

Éditions
Rebondir

la référence de l'emploi

Tests *de* personnalité

EDITH CARRADE'CH



Restez conscient!

Ce qu'il ne faut
pas dire
Ce qu'ils peuvent
découvrir
Des planches
et des questions
commentées

Comprendre les méthodes de sélection des « psy »

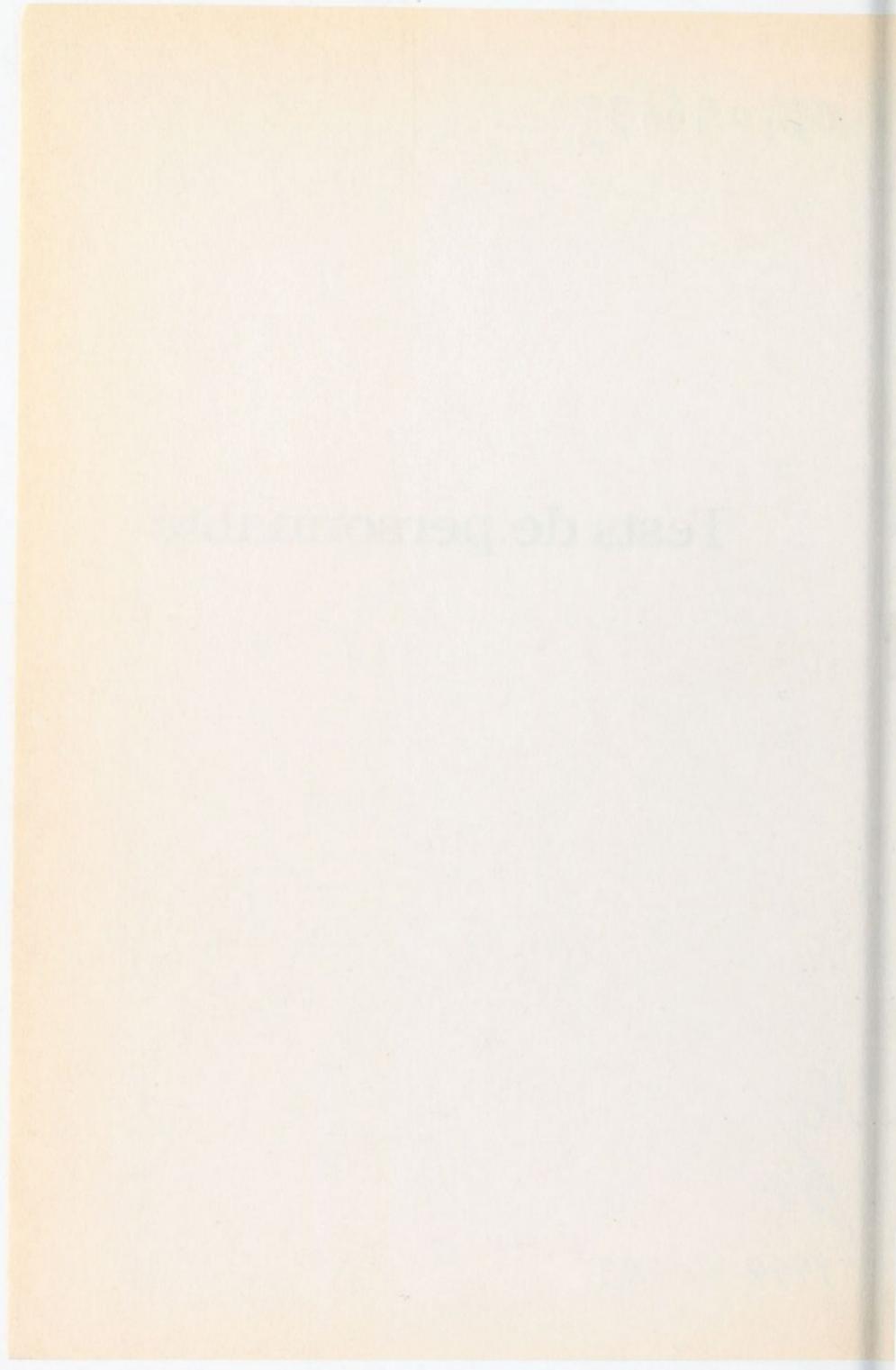
024094499

1

Tests de personnalité

16.
D1

1999-40903



Collection
dirigée par Brigitte Dyan

Tests de personnalité

EDITH CARRADE'CH

● Editions Rebondir

Direction d'ouvrage : Brigitte Dyan

Secrétariat d'édition : David Lerozier

Maquette et couverture : Bénédicte Baldet, Véronique Belpois

Copyright 1998 : Rebondir, 34 rue Vignon, 75311 Paris Cedex 09

Dépôt légal : mars 1998, ISBN 2-910325-55-5

La loi du 11 mars 1957 interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

Dur à la tache... d'encre

Il y a des questions qu'on ne se pose jamais et auxquelles on n'a pas forcément envie de répondre... sauf si on veut travailler.

