



COMMENT CHOISIR SA SOLUTION D'ASSESSMENT ?

CONSEILS ET CHECKLIST



TABLE DES MATIÈRES

01

Introduction

02

Panorama des tests psychométriques sur le marché et leurs fonctions

03

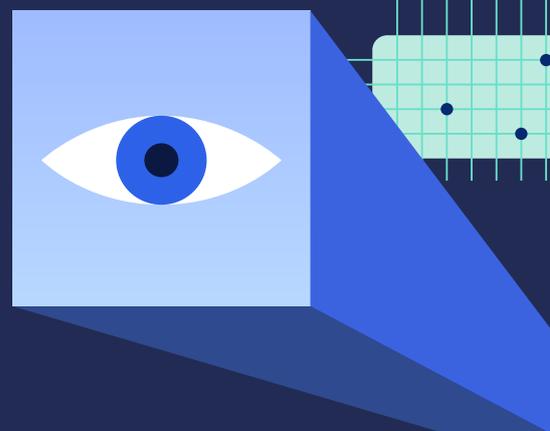
Checklist des questions à se poser avant de sélectionner un outil

04

Référentiel des critères de sélection pour votre benchmark

05

Notre préconisation !



Une envie vous démange... Vous désirez mieux connaître vos collaborateurs, proposer une expérience positive à vos candidats, améliorer le management de vos équipes et mettre en place une vraie culture du feedback dans votre organisation. Pour exécuter toutes ces tâches, vous souhaitez acquérir une solution d'assessment. Mais, comment faire ?

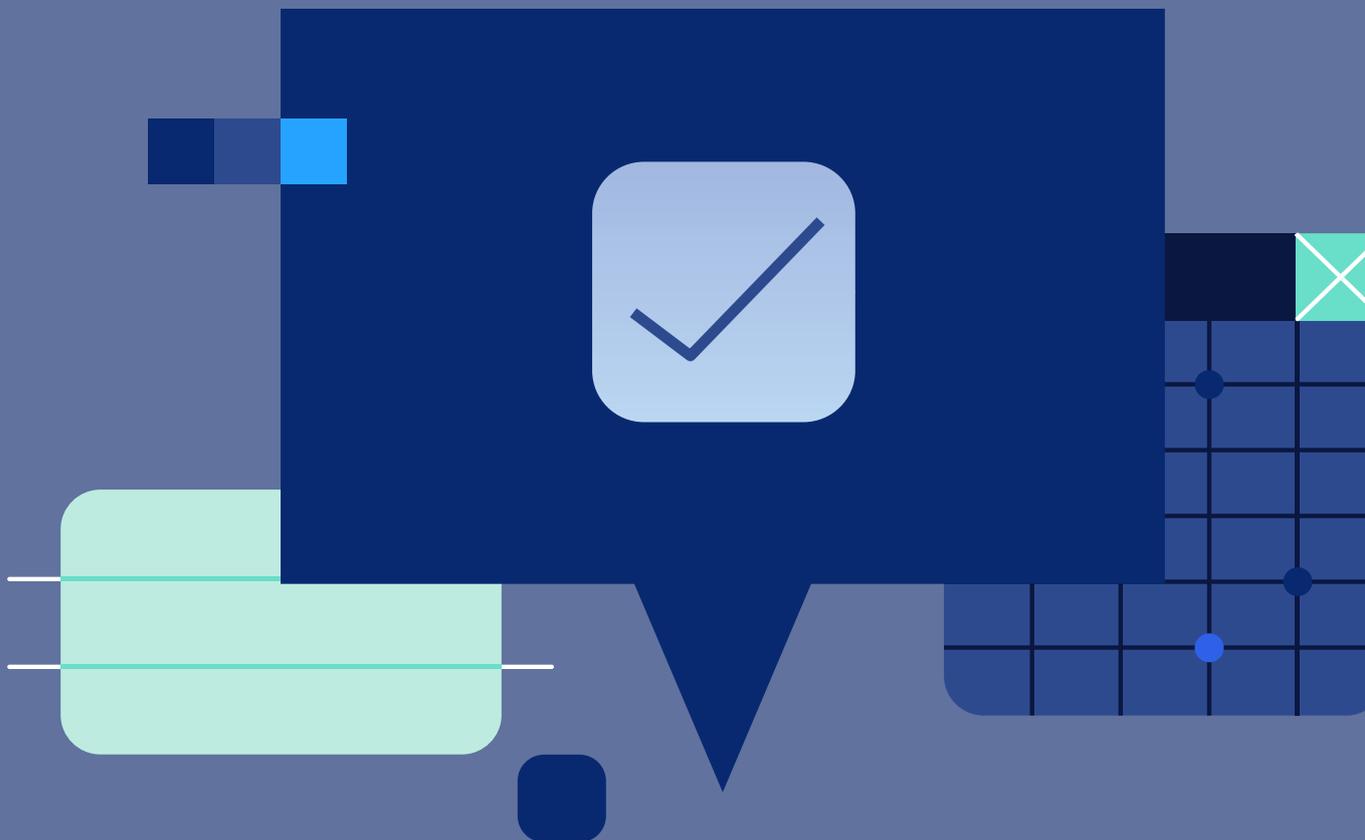
Les tests psychométriques sont « la pierre angulaire » de la connaissance de l'individu au travail. Evaluer les soft skills des individus, ses comportements, ses motivations, et ses habiletés cognitives, via des tests psychométriques est un excellent moyen de se défaire des jugements personnels. L'objectif ? La connaissance de l'autre et la connaissance de soi pour permettre à l'organisation d'adapter ses politiques de recrutement, développement de talents et gestion de carrière. Et de permettre aux collaborateurs de se développer personnellement.

