



## Recrutement

# TESTS DE PERSONNALITÉ : RESTEZ VOUS-MÊMES !

Dans un processus de recrutement, il n'est pas rare que les employeurs fassent appel à des tests de personnalité pour décrypter vos soft skills et s'assurer qu'ils correspondent parfaitement au poste visé. QCM, tests psychotechniques, graphologie, réalité virtuelle ou encore escape game... Les outils sont nombreux et les recruteurs s'avèrent de plus en plus friands de ce type de méthodes. Mais quelle attitude adopter le jour J ?

Camille Boulate

**À** l'embauche, les recruteurs ne veulent plus prendre de risques et s'assurer que le candidat sera la personne idéale pour remplir la mission qui lui sera confiée. Dans ce contexte, les entreprises n'hésitent plus à faire passer des tests de personnalité ou à analyser la communication non verbale des candidats pour décrypter leurs savoir-être. *"À diplôme, expérience et âge équivalents, cela permet aux employeurs de se doter d'un critère complémentaire pour choisir la bonne personne"*, analyse Ana Fernandez, dirigeante du cabinet EnergyCoaching. Si auparavant l'intuition personnelle des recruteurs ►



► suffisait à déterminer si une personne ferait ou non l'affaire, désormais les entreprises s'appuient sur de nombreux outils pour confirmer ou infirmer leur ressenti. Parmi les outils classiques, on peut notamment citer la graphologie qui permet d'analyser votre écriture. *"C'est aujourd'hui très peu utilisé, car très coûteux"*, affirme [la coach](#). Plus répandu, les tests de QI et d'intelligence ont pour objectif de décrypter votre capacité à vous adapter à une situation nouvelle. Les cabinets de recrutement utilisent également beaucoup les tests psychotechniques qui ont été pensés pour analyser votre esprit logique. Pour les grandes entreprises qui ont des volumes d'embauche importants, cet outil de sélection permet de gagner du temps dans la première phase du recrutement. *"C'est également très utilisé dans les concours de la fonction publique"*, insiste [Ana Fernandez](#). Parmi les tests de personnalité classiques, il y a les questionnaires les plus courants comme le MBTI, le SOSIE ou encore le PAPI. *"Les résultats permettent d'avoir une analyse rapide de vos traits de personnalité afin de comparer si cela correspond au poste. Il s'agit de questions fermées portant sur différents aspects (goût, trait de caractère, etc.)"*, insiste [Ana Fernandez](#).

#### NOUVELLES TECHNOLOGIES

Avec l'avènement des outils numériques, les méthodes de recrutement sont impactées et évoluent constamment. Outre les outils classiques, les employeurs sont de plus en plus nombreux à miser sur de nouvelles méthodes, souvent axées sur le

digital, pour décrypter la personnalité des candidats. *"Beaucoup d'entreprises, dans lesquelles il y a de nombreux profils à embaucher pour un même type de poste, font le choix d'investir sur de nouvelles façons de recruter pour mieux comprendre les candidats et mieux les engager. Au-delà du CV, les employeurs veulent savoir pourquoi telle personne va mieux correspondre au poste"*, détaille Ruth Cernes, directrice générale de Monster France et Europe du Sud. Ainsi, pour analyser ces fameuses soft skills, pesant de plus en plus dans la balance au moment de choisir un candidat, les entreprises innovent. Nombreuses sont celles, par exemple, à miser sur les escape game ou la réalité virtuelle. La Société Générale, Groupama, Orange, Natixis Assurances, BNP Paribas ou encore Accenture, les exemples ne manquent pas. *"Les mécaniques de jeu sont là pour mettre les personnes dans diverses conditions psychologiques. Rapidement, le recruteur va repérer le candidat stressé, celui qui se mettra en retrait ou au contraire celui qui prendra le dessus"*, analyse Hugo Avale, co-fondateur de Neojobs, agence spécialisée en marque employeur. *"Pour les grandes entreprises, utiliser ce type d'outils, c'est aussi une question d'image pour attirer de nouveaux talents"*, nuance de son côté [Ana Fernandez](#). Selon les experts, le jeu vidéo est également une méthode de recrutement qui séduit. *"La gamification permet de faire ressortir un certain nombre de compétences"*, insiste Hugo Avale. À titre d'exemple, McDonald's teste depuis le début de l'été une nouvelle méthode de recrutement sans CV associée à un jeu cognitif,



développé en partenariat avec une start-up française. *“Le but est de détecter des compétences spécifiques telles que les capacités de mémorisation, de concentration, d’adaptation ou encore de réactivité qui sont primordiales dans nos métiers”,* détaille Héléne Leduc-Fonnesu, senior vice-président Ressources humaines chez McDonald’s. Pour postuler, le candidat n’est pour autant pas obligé de passer par le jeu, celui-ci n’étant pas obligatoire pour aller au bout du processus. *“Ce n’était pas notre volonté, car nous sommes dans une approche fun et nous ne voulions pas que ce soit une contrainte pour le candidat,* explique Héléne Leduc-Fonnesu. *Les chiffres nous donnent raison puisque nous avons reçu 500 000 candidatures en 8 semaines dont 60 % participent au jeu de manière spontanée.”*

#### NE PAS TRICHER

Quel que soit l’outil de test utilisé par l’entreprise, ayez en tête que vous devez être préalablement prévenu. *“La loi oblige le recruteur à informer le candidat qu’il passera un test”,* insiste Ana Fernandez. Dans votre convocation devront donc être précisés le type de test, la durée et les règles. Généralement, ce type de tests intervient au milieu du processus d’embauche. Attendez-vous donc à avoir un premier pré-entretien téléphonique avant d’être convoqué. Par ailleurs, les tests de personnalité classiques se font généralement à distance, depuis un ordinateur. *“Ne les bâclez pas, prenez le temps de bien les faire et surtout ne trichez pas !”,* insiste Ana Fernandez.

En effet, si vous bluffez au moment des tests, cela se verra forcément par la suite. *“L’expérience et l’expertise des recruteurs font que, dans la majorité des cas, ils voient la différence quand le candidat n’a pas montré sa vraie personnalité au moment des tests”,* insiste Ruth Cernes. Restez-vous-mêmes car il n’existe pas de mauvaises ou de bonnes réponses. *“Ce n’est pas fait pour piéger les candidats. Donc il faut les aborder sereinement et garder une spontanéité dans vos comportements et vos réponses”,* conseille Ana Fernandez. Concernant les résultats, rien n’oblige le recruteur à vous en faire part. Mais n’hésitez pas à les demander pour débriefer. Si vous avez participé à un escape game, quasi systématiquement, un point est fait pour vous demander comment vous vous êtes senti pendant l’exercice. N’hésitez pas à profiter de ce moment d’échange pour mettre en avant des compétences et des qualités qui ne peuvent pas forcément l’être dans un entretien classique comme la gestion du stress, le sens de l’observation ou la prise de décision. Et surtout si les résultats ne sont pas positifs, écoutez bien les retours que peuvent vous faire les recruteurs. *“Bien écouter les feedbacks est important. Cela permettra d’apprendre quelque chose sur vous et surtout vous sera utile lors d’autres entretiens”,* affirme la dirigeante d’EnergyCoaching. Enfin, sachez que légalement rien ne vous oblige à vous prêter au jeu et que vous êtes en droit de refuser ce type de tests; quelle que soit leur forme. Toutefois, cette décision peut véritablement vous desservir par la suite du processus. ■