Vous arrive-t-il de réfléchir à votre propre mort ? Aimez-vous les balades en montagne ? Que ressentez-vous à la vision de cet homme debout qui s'éloigne de cette femme allongée ? Cette grosse tache symétrique, là, ça évoque quoi pour vous ?

Allez, plus vite ! Il vous reste cinq minutes pour rendre la copie. Les questions sont idiotes. Mais vos réponses doivent être sensées. Ça se passe comme ça chez les recruteurs. Une entreprise sur deux utilise des tests pour mieux cerner votre personnalité. Les tests sont devenus un critère de recrutement.

C'est grave docteur ? Ça peut le devenir si des incompetents sous-diplômés font passer des tests, alors qu'ils sont réservés aux psychologues longuement formés. Un peu comme si vous alliez aux urgences pour une grippe et qu'un agent hospitalier vous prescrivait des amphétamines ! Et quand bien même, si ce sont des psychologues patentés qui font passer des tests projectifs, quel intérêt ? Des tas de névrosés ont fait d'excellents chefs des ventes et des chefs d'entreprise performants. Le fait que les entreprises utilisent ces outils est une grave dérive jamais sanctionnée, alors que le dossier médical reste interdit aux employeurs.

Si encore les tests étaient utilisés dans un but honorable, par exemple pour éliminer les sadiques qui sévissent dans toutes les professions. Hélas, rien de tel.

Que faire si ça vous arrive ? Inutile de mentir. On vous détecte. Pas la peine de protester. On vous refusera le poste. Jouez le jeu... lucidement. Grâce à ce livre, écrit par une psychologue qui n'apprécie pas toutes les pratiques de sa caste, vous saurez ce qu'il ne faut pas dire devant une œuvre abstraite qui ressemble à une orgie en contre-jour. Vous ne serez peut-être pas plus malin qu'eux, mais on arrêtera de vous prendre pour un c...

Eric Le Braz
Directeur de la rédaction de Rebondir.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	9
● Pour ou contre les tests de personnalité	11
CHAPITRE 1	
quoi servent les tests de personnalité ?	13
● Les différents tests de recrutement	15
● Les questionnaires de personnalité	19
● L'usage controversé des tests projectifs	23
● Les tests de personnalité au service du recrutement	26
● Ce que les entreprises attendent des tests	28
● La technique de fabrication des tests	34
● La fabrication sur mesure	36
CHAPITRE 2	
Les principaux tests projectifs	41
● L'abus des tests projectifs	43
● Le test des bulles ou test des bandes dessinées	45
● Le test de l'arbre	51
● Le TAT (Thematic Apperception Test)	53
● Le test des taches ou Rorschach	67
CHAPITRE 3	
Les questionnaires de personnalité	83
● L'inventaire de Guilford et Zimmerman	86

● Le Papi (Perception and preference inventory)	91
● Le 16 PF de Cattell	96
● L'inventaire Ipso	97
● L'épreuve d'auto-estimation (EAE)	98
● Le PPE	99
● L'inventaire de personnalité des vendeurs (IPV)	100
● L'inventaire de personnalité de Gordon (IPG)	102
● L'inventaire de personnalité d'Eysenck (EPI)	104

CHAPITRE 4

Les tests sur ordinateur	107
● Potentiel et Intelligence	109
● Sosie (Editions du centre de psychologie appliquée)	112
● Dialecho (Performanse)	114
● PPE 4.2 (SHL France)	116
● Accura (Sunsoft)	118
● U-Test (U-man)	119
● Aptitudes et motivations (Conceptval)	120

CHAPITRE 5

Les attitudes à adopter face aux tests de personnalité	123
● Vous êtes angoissé... comme tout le monde	125
● Quelques règles de bonne conduite	127
● L'entretien à la suite du test de personnalité	129
● Vos droits face aux tests de recrutement	135

1. The first part of the book discusses the history of the...
2. The second part of the book discusses the...
3. The third part of the book discusses the...
4. The fourth part of the book discusses the...
5. The fifth part of the book discusses the...