L'utilisation d'outils d'évaluation permet de diminuer considérablement le turn-over des entreprises et d'augmenter l'engagement de leurs collaborateurs.

Seulement, pour que l'intégration d'un outil et/ou d'une prestation d'évaluation soient réussies, il est indispensable de choisir une solution adaptée à votre contexte. Voici les étapes à respecter pour bien choisir sa solution d'évaluation.

02. Panorama des solutions existantes sur le marché

Ca y est ! La décision est prise, vous vous équipez. Vous savez peut-être même exactement de quel type d'évaluation vous avez besoin. Cependant, le marché des éditeurs et de l'évaluation de talents a grandement évolué depuis ces 30 dernières années, et beaucoup de solutions ce sont développées. Chacune a ses propres spécificités. Retour sur le panorama des tests existants et leurs fonctions.



Le test de personnalité

Fonction :

Mesurer et décrire finement les compétences comportementales, les motivateurs, voire les compétences émotionnelles des individus dans un contexte professionnel.

Objectif pour l'utilisateur :

Connaitre, comprendre le mode de fonctionnement singulier d'un individu dans un contexte professionnel.

Contexte d'utilisation & Bénéfices :

- Pré-sélection - Recrutement : différencier les candidats/collaborateurs à expérience et aptitudes égales, s'assurer du fit avec la culture de l'entreprise, réduire le turn-over et optimiser l'intégration et développement du candidat avec la connaissance de ses motivateurs.
- Gestion de carrière : proposer à vos collaborateurs une prospective de parcours et un environnement adapté à leurs profils et besoins. Améliorer l'engagement de vos collaborateurs.
- Talent Development : identifier les points d'appui et de développement d'un individu, permettre une prise de conscience dans un objectif de développement personnel
- Efficacité Collective : cartographier les ressources de l'équipe et impulser l'engagement des collaborateurs dans le plan de développement de l'équipe.

