ Permet de voir si la personne est compatible à la culture et aux valeurs de l'entreprise.

Profil personnel Insights Discovery



Discovery Insights[®]



Profil personnel Insights Discovery

Le profil personnel Insights Discovery, connu pour ses 4 couleurs de personnalité (**rouge**, bleu, **vert**, **jaune**), permet une compréhension approfondie des éléments suivants :

- ✓ **Style personnel : comment est la personne, ses tendances comportementales**
- ✓ **Relations avec autrui : comment communiquer et interagir avec la personne**
- ✓ **Pistes d'amélioration (efficacité personnelle et professionnelle)**

Profil personnel Insights Discovery

Cet outil est recommandé pour permettre une meilleure connaissance de soi, une amélioration des relations avec les autres et également dans une démarche de consolidation d'équipe.

À la lumière de ces éléments, il devient ensuite possible de situer une personne (forces et faiblesses) par rapport aux contextes suivants :

- ✓ Contribution à l'équipe
- ✓ Stratégie de communication efficace
- ✓ Composer avec les tempéraments opposés
- ✓ Suggestions de développement
- ✓ Stratégie de gestion

Profil personnel Insights Discovery

En résumé :

- ✓ Outil simple à comprendre (4 couleurs);
 - ✓ Fournit un rapport détaillé avec beaucoup de texte;
 - ✓ Très beau matériel pédagogique pour la formation;
 - ✓ Bon pour développer une culture de travail d'équipe.
- 

Compmetrica



Compmetrica

Plusieurs tests possibles, mais voici les plus utilisés :

Cognitif :

Il permet de donner une estimation juste de la capacité des personnes à apprendre et à mettre en application leurs apprentissages et leurs connaissances dans diverses situations, et ce, dans le cadre de processus de sélection ou d'évaluation du potentiel.



Compmetrica test cognitif

- ✓ **Test d'habileté cognitive appliquée au travail :**
pour évaluer la capacité à raisonner de façon logique et à effectuer des opérations mentales de nature verbale, spatiale et numérique dans le cadre du travail.
- ✓ **Test d'habileté cognitive appliquée au travail, version industrielle:**
pour évaluer les mêmes éléments que le précédent mais prescrit pour des personnes occupant des postes de manœuvre, d'ouvrier, d'opérateur ou de technicien spécialisé.

Compmetrica test Managériale

Managériale :

Il permet d'évaluer la capacité d'une personne à réagir à des situations de gestion susceptibles d'être rencontrées dans le cadre du travail.



Compmetrica test Managériale

✓ **Panier de gestion :**

ce test est utilisé pour évaluer des cadres intermédiaires.

Cet exercice contient douze (12) mises en situation pouvant être rencontrées dans le cadre du travail.

Avantages des tests psychométriques



En résumé!



Les résultats des tests sont une véritable mine d'or d'information.

Améliore le taux de succès au niveau de l'embauche.



Diminue les coûts directs et indirects associés à une erreur d'embauche.



Améliore le taux de rétention

Meilleure adéquation entre les candidats sélectionnés et l'équipe de travail.



Amélioration du climat de travail.