CHAPTER 1

The first part of the book discusses the history of the...
The second part of the book discusses the...
The third part of the book discusses the...
The fourth part of the book discusses the...
The fifth part of the book discusses the...

CHAPTER 2

The first part of the book discusses the history of the...
The second part of the book discusses the...
The third part of the book discusses the...
The fourth part of the book discusses the...
The fifth part of the book discusses the...

Dis-moi qui tu es...

Êtes-vous sociable ou introverti ? Préférez-vous arriver en retard ou dire du mal des autres ? Entre un repas à la maison et une soirée au restaurant, que choisissez-vous ? Si ces questions vous sont familières, vous savez déjà que les tests sont aujourd'hui partout. Dans les magazines, à l'école, à l'armée, et bien sûr, au moment des recrutements. Difficile d'en faire l'impasse ! Et pourtant ce n'est pas toujours facile de répondre à toutes ces questions...

Il n'est pas rare qu'un recruteur fasse passer à un candidat une batterie de trois ou quatre tests. Tant qu'il s'agit d'un test d'intelligence, d'un test d'aptitude, ou bien d'un test d'effcience, vous arrivez généralement à maîtriser la situation.

Somme toute, il ne s'agit là de rien de plus qu'un examen comme à l'école ou l'université. Mais dès lors qu'il s'agit d'un test de personnalité, là, beaucoup se laissent gagner par l'anxiété et perdent toutes leurs chances...

Les tests vont-ils révéler vos secrets honteux ?

L'idée qu'à travers ces réponses, le recruteur puisse apercevoir une autre image que celle que vous vous écrimez à faire passer dans votre CV, vous met mal à l'aise. Or, un recruteur a besoin d'en savoir plus que n'en dit votre CV et même que l'impression qu'il peut conserver au sortir de l'entretien d'embauche. Vous lui avez paru dynamique, mais comment peut-il s'en assurer ? Comment peut-il être sûr que vous allez vous adapter au poste proposé ? Un seul moyen est aujourd'hui considéré comme sécurisant : le test de personnalité.

Attention, pas de panique, vous ne pouvez pas

●
Si vous correspondez au poste, les tests vont le confirmer, et c'est tant mieux. Sinon, vous ne pourriez pas y réussir, donc, autant vous épargner un échec. Enfin, c'est la théorie...

« échouer » à un test de personnalité. Ou bien le profil de personnalité qui se dégage de votre test correspond à celui défini pour le poste à pourvoir, vous pouvez alors espérer décrocher le contrat. Ou bien votre profil ne correspond pas et vous pouvez abandonner vos espoirs sans remords, car, vous n'auriez pas pu vous adapter à ce poste. Les tests de personnalité sont utiles, bien sûr, aux recruteurs, mais nous allons vous apprendre dans ce guide que, non seulement ces mêmes tests ne sont pas vos ennemis, mais aussi qu'ils peuvent beaucoup vous apporter.

●
Si vous
comprenez
mieux
comment sont
fabriqués les
tests de
personnalité,
et ce qu'ils
peuvent
détecter, vous
serez moins
inquiet et les
réussirez
le mieux

Démythifiez les tests, c'est la meilleure préparation

Vous l'aurez compris, l'objectif de ce guide est de **démythifier les tests de personnalité**. Si les tests de personnalité génèrent de l'angoisse c'est avant tout car ils sont méconnus, or ce ne sont que des instruments de mesure comme un baromètre ou une balance. Nous allons donc vous expliquer à quoi servent ces tests. Que mesurent-ils ? Pourquoi sont-ils de plus en plus utilisés ? Comment sont-ils fabriqués ? Comment sont-ils analysés... bref, tout ce qu'il faut savoir pour arriver serein le jour de la passation. Ce dernier point est d'ailleurs la meilleure préparation que vous puissiez faire, car on sait bien que l'angoisse diminue les capacités de concentration de l'individu.

Soyez vous-même

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux tests de personnalité. On ne peut donc ni échouer... ni réussir ! Ce que vous pouvez apprendre, en revanche, c'est donner le meilleur de vous-même lors de la passation. C'est le meilleur gage de succès.

Pour ou contre les tests de personnalité ?

Difficile de se prononcer sur cette question d'autant plus que vous n'avez pas vraiment le choix : les tests sont utilisés dans presque tous les cas d'embauche (voir page 137 : « Peut-on refuser de passer un test ? »). Dans les années 80, la Sofres avait effectué un sondage sur les tests de recrutement. Les résultats n'étaient pas surprenants : un tiers des sondés était favorable à cette pratique, un tiers défavorable et le tiers restant était sans opinion. Afin que vous ne restiez pas dans cet état d'incertitude, voici quelques arguments pour et contre les tests de personnalité dans le recrutement.