Il est important de se rappeler qu'un test de personnalité est une photo prise de la personne à moment T. Si les principaux facteurs de personnalité sont relativement stabilisés à l'âge adulte, il existe des variations intra individuelles liées à l'influence du contexte. Un contexte de travail à un moment T peut inhiber une tendance ou au contraire la renforcer. Dans une perspective psychodynamique, certains traits de personnalité et motivations peuvent évoluer à la suite d'une démarche de développement personnel. Ce genre de test peut-être très précieux dans l'accompagnement des individus, dans le cadre d'une évolution ou d'un coaching.

Le test cognitif

Fonction :

Analyser et mesurer l'efficacité d'un ensemble de fonctions cognitives fondamentales, mises en œuvre en jeu dans de nombreuses situations de travail : résolution de problème, compréhension etc.

Objectif pour l'utilisateur :

Évaluer le potentiel d'un candidat et/ou d'un collaborateur à s'adapter à des situations complexes, à analyser, à conceptualiser, à assimiler et traiter des variables.

Contexte d'utilisation & Bénéfices :

- Recrutement : Identifier le potentiel cognitif et les facteurs clés favorisant l'efficacité professionnelle
- Gestion de carrière : Identifier la singularité des différents modes de traitements de l'information et de raisonnement, identifier les hauts potentiels.

Allier une évaluation comportementale à une évaluation cognitive augmente la valeur prédictive de l'évaluation et permet d'identifier les comportements à mettre en place pour compenser un potentiel inexploité en situation de travail.

Le test d'aptitude / connaissance métier

Fonction :

Le test d'aptitude / connaissance métier est en dehors du scope de la psychométrie. Ce type de test sert à évaluer les hard skills d'un individu comme les langues, la bureautique, etc...

Objectif pour l'utilisateur :

S'assurer de la réelle connaissance technique d'un candidat et/ou d'un collaborateur.

Contexte d'utilisation & Bénéfices :

- Pré-sélection - Recrutement : garantir les compétences techniques et pratiques immédiatement après embauche.

Les tests d'évaluation des connaissances et savoirs métiers sont particulièrement efficaces pour une présélection rapide de candidats, notamment lors d'une campagne de recrutement de masse par exemple, avant d'aller plus loin avec une évaluation comportementale et/ou cognitive qui permettra de valider l'adéquation du candidat avec le poste.

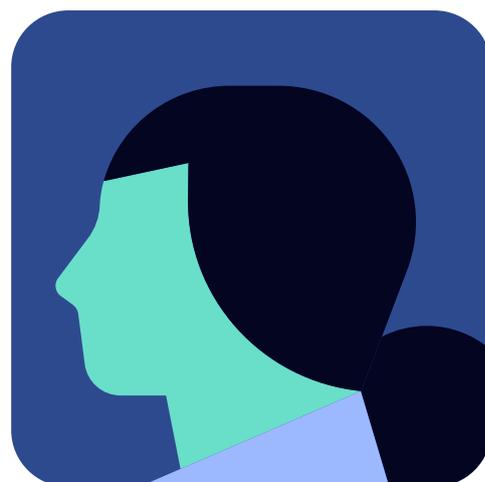
03. CHECKLIST DES QUESTIONS À SE POSER AVANT DE SÉLECTIONNER UN OUTIL

Vous avez pu le constater dans cette première partie, il existe un panel d'outils psychométriques... Alors, comment faire le meilleur choix et acquérir l'outil d'assessment adapté à vos besoins ? Nous avons listé pour vous 6 questions essentielles à se poser pour définir votre besoin et prendre la bonne décision.



Quels sont vos enjeux ?