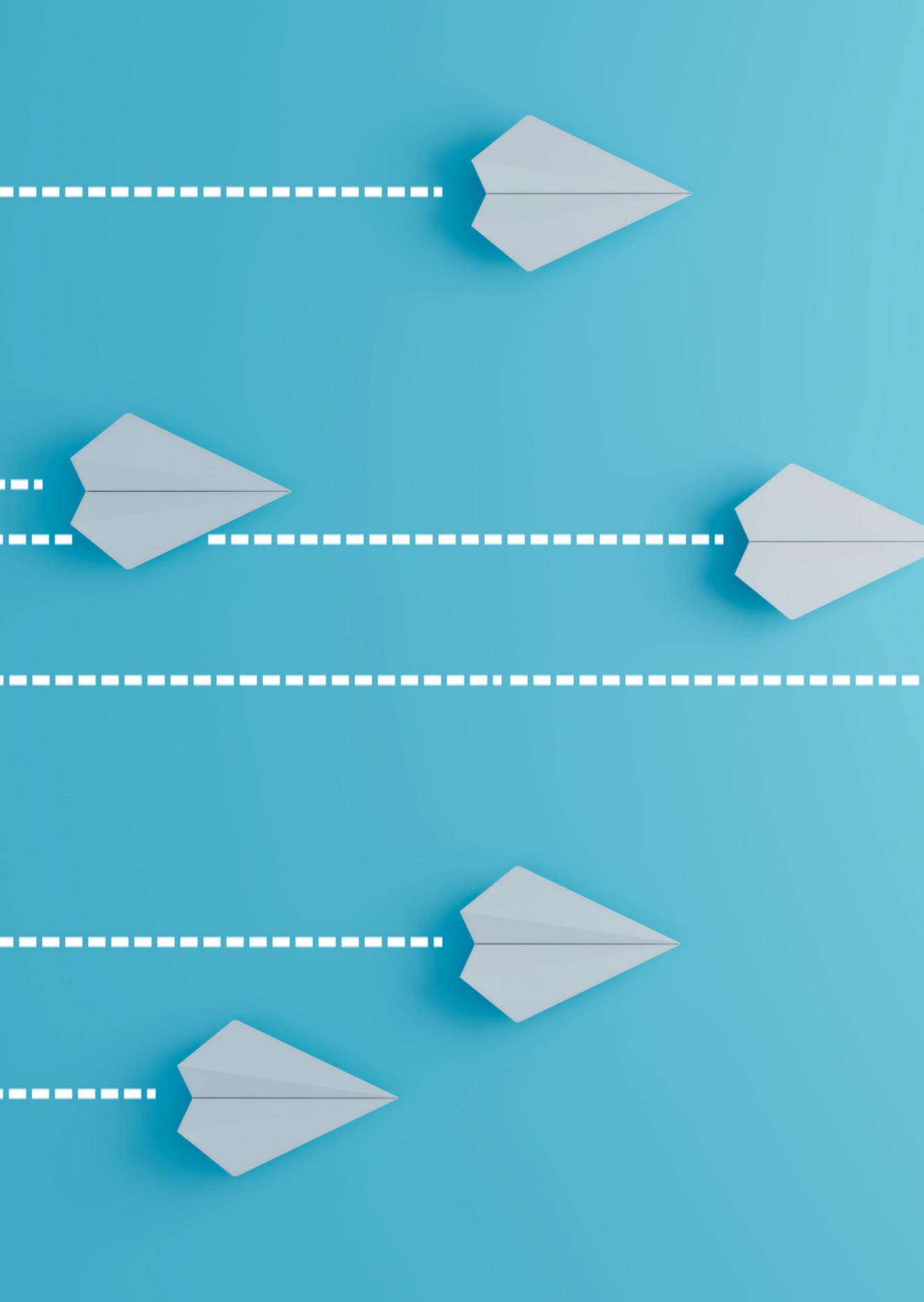
Affecte directement la performance organisationnelle.



Contribue à l'amélioration de la marque employeur.



Bonifie l'expérience employé.

The background features a light blue gradient. On the left side, there are four horizontal dashed white lines. Each line has a grey paper airplane icon at its end, pointing to the right. The top two lines are slightly higher than the bottom two. The text is positioned to the right of these lines.

