

Les méthodes et tests de recrutement

Méthode	Particularités	Finalité	Utilisé par	Utilisation	Conseils pratiques
L'entretien individuel	Incontournable dans tout processus de recrutement 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 Prendre une décision	Manager DRH Cabinet spécialisé	Systématique L'entretien peut se réaliser à distance (Skype, Messenger) en cas d'éloignement Attention aux problèmes techniques !	Respecter le cadre légal pour ne pas faire de discrimination <i>Voir fiche pratique entretien de recrutement</i>
L'entretien collectif	Entretien avec plusieurs candidats pour le même poste à pourvoir Exemple de déroulé : Introduction : présentation, objectifs, règles de fonctionnement Tour de table : présentation de chacun et ses motivations Présentation de l'entreprise et du poste. Résolution d'une situation de travail Passation de tests Tour de table avec questions	Repérer les compétences relationnelles et sociales dans une situation de groupe Mesurer l'assertivité, le leadership	DRH et manager Cabinet spécialisé	Permet de gagner du temps pour présenter l'entreprise et le poste en une fois Adapté si plusieurs postes de même type à pourvoir Le temps passé avec le candidat permet d'observer des comportements plus naturels Si tests, assurez la restitution des tests lors d'un entretien court	Limiter le nombre de participants à 10 maximum. Prévoyez d'être à 2 pour croiser vos points de vue et observations en vous répartissant les rôles Prévenir les candidats du type d'entretien et du temps à consacrer Soigner l'accueil des candidats pour valoriser l'image de l'entreprise : petit-déjeuner, salle agréable, plaquette de présentation de l'entreprise Proposer un exercice concret en lien avec les problématiques de l'entreprise et du poste
Les tests	Outil complémentaire à l'entretien. Le « marché » est très vaste, il en existe différentes sortes : - Tests d'intelligence Mesurent rapidité et réflexion liées à des capacités intellectuelles générales ou spécifiques : compréhension verbale, aptitudes numériques, orientation spatiale, sens logique <i>Ex. : D 48, D 70, R 85, Raisonnement, etc.</i> - Tests de personnalité Questionnaires pour mesurer différentes dimensions de la personnalité <i>Ex. : 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> - Tests de connaissances <i>Ex. : 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 Peut porter sur des aptitudes ou des compétences difficilement mesurables en entretien Il existe aussi les tests projectifs (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 Standardiser la passation pour avoir des résultats fiables Prévoir un entretien de restitution	Utiliser des tests nécessite d'être compétent et habilité L'entreprise a la responsabilité de la restitution des tests Pour choisir un test, analyser différents critères : sa fiabilité, le coût, le temps de passation, la facilité d'utilisation, l'efficacité Aucun test n'est fiable à 100 %
Mises en situations	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 ? » 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 Affine l'analyse des compétences métiers et relationnelles Les serious games 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 Analyser les propos du candidat et le non verbal pour mesurer la congruence.
Assessment center	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 Équipe d'évaluateurs	Utilisés par les grandes entreprises compte tenu du coût Fiabilité forte	Définir les objectifs de l'outil dans le cadre du processus de recrutement et mobilité L'évaluation doit porter spécifiquement sur les critères du profil de poste Les évaluateurs doivent être qualifiés et habilités Transparence et restitution des résultats
Prise de références	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 Contacter de préférence l'ancien n+1