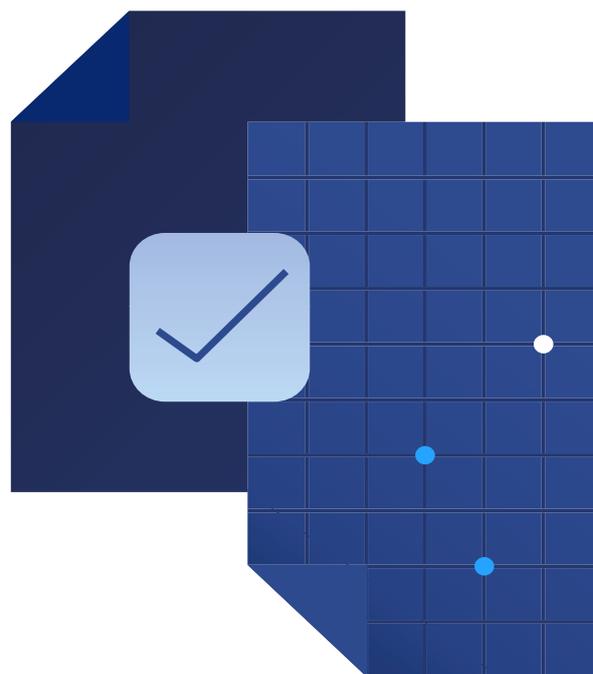
- Le recrutement
- La gestion de talents
- La gestion de carrière et la mobilité
- Le développement des compétences
- La performance collective



Les organisations ne font pas toutes la même taille et n'évoluent pas nécessairement dans les mêmes zones géographiques ou les mêmes secteurs d'activité. Alors, évidemment, leurs enjeux en matière de gestion des ressources humaines diffèrent. Il est important de comprendre les enjeux propres à votre organisation avant de vous mettre en quête de l'outil idéal !

Quels sont vos objectifs ?

- Pré-sélectionner les candidats en amont d'un recrutement
- Identifier les environnements de travail favorables
- Détecter les hauts potentiels
- Accompagner les collaborateurs dans leur développement personnel
- Evaluer la/les connaissance(s) technique(s) de vos candidats
- Autre(s)



Un même test peut parfois répondre à plusieurs objectifs. Cependant, vos objectifs peuvent parfois être spécifiques et, il convient de les lister en amont, pour s'assurer que l'outil choisi s'adaptera parfaitement à vos besoins.

Que souhaitez-vous évaluer avec cet outil d'assessment ?

- Les ressources individuelles
- Les motivations
- La capacité d'adaptation
- Le potentiel à évoluer
- La performance d'une équipe

Cette troisième question est essentielle ! Comme nous avons pu le voir dans la première partie de ce guide, chaque test a ses spécificités et permet de répondre à des objectifs précis. En fonction de vos réponses, vous pourrez définir s'il est préférable que vous vous dirigiez plutôt vers un test psychométrique, un test cognitif ou bien encore un test d'aptitude.



Quel profil souhaitez-vous évaluer ?

- Un profil commercial
- Un profil technique type ingénieur
- Un manager ou dirigeant
- Une équipe



Avant de sélectionner votre outil d'assessment, tenez compte de la population que vous souhaitez évaluer. Certains outils permettent d'évaluer spécifiquement les performances commerciales ou la capacité managériale par exemple.