Les arguments pour

● **Les tests sont une mine d'information pour le candidat en question.** En effet, passer un test de personnalité fait partie des rares occasions que vous rencontrez où vous pourrez apprendre des choses que vous ignorez sur vous.

● **Les tests révèlent les potentiels du candidat.** C'est ainsi qu'ils peuvent mettre en évidence une qualité que le recruteur n'a pas pu détecter lors de l'entretien.

● **Les tests de personnalité sont égaux pour tous.** Dans leurs échelles d'analyse, ni l'origine sociale ni l'appartenance ethnique ne sont prises en compte. Au vu des résultats, impossible de savoir si derrière le profil idéal de comptable méticuleux, ne se cache pas une jeune Tunisienne fraîchement diplômée, ou un quadragénaire rompu aux ficelles du métier.

●
Vous allez, peut-être, par exemple, apprendre que la timidité dont vous vous sentiez affublé depuis votre tendre enfance, n'est pas un défaut et qu'elle a fait de vous quelqu'un de sensible et d'attentif aux autres.

Les arguments contre

- Les tests de personnalité s'immiscent trop dans l'intimité des candidats. Ils servent de prétexte au recruteur pour poser des questions qu'il n'aurait pas osé poser lors d'un entretien. Le candidat n'est pas en mesure de refuser de répondre à ces questions.
- Prétendre cerner la personnalité d'un candidat par le biais d'un test est une erreur. La personnalité d'un individu est beaucoup trop complexe pour qu'on puisse espérer la quantifier.
- Les tests n'apportent rien de plus qui ne se trouve déjà sur le CV des candidats. Utiliser ces tests se fait au détriment de la relation humaine qui se crée lors des entretiens d'embauche, ils sont propices à l'installation d'un climat de méfiance.

Chapitre 1

À QUOI SERVENT LES TESTS DE PERSONNALITÉ ?

L'entretien à la suite du test de personnalité

L'entretien qui suit la passation du test de personnalité est CA-PI-TAL. C'est là que vous allez enfin récolter les fruits de votre labeur. Si le recruteur accepte de jouer franc-jeu, vous ne regretterez pas toutes les angoisses que ce test a suscitées en vous. Sachez que cet entretien a bien plus d'importance que le test en question.

C'est pour cela que même si vous pensez que les tests ne servent à rien ou que la méthode des QCM est réductrice, jouez quand même le jeu, car l'entretien vous donnera la possibilité de compléter les renseignements que le recruteur a collecté sur vous avec son test.

Les comptes rendus des tests de personnalité, qu'ils soient faits manuellement ou par ordinateur, sont aujourd'hui tellement bien élaborés qu'ils sont de véritable « terre-pleins » pour un entretien. A la simple lecture de votre analyse, de multiples questions vont affluer dans la tête de votre interlocuteur. Il souhaitera approfondir avec vous vos points forts et points faibles.

Les recruteurs que nous avons rencontrés nous ont dit la même chose : c'est l'entretien qui prime sur le résultat des tests de personnalité. Si vous avez pendant l'entretien une attitude nonchalante, l'analyse de votre test aura beau parler de vous comme quelqu'un d'ordonné et de rigoureux, le recruteur croira ce qu'il voit. Savoir cela est un atout considérable. C'est une occasion de vous retrouver acteur dans votre recrutement. Vous devez donc vous préparer à cet entretien. C'est là que le recruteur va vous demander d'argumenter par des exemples certaines parties de vos résultats. Si vous avez un haut score

● Si vous passez trop de temps à répondre, le recruteur peut croire que vous mobilisez beaucoup de votre énergie à essayer de vous faire passer pour un autre.

●
Si vous ne savez vraiment pas quoi répondre à une question précise, mettez-vous dans la peau de Monsieur-tout-le-monde, on ne saurait vous reprocher d'être banal.

de dynamisme et de motivation, il peut vous demander de lui raconter dans quelles circonstances dans votre ancien poste vous avez su faire preuve d'innovation, comment vous aviez évalué les risques. Apprenez à parler de vous, de vos défauts, de vos qualités, de vos ambitions... Préparez pour ce faire une série d'exemples professionnels qui vous semblent bien vous caractériser. Puisez également dans vos souvenirs d'études et de stages.

