



# Tests psychométriques : Guide du débutant pour les spécialistes de l'acquisition de talents

Guide



# Sommaire

## **Introduction**

- » L'importance des évaluations dans le monde actuel
- » Comprendre les évaluations psychométriques
- » Avantages de l'utilisation des évaluations psychométriques

## **Le caractère scientifique des évaluations psychométriques**

- » Concepts clés : Fidélité et Validité
- » Différents types d'évaluations psychométriques

## **Comment fonctionnent les évaluations psychométriques ?**

- » Le processus d'évaluation
- » Concevoir une évaluation psychométrique efficace
- » Le rôle de la technologie dans les évaluations psychométriques

## **Champs d'applications des évaluations psychométriques**

- » Recrutement et embauche
- » Développement des talents et formation
- » Orientation professionnelle et développement personnel

## **Considérations éthiques des évaluations psychométriques**

- » Considérations et conformités

## **Conclusion**

## INTRODUCTION

# L'importance des évaluations dans le monde actuel

Avec une population de plus de 8 milliards d'habitant·e·s, le monde actuel évolue rapidement et prend une nouvelle forme. Les conséquences de la pandémie mondiale, des développements économiques, des tendances géopolitiques et des évolutions dans le domaine de la technologie verte et numérique modifient notre manière de vivre, de travailler et de nous divertir.

À l'échelle mondiale, nous constatons l'impact de l'IA générative (intelligence artificielle) sur le recrutement des talents, avec une prévision de 300 millions d'emplois à temps plein susceptibles d'être automatisés en raison de l'IA générative. Les pénuries de compétences et les besoins de formation et de perfectionnement des employé·e·s façonnent la manière dont les entreprises et les institutions envisagent les compétences et la façon dont l'éducation doit préparer les étudiant·e·s pour l'avenir.

Compte tenu du grand nombre de facteurs en jeu, accéder à une connaissance approfondie des talents peut nous aider à mieux nous préparer et planifier les besoins en compétences. **C'est ici que les évaluations psychométriques jouent un rôle important.**



Le saviez-vous ?

**50 % des entreprises** parlent d'une concurrence accrue pour attirer des talents. Les évaluations psychométriques contribuent à réduire le risque d'une erreur de recrutement et à diminuer les coûts.

Les évaluations en général visent à questionner, examiner et interpréter comment les capacités cognitives, les comportements, la personnalité et les compétences influencent la façon de travailler. Plus de **80 % des entreprises du classement Fortune 500** utilisent ces évaluations dans le cadre de leur processus de recrutement afin d'associer les meilleurs candidat·e·s aux postes à pourvoir.

## Comprendre les évaluations psychométriques

L'objectif des évaluations psychométriques est d'évaluer objectivement les candidat·e·s, sans parti pris, et de fournir un score à partir duquel les candidat·e·s sont comparés équitablement. Elles peuvent être utilisées à différents étapes du processus de recrutement pour identifier et sélectionner des candidat·e·s.

Ces évaluations, fiables, sont développées scientifiquement et s'appuient sur des études démontrant leur **validité**, c'est à dire l'adéquation d'un outil d'évaluation spécifique à un objectif défini. Les outils présentant une validité élevée permettent aux recruteurs d'identifier de manière plus précise les candidat·e·s susceptibles de réussir dans le poste.

Il existe aujourd'hui **plus de 100 ans de preuves scientifiques** de l'efficacité des différents outils



psychométriques pouvant être utilisés dans le processus de recrutement. Ces preuves reposent sur l'association entre les évaluations des candidat·e·s au cours du processus de recrutement et leurs performances ultérieures dans le poste pour lequel ils·elles ont été embauché·e·s.

Les études soulignent que **plus de 70 % de la performance** en poste peut être prédite en utilisant les bons outils psychométriques. Les informations normatives provenant des manuels techniques peuvent aider les professionnels à évaluer comment les candidat·e·s se comparent en fonction de la localisation, de l'âge et des données démographiques, entre autres facteurs.

Aujourd'hui, de nombreuses évaluations sont disponibles au format numérique. L'utilisation de plateformes en ligne pour examiner et interpréter les résultats fournit des points de données clairs sur lesquels la prise de décision peut se fonder. Cette approche numérique réduit également les biais et le risque d'erreur.

## Avantages de l'utilisation des évaluations psychométriques

Les évaluations psychométriques offrent plusieurs avantages tant pour les entreprises que pour les candidat·e·s.