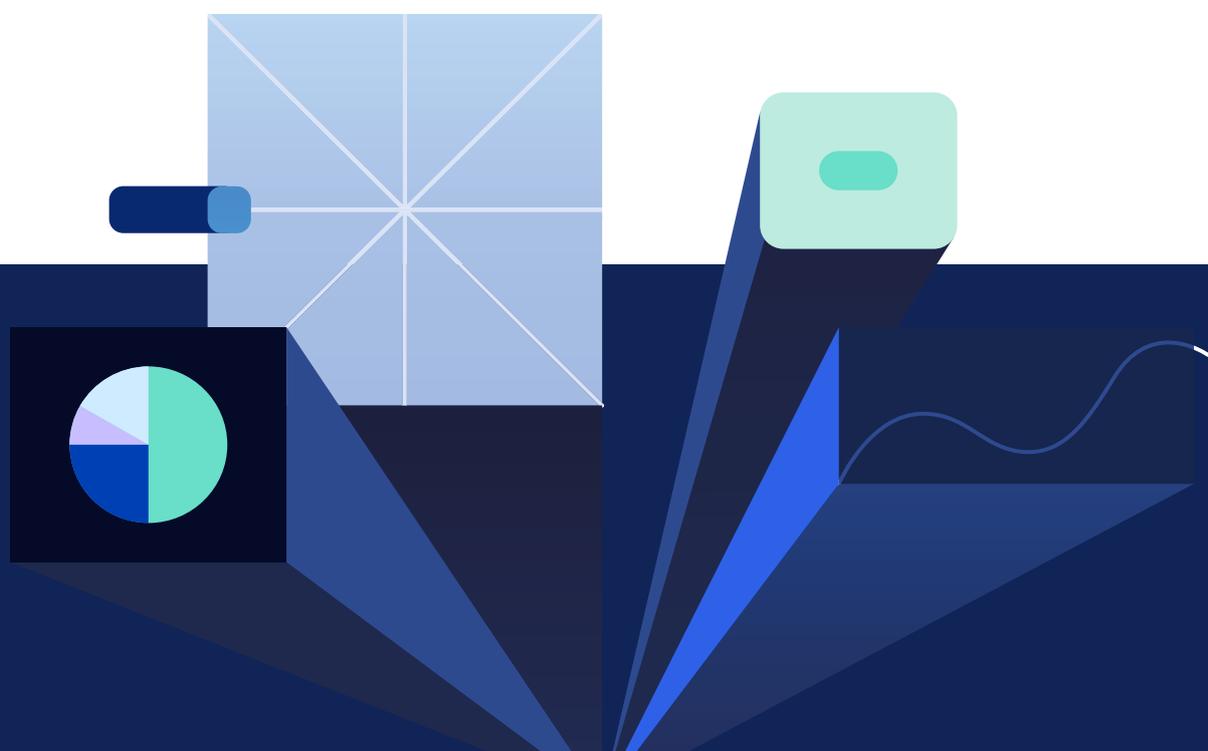
+ Quel volume ?

Vous devez également déterminer la taille de la population qui sera évaluée afin de choisir le test le plus adapté. Si vous avez un grand volume de candidats à évaluer dans un contexte de recrutement, vous pouvez vous tourner vers un outil d'assessment qui vous proposera un taux de matching pour une analyse plus rapide.

Quels moyens ? (Humains & Financiers)

Les **moyens humains** dont vous disposez en entreprise sont également très importants pour sélectionner l'outil le plus adapté à votre fonctionnement et qui s'intégrera parfaitement à votre stratégie RH. Etes-vous seul.e à travailler sur cette problématique ou à plusieurs ? Chaque outil d'assessment a ses spécificités et certains ne proposent pas d'être à plusieurs sur un même projet ou de partager les résultats d'un candidat ; cela peut être contraignant lorsque plusieurs membres du service souhaitent accéder à une même campagne.

Enfin, le **budget** dont vous disposez sera forcément un élément non négligeable dans votre prise de décision. Si votre budget est plus important, vous pourrez investir dans une solution haut de gamme et, pourquoi pas, l'adapter à vos spécificités ou caractéristiques ! Si votre budget est modéré, vous pourrez vous diriger vers une solution plus simple proposant les fonctionnalités standards et dont la prise en main est immédiate. De plus, gardez en tête que, même si certains **tests sont proposés gratuitement**, leur utilisation peut être dangereuse car ils ne seront pas forcément fiables scientifiquement. Avant de prendre votre décision, comparez les différents tarifs proposés par les éditeurs en essayant d'estimer le retour sur investissement (gain de temps, moins de turn-over, etc.).