Les questions classiques à l'entretien

Les questions auxquelles vous avez répondu durant les tests devraient vous aider à réfléchir. Soyez rassuré il n'y a pas de bonnes et de mauvaises réponses. Entraînez-vous à répondre aux questions intimes.

■ « Parlez moi un peu de vous ? »

Faites une contre-question sous forme d'alternative du type : « Préférez-vous que je développe mes traits de personnalité ou mes compétences professionnelles ? »

■ « Quels sont vos principaux défauts et qualités ? »

Pas de difficulté pour vos qualités.

Pour les défauts choisissez un défaut mineur en précisant ce que vous faites pour y remédier.

« Si vous pouviez changer un élément de votre personnalité, lequel choisiriez vous et pourquoi ? »

Même type de réponse que ci-dessus. Plus audacieux : reconnaissez que vous assumez pleinement votre personnalité

■ « Avez-vous déjà fait une étude graphologique ? »

Précisez dans quelle circonstance (de votre propre

initiative, par rapport à un poste précis...). Si vous en avez obtenu les résultats, choisissez trois points positifs et un point à améliorer en rapport avec le poste pour lequel vous êtes convoqué.

■ **« Qu'est-ce que qui a été déterminant dans la formation de votre personnalité ? »**

Sachez identifier dans votre origine sociale, vos études et vos expériences professionnelles quelques dénominateurs communs qui marquent aujourd'hui votre personnalité. Cette question demande une introspection difficile qu'il est préférable d'avoir effectuée avant l'entretien.

■ **« Comment vos collaborateurs, collègues, votre patron, vos amis, vous décrivent-ils ? »**

Citez trois points évidents de votre personnalité. Exemples : dynamique, imaginatif et fonceur.

■ **« Vous entendez-vous avec vos collègues ? »**

« Oui, bien sûr. » Laissez votre interlocuteur aller plus loin dans cette question s'il le souhaite.

■ **« Vous entendez-vous avec vos subordonnés et vos supérieurs hiérarchiques ? »**

Même type de réponse que ci-dessus.

■ **Comment réagissez-vous quand vous vous retrouvez dans une situation de conflit avec un collègue, votre supérieur hiérarchique ?**

Donnez un exemple concret et récent et indiquez la manière dont vous avez procédé. Ne répondez pas à

● Les recruteurs sont très attentifs à tout ce qu'il se passe pendant les entretiens : votre manière de vous habiller, de parler, d'exprimer des émotions positives et négatives, votre gestuelle, votre regard, etc.

LES RÉSULTATS DES TESTS DE PERSONNALITÉ

L'entreprise n'est pas obligée de vous communiquer les résultats de vos tests de personnalité. A moins qu'il s'agisse de tests que vous avez passé sur informatique. Dans ce cas, obligation leur est faite de répondre à votre demande. Cette obligation fait partie de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique et aux libertés. Vous avez donc le droit de les demander et aucun recruteur intelligent ne vous refusera ce droit. Certaines entreprises le font d'ailleurs

systematiquement que vous en fassiez la demande ou non. Quelques tests, comme le Papi, exigent d'ailleurs des psychologues qui le font passer, de restituer les résultats aux candidats, c'est une condition à laquelle chaque recruteur s'engage en acquérant ce test. Mais, il existe des cabinets de recrutement qui ne donnent les résultats aux candidats que si ces derniers les leur demandent. N'hésitez pas à le faire, vous avez tout à y gagner.

cette question de manière générale car il n'y a pas deux conflits identiques.

■ « Qu'est-ce qui vous met en colère ? »

Faites une réponse du type : l'injustice, la pauvreté.

■ « Etes-vous patient ? »

Répondez brièvement puisqu'il s'agit d'une question fermée. Ne tombez pas dans le piège d'un développement trop long qui ne peut que vous desservir.

■ « Préférez-vous travailler seul ou en équipe ? »

Suivant les exigences du poste pour lequel vous postulez, répondez en illustrant l'une ou l'autre des méthodes de travail.

■ « Aimez-vous commander ? »

Développez votre type de management.

■ « Comment vous intégrez-vous dans un groupe ? »

Développez un exemple dans votre vie professionnelle.

■ « Vous arrive-t-il de vous ennuyer ? »

Si c'est le cas, prenez un exemple dans votre vie privée.

■ « Aimez-vous les défis ? »

Si, dans votre vie professionnelle, vous avez un exemple assez fort pour illustrer cette question, n'hésitez pas à le donner.