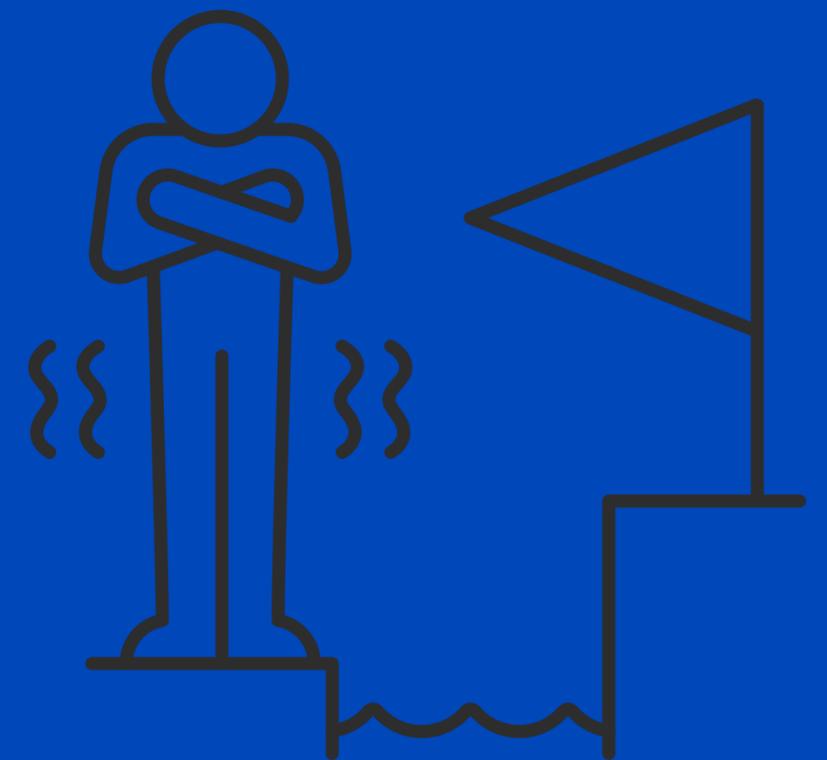
**Les tests psychométriques
sont un moyen rapide et peu
coûteux qui permettent**

A single yellow paper airplane icon is positioned above the second line of text, pointing to the right.

**l'atteinte de résultat
très intéressants.**

Crainces liées aux tests psychométriques ???

En résumé!



Pour les plus sceptiques, les craintes sont souvent associées à l'aspect falsifiable des tests et que donc on ne peut se fier sur les résultats obtenus.

Réponse:

C'est vrai que la personne en processus de recrutement désire se montrer sous son meilleur jour. Bien qu'on ne puisse être certain des réponses données, la personne ne voudra pas être sélectionnée pour un poste si elle ne possède pas ce qu'il faut pour bien y performer.



Craintes suite

De plus, en fonction des questions, il n'est pas toujours facile de savoir dans l'emploi convoité qu'est-ce qui constitue la meilleure réponse.

Notons également que les bons tests possèdent des mécanismes pour diminuer l'erreur de mesure liée à la désirabilité sociale.



Comment s'assurer que les gens répondent avec honnêteté?

Réponse:

Il s'agit de bien prendre la personne en charge. Il est important de mettre en évidence ce qui est souhaitable, soit de répondre avec honnêteté, transparence et spontanéité.

C'est une belle occasion pour l'individu d'apprendre à se connaître.

Et les candidats sont flattés que les employeurs investissent en eux.





Conclusion

Soleva*

Pour maximiser un processus de recrutement, la meilleure façon est de combiner les méthodes. L'utilisation d'un test seul, ne devrait jamais mener à une décision, tout comme juste une entrevue.

Les tests peuvent aussi servir d'outils très profitables pour le développement de la main d'œuvre. Ils offrent une mine d'or d'informations pour maximiser les apprentissages et l'atteinte d'objectifs; ce qui a des impacts directs sur la performance de l'entreprise.

Il faut garder en tête que pour avoir d'un bon résultat cela prend une bonne méthode. On cible le besoin, on choisit les outils appropriés et on les administre avec rigueur.

Soleva*

Stratégie humaine et
intelligence d'affaires

Soleva est une entreprise dédiée au développement du potentiel humain et à la performance des organisations. Nous avons la profonde conviction que l'humain constitue le cœur de toute organisation, quel que soit son secteur d'activité ou sa taille.

À travers un accompagnement personnalisé, complet et authentique, nous amenons les employés, les dirigeants et les entreprises d'ici à élever leur performance d'un cran pour faire émerger leur plein potentiel.

Le changement, c'est possible, et ça part de vous.

Soleva*

Stratégie humaine et
intelligence d'affaires



25, rue François-Bourgeois
Victoriaville, Qc
G6T 2G9

Clermont Paquet Adm.A Acc
cpaquet@soleva.ca

Bur: 819-752-3133
Cell; 819-352-3468
www.soleva.ca