**Une meilleure connaissance des candidat·e·s** - Il est largement reconnu que la performance au travail est influencée par des facteurs clés tels que les compétences, les qualifications et l'expérience, les capacités cognitives, l'adéquation de la personnalité, la motivation, les valeurs et les intérêts. Pourtant, de nombreux recruteur·euse·s se contentent d'évaluer les compétences, les qualifications et l'expérience lors de l'entretien, passant à côté d'informations dans d'autres domaines essentiels. Les évaluations psychométriques comblent cette importante lacune dans le

processus de recrutement. **"78% des professionnel·le·s RH"** ont constaté une amélioration de la qualité de leurs recrutements grâce à l'utilisation de ces évaluations.

En utilisant des plateformes d'évaluation des talents il est désormais possible de combiner les aptitudes, la personnalité et d'autres évaluations pertinentes pour créer un test sur-mesure en fonction des besoins spécifiques de votre poste. Avec cet outil, les entreprises obtiennent non seulement des informations utiles sur lesquelles baser leurs décisions d'embauche mais réduisent également le risque d'écarter trop tôt des talents de premier plan. Pour y parvenir, les recruteur·euse·s et les professionnel·le·s du recrutement doivent avoir une vision claire des informations qu'ils·elles veulent obtenir grâce aux tests psychométriques et de leurs objectifs futurs en matière de recrutement.

**Réduire le risque d'une erreur de recrutement** - Les dommages causés par une erreur de recrutement peuvent se traduire financièrement, coûtant aux entreprises (selon les études actuelles) environ 30 % du salaire final de tout·e nouvel·le employé·e. Cependant, les coûts pourraient être considérablement plus élevés si l'on prenait en compte les frais de formation et la perte de productivité. En conséquence, recruter et embaucher les bonnes personnes est désormais une priorité généralisée pour les équipes d'acquisition de talents.

**Réduire le turnover du personnel** - Une fois qu'elles ont leurs nouveaux employé·e·s en place, le prochain défi auquel les entreprises sont confrontées est la rétention des talents. Jusqu'à "20 % des nouvelles recrues" quittent leur poste au cours des 45 premiers jours (environ 1 mois et demi) de leur prise de fonctions (**HR News**). Les évaluations psychométriques utilisées lors du

recrutement réduisent le turnover du personnel, en moyenne, de 20 %, ce qui permet aux entreprises d'économiser à la fois un temps précieux et de l'argent [[Hire Thinking](#)].

Vous souhaitez conserver vos employé·e·s actuel·le·s ? Les évaluations psychométriques jouent également un rôle clé dans le développement des collaborateur·rice·s existant·e·s. **64 % des professionnel·le·s de la formation et du développement (L&D) ont déclaré que le reskilling (reconversion professionnelle) est une priorité majeure (LinkedIn).** Des outils axés sur les méthodes d'apprentissage, tels que le Honey and Mumford Learning Styles Questionnaire, ou fournissant des preuves d'un potentiel d'apprentissage, peuvent aider à la sélection des employé·e·s pour des programmes de formation et des parcours d'up-skilling (développement ou perfectionnement de compétences).

**Prédire la performance au travail** - Les recruteur·euse·s ont besoin de moyens pour passer au crible un grand nombre de candidat·e·s, sans éliminer trop tôt les meilleurs profils, en s'appuyant sur des méthodes de recrutement, bien souvent obsolètes, le tout en évitant l'épuisement professionnel !

Un moyen de prédire la performance au travail est l'utilisation d'évaluations psychométriques lors du recrutement qui vous permettent de vous concentrer sur les compétences et aptitudes requises pour un poste. Selon une étude de la [SHRM](#) **36 % des professionnel·le·s des ressources humaines** affirment qu'«un·e candidat·e qui obtient de bons résultats à une évaluation sans pour autant avoir le nombre minimum d'années d'expérience requises pour le poste, a de fortes chances de figurer sur la short-list des candidat·e·s». Par conséquent, les entreprises qui valorisent les évaluations préalables à l'embauche bénéficient d'une connaissance approfondie des candidat·e·s et



de décisions basées sur des données pour fiabiliser leurs recrutements.

**Opter pour une approche du recrutement basée sur les compétences** - De plus en plus d'entreprises recherchent des candidat·e·s ayant les compétences spécifiques dont elles ont besoin, plutôt que de se concentrer sur l'expérience professionnelle ou les diplômes. 75 % d'entre elles estiment que le recrutement, la promotion et le développement des personnes en fonction de leurs compétences (vs. l'ancienneté, le parcours professionnel ou le réseau) peuvent contribuer à leur offrir davantage d'opportunités (Deloitte, [Organizational Skills-Based Hiring](#)).

Intégrer à votre processus de recrutement une plateforme d'évaluation des talents permet d'adresser des tests psychométriques à un plus large vivier de candidats en même temps, vous permettant de toucher les meilleurs talents. En améliorant votre recherche de candidat·e·s et en affinant de manière confiante votre sélection, vous réduisez le risque d'écarter trop tôt des candidat·e·s. En fait, des études montrent que les entreprises adoptant une approche du recrutement basée sur les compétences sont 107 % plus susceptibles de placer efficacement des talents et ont 98 % plus de chance de retenir les plus performants (Deloitte, [Navigating the end of jobs](#)).