04. RÉFÉRENTIEL DES CRITÈRES DE SÉLECTION POUR VOTRE BENCHMARK

Votre besoin est maintenant clairement défini. Après quelques recherches sur Google, sur un salon RH ou auprès de vos homologues, force est de constater que plusieurs solutions semblent, sur le papier, correspondre à votre besoin ! Il est temps de passer à la phase de benchmark afin de prendre la bonne décision et de se doter de l'outil qui correspondra le mieux à vos besoins. Pour commencer, le meilleur moyen pour comparer les différents outils est d'utiliser un référentiel commun ; cela vous permettra de prioriser les critères à prendre en compte et de ne pas se fier qu'au prix ou qu'à l'image que l'outil vous renvoie !

Qu'est-ce qu'un bon test ? Quels sont les critères à considérer avant de choisir un outil d'évaluation ? Voici quelques éléments clés à prendre en compte :



Assurez-vous de la validité scientifique de l'outil

Tous les tests d'évaluation de la personnalité, de l'intelligence ou des aptitudes ne se valent pas. Il convient d'être attentif à plusieurs dimensions, notamment à leur validité scientifique et à leur certification.

Le test a-t-il fait l'objet d'une **étude de validation statistique** sur la base d'échantillons représentatifs ? Trois critères majeurs de validation sont généralement retenus pour garantir l'efficacité des outils psychométriques :

- **La validité** qui renvoie au fait que le test mesure bien ce qu'il est censé mesurer.
- **La fidélité** qui décrit la stabilité des résultats dans le temps. Les résultats d'un individu doivent être identiques (ou marginalement différents) entre deux passasions.
- **La sensibilité** qui correspond à la finesse discriminative du test. Un test sensible permet de différencier les individus.

L'étude de validation a-t-elle été réalisée **en partenariat avec des laboratoires de recherche** spécialistes de la psychométrie. Ce critère permet de garantir la neutralité dans les résultats et produire un manuel de validation consistant. Enfin, l'éditeur respecte-t-il les **règles et recommandations** de la communauté scientifique dans la construction et l'utilisation des outils d'évaluation des personnes, comme celles de la Commission Internationale des Tests (CIT) ou de l'American Psychological Association (APA) ? Est-il membre de l'Association of Tests Publishers (ATP) ? A-t-il été certifié ISO 10667-2 pour la conception de tests psychométriques, et la réalisation de prestations d'assessment et de développement des talents ?

En vous posant ces différentes questions, vous pourrez alors valider l'exigence de qualité spécifique à l'évaluation objective des soft skills !

Vérifiez les modalités de prise en main et l'accompagnement tout au long de votre utilisation

L'éditeur vous accompagne-il dans la prise en main de l'outil ?

Certains tests nécessitent l'obtention d'une accréditation, délivrée sur résultat à l'issue d'un parcours de formation. Cette accréditation permet de s'assurer de la bonne utilisation des solutions, dans le respect des principes déontologiques. Selon les éditeurs, la formation proposée peut être organisée en présentielle (inter ou intra-entreprise), en distancielle (classes virtuelles) ou mixte avec des modalités choisies en fonction du contenu et objectifs pédagogiques associés. Qu'elle soit imposée ou juste recommandée par l'éditeur, la formation est un point à privilégier pour mieux s'approprier les outils psychométriques. The American Psychological Association (APA) souligne clairement ce point dans ses guidelines officielles en matière de « computer based assessment » : s'assurer de la compétence des évaluateurs à utiliser les tests psychométriques et du respect du code éthique associé. Cela n'est pas garanti sans démarche de certification à l'usage des outils.

 Au-delà de la prise en main, intéressez-vous aux ressources mises à disposition pour vous permettre d'améliorer vos pratiques : manuels, tutoriels vidéo, webinars de réactualisation des connaissances, tribunes d'experts etc...

L'éditeur propose-t-il un support client et technique performant ?

