

## ***ASSISTANCE AU RECRUTEMENT***

### ***Les tests qui complètent l'analyse des candidatures***

Les tests sont des outils d'évaluation que les recruteurs utilisent pour approfondir leur connaissance d'un candidat et conforter leur choix.

Le CDG vous propose le test d'**Analyse du Profil Personnel** de **Thomas International**.

Ce test permet de déterminer le style de comportement d'une personne en situation de travail.

#### **Qu'est-ce que ce test ?**

L'Analyse du Profil Personnel définit avec précision le style de comportement d'une personne en situation de travail, en vous apportant une aide à la décision en matière de recrutement.

En effet, l'analyse des réponses permet de voir l'adéquation, non seulement de la future personne avec le poste, mais apporte également une vision globale quant à la compatibilité avec les équipes en place, ou encore la manière de manager. Ainsi, il vous est possible de détecter les forces et limites d'une personne, son style de communication, son apport à l'organisation, ses sources de motivation, ses craintes fondamentales et son comportement en situation de pression.

Par exemple, ce test peut vous permettre de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les forces et limites de cette personne?
- Comment communique-t-elle?
- Possède-t-elle l'esprit d'initiative?
- Quelles sont les sources de motivation de l'équipe?

En conclusion, l'analyse permet d'avoir une vision globale du comportement et du savoir-être du candidat.

## **Comment se déroule-t-il ?**

Le candidat est soumis à une série de questions portant sur les réactions/choix/comportements en situation de travail. Le candidat doit répondre de manière franche et spontanée, et dans la mesure du possible dans son environnement de travail.

Pour ce faire :

- 1-** Le Centre de Gestion envoie le test par mail au candidat.
- 2-** Le candidat complète et valide le test.
- 3-** L'interface Thomas International effectue une analyse préalable des réponses, qui est transmise au Centre de Gestion.
- 4-** Le Centre de Gestion analyse les profils des candidats. 3 intervenants sont accrédités Thomas International.
- 5-** L'intervenant en charge de la mission prend contact avec le candidat et avec la collectivité pour présenter les résultats.

*NB : le recruteur ne peut obliger le candidat à se soumettre au test. Il est toutefois rare qu'une personne refuse cet exercice.*

## **Quand faire appel à se test ?**

Consulter les CV, sélectionner les candidats et faire passer des entretiens prend beaucoup de temps.

Choisir le candidat adéquat n'est pas sans risque.

En effet, de nombreuses recherches démontrent que les CV, les lettres de candidature et les références n'indiquent en rien si le candidat réussira dans la fonction. Si celui-ci échoue, des frais de recrutement augmenteront et les activités des collaborateurs, des équipes et de l'organisation seront perturbées.

Par conséquent, ce test est généralement utilisé à la fin du processus de recrutement, car l'analyse délivrée joue sur la prise de décision. : vous pouvez l'utiliser pour départager des candidats de même niveau, ou simplement pour conforter, ou non, un choix.

## **Combien coûte ce test ?**

Chaque test facturé 385 € est soumis à un conventionnement entre la collectivité et le Centre de Gestion.

D'autres types de tests peuvent être utilisés selon la nature du poste et des missions exercées :

- Les **tests de connaissances générales** servent à évaluer des aptitudes générales qui interviennent à différents niveaux de la vie professionnelle : maîtrise du langage, logique mathématique, maîtrise du français.
- Les **tests d'aptitudes générales** mesurent les capacités "innées" pour accomplir une tâche précise. C'est un indicateur de performance dans un travail qui fait appel à une aptitude particulière : habileté manuelle, rapidité d'exécution, capacité de classement, mémoire, etc.
- Les **tests de mise en situation professionnelle** sont de plus en plus fréquemment utilisés. Ce sont des sortes de jeux de rôle qui permettent d'observer concrètement votre attitude dans un cadre de travail précis. Face-à-face avec la clientèle, démarchage téléphonique, démonstration de matériel... pour de nombreux métiers, la mise en situation est un bon moyen de détecter les capacités et le potentiel d'un candidat.
- Les **questionnaires de connaissances spécifiques** sont utilisés pour voir vos connaissances acquises dans des domaines très particuliers : connaissances techniques dans le bâtiment, maîtrise des langues, d'un logiciel, etc.