**Réduire les biais inconscients** - Tenir compte des disparités en termes de personnalité, valeurs et styles d'apprentissage est un aspect particulièrement important de la diversité mais trop souvent minimisé. Intégrer des tests psychométriques dans votre processus de recrutement contribue à réduire les biais en introduisant un processus de prise de décision standard et objectif.

Plus que jamais, la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) sont des enjeux majeurs pour les entreprises qui doivent faire preuve d'un engagement actif. 72 % des demandeur·euse·s d'emploi et des salarié·e·s britanniques déclarent qu'une main-d'œuvre diversifiée est un facteur important lorsqu'il s'agit d'évaluer les entreprises et les offres d'emploi ([Glassdoor](#), 2021). Les processus de recrutement doivent être transparents et pertinents, et offrir aux candidat·e·s la possibilité de donner le meilleur d'eux·elles-mêmes.

#### Différents types d'évaluations psychométriques

Les tests psychométriques peuvent être divisés en plusieurs catégories :

- 01 Inventaires de personnalité
- 02 Tests d'aptitudes cognitives
- 03 Évaluations de l'intelligence émotionnelle
- 04 Évaluations des compétences et des aptitudes
- 05 Évaluations de l'adéquation au poste de travail

## Le caractère scientifique des évaluations psychométriques

Les évaluations psychométriques reposent sur la validité et la fidélité des tests. Il s'agit de deux concepts liés mais distincts qui permettent d'utiliser les tests en toute confiance.

**Fidélité des scores** - La fidélité d'un test est une mesure de la cohérence des scores, c'est-à-dire dans quelle mesure deux personnes à compétences égales ou une même personne testée à différentes occasions obtiennent le même score.

La fidélité est exprimée sous la forme d'un coefficient qui varie de zéro à un. Plus le coefficient de fidélité est proche de 1,00, plus le test est fidèle et moins il y a d'erreur de mesure associée aux résultats du test. Lorsque les tests sont utilisés dans des contextes professionnels, des coefficients de fidélité supérieurs à 0,89 sont généralement considérés comme excellents, de 0,80 à 0,89 comme bons et de 0,70 à 0,79 comme adéquats. Des valeurs inférieures à 0,70 suggèrent que le test peut avoir une applicabilité plus limitée. Par exemple, il pourrait être utilisé pour fournir un retour d'information sur le développement de compétences, mais ne serait pas approprié pour prendre des décisions de sélection pour un poste à pourvoir ou d'évolution de poste.

**Validité** - La validité fait référence au degré auquel des données spécifiques, des études ou des théories soutiennent l'interprétation des scores obtenus aux tests (AERA et al., 1999). "La validité est élevée si un test fournit les informations dont le·la décideur·euse a besoin" (Cronbach, 1970). **La validité de construction** permet de vérifier que le test mesure bien le trait qu'il est censé mesurer. **La validité de critère** permet de vérifier qu'une mesure est liée à un résultat, comme la performance au travail ou la réussite/échec d'une formation. Bien qu'il n'y ait pas de norme

fixe pour l'interprétation, un score de validité de 0,2 à 0,35 peut être considéré comme utile, tandis que 0,35 ou plus peut être considéré comme une mesure de validité très efficace. Il est également important de garder à l'esprit que les valeurs des estimations de fidélité sont plus basses car la performance au travail peut être difficile à mesurer.



**Inventaires de personnalité** - Les inventaires de personnalité jouent un rôle important à la fois dans le recrutement et le développement des collaborateurs. Ils peuvent être utilisés en contextes de recrutement, d'onboarding et du développement d'un·e salarié·e ou une d'une équipe. Les inventaires de personnalité évaluent les traits de caractère d'une personne, son profil comportemental, ainsi que ses motivations et valeurs.

Ils peuvent compléter les informations figurant sur le CV d'un·e candidat·e en fournissant un aperçu objectif de la manière dont la personne pourrait s'intégrer au sein de l'équipe en place et de l'entreprise. La personnalité peut être évaluée à l'aide d'outils tels que **SOSIE 2nd Generation** et le PfPI, tous deux proposés par Pearson TalentLens.