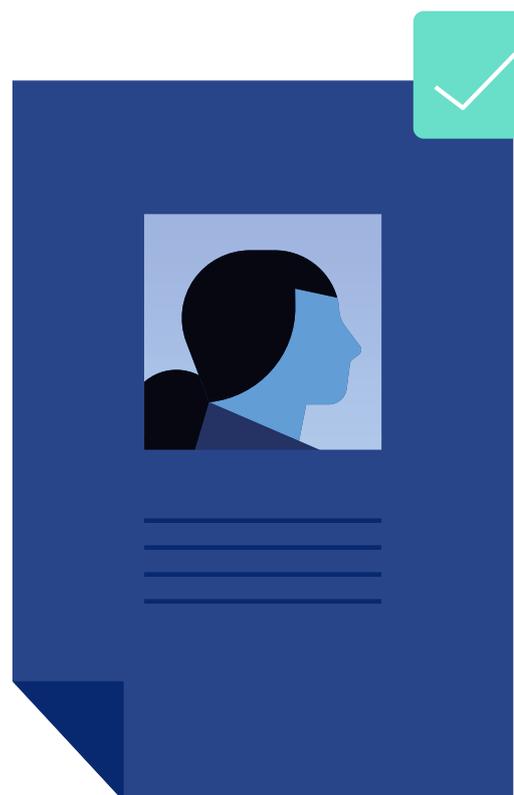
Un problème sur la plateforme, un doute dans l'interprétation des résultats, une question sur votre dernière facture ? Assurez-vous que vous aurez rapidement une réponse à vos questions via le support technique, le service client ou encore le tutorat pédagogique mis à disposition. Pouvez-vous les contacter par téléphone, mail ou système de chat ? Quels sont les horaires du support et quels sont les délais pour obtenir une réponse ? Avez-vous un interlocuteur privilégié que vous pouvez contacter si besoin ? Un outil on-line ne signifie pas que vous devez vous débrouiller seul... Rien de plus frustrant que de ne pas se sentir considéré !

Nous le savons, vos pratiques évoluent ! Mais alors, savez-vous si le test peut en faire de même ?

Certaines solutions sont **modulables et s'adaptent** à vos besoins : vous pouvez ainsi sélectionner les soft skills à évaluer en fonction du poste recherché, de votre culture d'entreprise ou encore du référentiel de compétences déjà en place. Cette personnalisation est très intéressante puisqu'elle favorise une meilleure exploitation des résultats, aussi bien dans le cadre du recrutement que dans une perspective de mobilité interne.

Vous pouvez **également paramétrer** le rapport de résultats que recevra l'évalué.

Autant de fonctionnalités qui vous permettront d'avoir **un outil sur-mesure**, parfaitement adaptés à vos pratiques.



D'autres critères sont également à prendre en compte !



La largeur de l'offre

Il existe un grand nombre d'éditeurs sur le marché, mais certains se concentrent uniquement sur une offre précise. Assurez-vous que l'éditeur que vous choisirez propose un panel d'outils assez large, s'adaptant à vos différents enjeux !



Les langues

Vous vous développez à l'international ou prévoyez de le faire prochainement ? Un outil dans une seule langue peut être un frein lors de votre développement - assurez-vous que l'outil soit développée en multi-contexte et multilingue !



Sécurité & Confidentialité

Assurez-vous que l'éditeur garde la maîtrise de ces données stockées dans ces propres infrastructures et qu'il respecte les derniers standards de sécurité ! Cela vous assurera confort d'utilisation et vous garantira fiabilité.



L'ergonomie

Quoi de pire qu'une plateforme compliquée ? Assurez-vous que la navigation sur la plateforme est agréable et accessible, et que les résultats seront simples à interpréter. En effet, une interface mal étudiée peut avoir des répercussions importantes sur la capacité à utiliser l'outil : perte de temps, temps de formation plus longs etc.



La protection des données

Adopté en 2016, le RGPD (Règlement Européen sur la protection des données) contraint les entreprises à respecter certaines règles dans la collecte et la gestion des données personnelles. Assurez-vous que l'outil respecte cette réglementation. Un défaut de conformité peut entraîner des sanctions lourdes telles qu'une suspension des flux de données.