■ « Si votre supérieur hiérarchique vous demande de faire quelque chose selon une certaine méthode que vous jugez mauvaise ou inadaptée, que faites-vous ? »

Démontrez que vous êtes constructif (c'est-à-dire critique et capable de proposer une autre méthode), à l'écoute (vous savez choisir le bon moment pour discuter), et bien sûr capable de dire non.

■ « Savez-vous prendre des initiatives ?
Donnez-moi des exemples ? »

« Oui », et choisissez des situations différentes. Exemple : prendre une initiative en cas d'urgence, contre l'avis de quelqu'un ou encore face à un problème sans fin.

■ « Après quelque temps passé à un poste, comment aimeriez-vous que vos subordonnés vous décrivent ? »

●
Soyez toujours bref en parlant de vous, évitez de vous étaler sur votre vie personnelle, et donnez des exemples tirés le plus possible de la vie professionnelle. Vous n'êtes pas là pour consulter un thérapeute !

● L'entretien est un exercice interactif. On vous pose des questions, mais rien ne vous interdit d'engager une conversation, de poser à votre tour des questions, non pour dominer, mais pour amorcer un échange.

Ce que est important ici, c'est la structure de votre réponse et non son contenu. Par exemple : « *Je souhaiterais qu'on me connaisse, c'est-à-dire que l'on donne des caractéristiques concernant ma personnalité, mes méthodes de travail, mon relationnel ou encore mes principales réalisations.* »

■ « **Quels sont vos centres d'intérêt extra-professionnel, vos passions ?** »

Énoncez brièvement une ou plusieurs activités, si possible variées (sport, culture, voyage...) sans développer.

■ « **Comment pensez-vous poursuivre votre formation ?** »

Répondez que dans l'immédiat c'est l'expérience concrète qui vous motive et interrogez votre interlocuteur sur les programmes de formation continue de l'entreprise.

Positiver cette expérience

Puisque l'on n'a guère le choix, autant positiver cette expérience qu'est celle de passer des tests de personnalité. Il est en effet rare que l'on soit invité à réfléchir sur soi, à faire le point, à se questionner sur soi-même.

Les questions qui vous seront posées dans ces tests et celles qui seront suscitées lors de l'entretien peuvent être pour vous une occasion de réfléchir sur votre vie professionnelle et sur vos ambitions.

Vous pouvez par exemple vous entendre dire pour la première fois qu'il semble que vous ayez un problème avec l'autorité et que vous ne seriez pas un bon chef de projet. Si cela se trouve, cela fait des années que vous postulez pour ce type de poste sans ja-

mais y arriver. Une fois la pilule avalée, si vous la jugez amère, vous pouvez décider de changer d'optique et de postuler pour des postes différents, où l'autorité ne sera pas la première qualité à posséder. Ecoutez attentivement ce que vos résultats inspirent comme commentaires à votre recruteur. C'est un professionnel qui fait du recrutement à longueur d'année, il sait généralement de quoi il parle. Il peut vous donner de bons conseils. Ajoutés à votre propre réflexion, vous voilà en possession d'un bel audit de vous-même !

Vos droits face aux tests de recrutement

Si les tests de recrutement, et plus encore les tests de personnalité, ont été si critiqués il y a quelques années, c'est qu'ils avaient donné lieu à toutes sortes d'abus. En leur nom, certains recruteurs se permettaient de poser aux candidats des questions sur leur vie intime ou leurs opinions politiques, etc. En 1992, le législateur est intervenu afin de réclamer plus de transparence dans les méthodes de recrutement.

Au début des années 90, la cour de cassation de Paris avait inauguré ce qui deviendra plus tard, la fameuse loi Aubry.

Elle pose comme principe qu'un recruteur ne peut demander, au cours d'une procédure de recrutement, que des informations sur les qualités correspondant au profil recherché. En dehors de cette limite point de salut.

Un recruteur doit se tenir pour interdit de poser des questions concernant les croyances, l'appartenance politique ou la vie intime. Sauf s'il y a un lien avec le poste à pourvoir. Il est évident qu'on pourra vous demander pour quel parti vous votez si vous postulez

●
Après tout, un bon psychologue peut vous révéler quelques petites choses vraies sur vous-même. N'en faites pas un drame, plutôt une occasion d'avancer...

pour un poste à responsabilité dans un parti politique.

C'est en 1992, plus précisément le 31 décembre 1992, que la loi Aubry, du nom du ministre de l'Emploi alors en fonction, a officialisé ses nouvelles données. Cinq amendements ont été ajoutés dans le Code du travail, à la loi portant le titre suivant : « Dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles ».