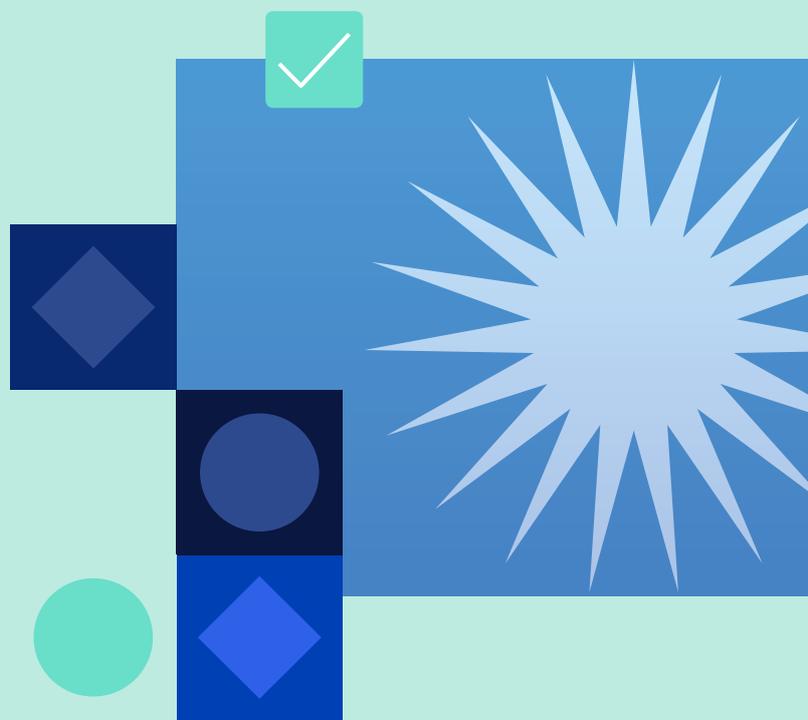
Les modalités tarifaires

Le tarif de la solution sera forcément un élément non-négligeable dans votre prise de décision. Paiement à l'évaluation, abonnement mensuel, licence au nombre d'évaluation illimitées : il peut être difficile de s'y repérer... Les éditeurs pourront vous accompagner pour vous aider à trouver l'offre tarifaire qui correspond le mieux à vos besoins, et que vous puissiez comparer ce qui est comparable !

05. TESTEZ LES OUTILS AVANT TOUT !

Il est essentiel de tester les outils pour se faire une idée avant de procéder à un choix final. Pensez à intégrer les utilisateurs finaux dans cette étape pour qu'ils se sentent impliqués dans le processus de sélection et que la mise en place de l'outil au sein de l'organisation se fasse plus facilement.

Vous disposez désormais des informations essentielles pour choisir la solution la plus adaptée à votre contexte et à votre besoin. A vous de choisir la vôtre et de l'intégrer efficacement dans votre organisation !



Editeur de tests psychométriques et expert en sciences de l'évaluation, Performanse est le **spécialiste des soft skills** et le leader incontournable sur le marché des solutions d'aide à la décision.

Depuis 1988, l'objectif de PerformanSe est d'accroître la performance de l'entreprise en l'éclairant sur ses ressources humaines (motivations, personnalités, aptitudes, schémas de pensée...), ses pistes de développement, et sur les compétences utiles demain.

L'expertise de PerformanSe est fondée sur **la connaissance de l'individu** au travail, avec la conviction qu'elle est un **facteur clé** de la performance.

Tests de personnalité et motivations, tests d'aptitudes cognitives, 360° feedback, assessment centers, cartographies d'équipes... sa **gamme de solutions et de prestations** de conseil associées permet à PerformanSe d'accompagner **plus de 1 000 clients**, en France et à l'international, sur leurs processus de recrutement, de gestion des talents et d'amélioration de la performance collective.