●
*Un principe
essentiel : un
recruteur ne
peut pas
refuser de vous
livrer le
contenu de
l'analyse qu'il
a faite de vos
tests.*

Deux grands principes : transparence et pertinence

■ La transparence

« Un candidat à un emploi doit être expressément informé préalablement à leur mise en œuvre des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard ».

Vous devez donc être prévenu de tout ce qui va être fait de votre candidature. Et cela est valable pour la graphologie. Les entreprises doivent vous prévenir qu'elles vont faire analyser votre écriture. Rien ne doit être fait dans votre dos.

■ La pertinence

« Les méthodes et techniques d'aide au recrutement doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie », ces méthodes et techniques ne peuvent « avoir pour finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié, est tenu d'y répondre de bonne foi ». Là encore, la loi intervient pour empêcher toutes questions indiscretes, mais elle intervient aussi et surtout, pour couper court à l'utilisation de méthodes farfelues.

Que faire si un recruteur enfreint la loi ?

Si malgré tout des questions, qui n'ont pas lieu d'être posées dans le cadre d'un recrutement, vous sont quand même posées, que pouvez-vous faire ? Si vous êtes affilié à un syndicat, vous pouvez leur en faire part. Ils pourront alors agir en leur nom, tout en cachant votre identité si vous le souhaitez. Si les questions indiscretes se trouvaient dans un test sur informatique, vous pouvez en informer la Cnil (Commission nationale informatique et libertés). C'est elle qui veille sur la moralité des ordinateurs ! Elle pourra faire saisir le test indélicat. Enfin, dernière solution, mais qui n'est pas celle que l'on vous conseille, les prud'hommes. C'est une solution qui risque de vous fâcher définitivement avec l'entreprise incriminée. Sortir l'arme du législateur à la première incartade n'est pas forcément du meilleur effet face à un futur potentiel employeur. Cela dit, si vous vous sentez une âme de conquérant et de redresseur de tort, pourquoi pas. A vous de peser le pour et le contre.

●
Pour montrer leur bonne volonté, les syndicats de conseils en recrutement se sont engagés à respecter certains principes. Notamment, celui de réserver aux psychologues la responsabilité des tests de personnalité.

Peut-on refuser de passer un test ?

Délicate question... A entendre les recruteurs interviewés sur le sujet, bien sûr, il n'y a pas de problème à ce qu'un candidat refuse un test... Oui, mais dans les faits comment cela se passe-t-il ? Le candidat rebelle n'est-il pas définitivement éliminé pour son audace ? Nous pensons que tout dépend du test. Une attitude ostensiblement hostile au sujet des tests est éliminatoire. A la limite, le recruteur n'a plus besoin de vous faire passer les tests en question, il a reconnu en vous un individu frondeur et buté qui n'est pas apte à travailler en équipe ! Nous pensons

cependant que vous êtes dans votre bon droit si vous refusez de passer un test projectif. En effet, comme nous l'avons déjà exprimé plus haut, nous pensons que ces tests n'ont rien à faire dans une procédure de recrutement et qu'ils révèlent au recruteur des détails de votre vie intime qu'il n'a pas à connaître. Si vous préparez vos arguments et que vous les exposez calmement, votre interlocuteur sera peut-être favorablement marqué par votre fermeté et vos opinions éclairées.

DANS LA MEME COLLECTION AUX ÉDITIONS REBONDIR

TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI

- 1 Créer ou rejoindre un groupe de chercheurs d'emploi
- 6 Décrocher un emploi grâce au téléphone
- 20 Réussir sa recherche d'emploi
- 30 Décrochez votre premier emploi
- 36 Trouver un emploi après 45 ans
- 38 Trouver un emploi par relations... quand on n'a pas de relations !
- 43 L'Abc du CV
- 44 La lettre de motivation
- 45 30 modèles de candidatures
- 46 Entretien d'embauche
- 55 L'Entretien d'embauche au féminin
- 56 Tests de personnalité
- 57 100 Lettres de recherche d'emploi
- 58 Un emploi sur le Net

TRAVAILLER À L'ÉTRANGER

- 28 S'installer au Canada
- 12 Travailler en Angleterre
- 19 Travailler aux États-Unis
- 34 S'installer en Australie

CONNAÎTRE SES DROITS

- 10 Comprendre et négocier son contrat de travail
- 18 Faire face au licenciement
- 52 Tout savoir sur les allocations chômage (édition 1998)

TRAVAILLER AUTREMENT

- 25 Travailler à domicile
- 7 Comment choisir sa formation
- 15 Travailler à temps partiel
- 31 Trouver un emploi grâce à l'intérim

32 Faire soi-même un bilan de ses compétences

33 Changer de métier

CRÉATION D'ENTREPRISE

- 27 Se mettre à son compte
- 39 Ouvrir un commerce
- 42 Choisir sa formule de franchise

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- 21 Devenir fonctionnaire pour la ville ou la région
- 13 Travailler dans le tourisme
- 5 Trouver un emploi dans les professions paramédicales
- 17 Trouver un emploi dans l'hôtellerie-restauration
- 22 20 métiers pour travailler tout de suite
- 24 Trouver un emploi de secrétaire ou d'assistante
- 26 Devenir commercial
- 35 Gagner sa vie avec la vente directe

LES MÉTIERS DE L'HUMANITAIRE ET DU SOCIAL

- 37 Travailler dans une association
- 47 L'action humanitaire à l'étranger
- 48 Associations anti-chômage
- 49 18 métiers dans le social

LA FONCTION PUBLIQUE (280 pages, 69 F)

- 50 Entrer dans la fonction publique d'État
- 51 Entrer dans la fonction publique hospitalière

HORS COLLECTION (228 pages, 95 F)

Créer et gérer une association (loi 1901)

Achévé d'imprimer en février 1998
par **Bussière Camedan Imprimeries**, St-Amand (Cher)

Dépôt légal : mars 1998.

Numéro d'imprimeur : 981340/1.

Imprimé en France

Tests de personnalité

EDITH CARRADE'CH

Même les psychologues s'en inquiètent : on use et on abuse des tests de personnalité à l'embauche. Une entreprise sur deux y a recours... et les non-cadres sont encore plus testés que les autres. Votre profil professionnel, vos relations aux autres, votre émotivité sont donc inlassablement mesurés au fil des questionnaires, sur papier ou sur ordinateur. Et votre inconscient est dévoilé par vos interprétations des taches d'encre et des « saynettes » que vous proposent des « psy » patentés.

Comment s'en sortir ? Par définition, il n'y a évidemment pas de bonnes réponses, car les supercheries sont rapidement détectées. Il y a pourtant moyen de « réussir » les tests de personnalité, ne serait-ce qu'en évitant les erreurs graves. Ce guide, rédigé par une psychologue, vous permettra de déjouer les tests trop inquisiteurs, et de vous en tirer avec les honneurs.

Au sommaire :

● Les différents tests en usage pour le recrutement ● Qui les utilise ? Pour quels postes ? Qui les analyse ? ● Les dix planches du test de Rorschach, le TAT, le test de l'arbre, le test des bandes dessinées ● Les questionnaires : le Papi, le 16 PF de Catell ; l'inventaire de Guilford et Zimmerman ; l'inventaire Ipsi ; l'EAE ; le PPE ; l'IPV ; l'inventaire de Gordon ; l'inventaire d'Eysenck ● Les conseils pour ne pas commettre d'erreurs ● Les questionnaires informatisés : les Sigmund Potentiel et Intelligences ; le Sosie ; le Dialecho ; le PPE 4.2 ; Accura ; U-Test ; Attitude et motivation ● Comment se rattraper à l'entretien de synthèse ● Vos droits face aux tests.

L'auteur : *Édith Carrade'ch est psychologue. A titre professionnel, elle a déjà fait passer des centaines de tests de personnalité.*



9 782910 325558



BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE

3 7502 04273433 7

Code Sodi.

Diffusion SOFEDIS - Distribution SODIS

ISBN : 2-910325-55-5

ILLUSTRATION THIERRY DALBY

39 F

Participant d'une démarche de transmission de fictions ou de savoirs rendus difficiles d'accès par le temps, cette édition numérique redonne vie à une œuvre existant jusqu'alors uniquement sur un support imprimé, conformément à la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012 relative à l'exploitation des Livres Indisponibles du XX^e siècle.

Cette édition numérique a été réalisée à partir d'un support physique parfois ancien conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal. Elle peut donc reproduire, au-delà du texte lui-même, des éléments propres à l'exemplaire qui a servi à la numérisation.

Cette édition numérique a été fabriquée par la société FeniXX au format PDF.

La couverture reproduit celle du livre original conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal.

*

La société FeniXX diffuse cette édition numérique en vertu d'une licence confiée par la Sofia – Société Française des Intérêts des Auteurs de l'Écrit – dans le cadre de la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012.

Avec le soutien du