**Tests de capacité cognitive et d'aptitudes** - Les tests de capacité cognitive portent sur le raisonnement, les capacités d'apprentissage et l'intelligence générale d'un individu. Ces compétences sont essentielles dans des domaines tels que la résolution de problèmes, la prise de décisions complexes, la pensée abstraite et les compétences numériques. À ce titre, un test d'aptitudes cognitives peut comporter des épreuves numériques, verbales et non verbales. Les capacités cognitives peuvent être évaluées à l'aide de tests d'aptitudes intellectuelles tels que RAVEN'S™ - APM III ou DAT™ NEXT GENERATION, le test d'évaluation de la pensée critique WATSON-GLASER™ III ou le BENNETT TEST® II (BMCT-II) qui évalue les capacités de raisonnement mécanique et la perception spatiale.

**Évaluations de l'intelligence émotionnelle** - Les évaluations de l'intelligence émotionnelle visent à examiner comment une personne comprend, traite et régule ses émotions. Ces évaluations examinent également les performances d'un individu au sein d'une équipe, en particulier dans des rôles de leadership.

Les études démontrant que "90 % des personnes les plus performantes sont également dotées d'une intelligence émotionnelle élevée" (WEF, 2020), il n'est pas surprenant que l'IE soit souvent citée comme l'une des compétences les plus recherchées.

Les évaluations de l'IE impliquent de répondre à une série d'énoncés, à partir desquels les résultats sont décomposés en une série de compétences en intelligence émotionnelle.

Les meilleures évaluations fournissent aux recruteurs un détail des scores, ainsi que des explications sur les compétences et les domaines nécessitant un développement ultérieur.



**Évaluations des compétences** - Les recruteur·euse·s souhaitant se concentrer sur des compétences spécifiques peuvent opter pour des tests d'évaluation des compétences techniques (hardskills) pour mesurer si un·e candidat·e possède les compétences nécessaires à l'exercice d'une fonction. Ces tests donnent un aperçu de la capacité d'un·e candidat·e à accomplir certaines tâches.

**Évaluations de l'adéquation au poste de travail** - L'adéquation au poste de travail est traditionnellement évaluée lors des entretiens, ce qui laisse les décisions d'embauche ouvertes à la subjectivité et aux préjugés. En combinant les entretiens et les évaluations psychométriques, les recruteur·euse·s obtiennent un profil basé sur des données pour prendre des décisions plus éclairées.

En raison de la pression croissante opérée sur les professionnel·le·s du recrutement, les évaluations de l'adéquation au poste de travail sont de plus en plus axées sur les compétences plutôt que sur l'expérience. Cela signifie que le rôle des évaluations psychométriques est inestimable pour mettre en évidence les domaines d'adéquation et le potentiel des candidat·e·s.

## Comment fonctionnent les évaluations psychométriques ?

Le processus d'évaluation

La mise en œuvre d'évaluations psychométriques dépend du type de test et du fournisseur. Ceci étant dit, il y a toujours quelques actions clés qu'un·e responsable du recrutement devra entreprendre, ainsi que des éléments communs dont les candidat·e·s feront l'expérience.

**Administration des tests** - Il est essentiel que le·la responsable du recrutement sache quelles données il·elle souhaite obtenir et comment elles sont liées au poste en question. Votre fournisseur de tests peut alors identifier le(s) test(s) le(s) plus approprié(s) et la manière dont vous souhaitez le(s) administrer. De nombreux tests sont proposés à distance et en ligne, le·la candidat·e accédant au test via un lien inclus dans un email d'invitation à une passation.

Certains tests psychométriques peuvent également être administrés en présentiel, au format papier/crayon et/ou dans des conditions supervisées. Si un test psychométrique est administré en présentiel, il est recommandé d'aménager une salle d'examen pour éviter toutes distractions et de s'assurer que l'équipement nécessaire est en état de marche. Quel que soit le mode de passation utilisé, les recruteur·euses·s et professionnel·le·s du recrutement doivent être familiarisés avec les procédures associées au test afin de communiquer clairement aux candidat·e·s la manière d'accéder à l'évaluation et de la compléter.



## Développement des items

Le développement des items se déroule en trois étapes principales :

- 01 Banque d'items
- 02 Pilotage des items
- 03 Analyse des données

Plusieurs tests psychométriques nécessitent également une formation avant d'être administrés et interprétés. Si c'est le cas, les formations et le travail requis au préalable sont souvent spécifiés en détail sur le site web du fournisseur de tests.

**Évaluation et interprétation** - Les scores obtenus aux tests psychométriques sont contextualisés dans le rapport individuel du·de la candidat·e pour une présentation claire de ses résultats par rapport aux critères mesurés et au groupe de référence.

Vous pouvez vous attendre à ce qu'un rapport d'évaluation psychométrique inclut :

- » **Score brut** - Score non ajusté qui peut se référer au nombre d'items auxquels il a été répondu correctement dans un test d'aptitudes ou de capacités cognitives.
- » **Score standard** - Score qui montre directement où se situe un·e candidat·e par rapport à un groupe de référence.
- » **Score percentiles** - Score converti qui indique où se situe le score individuel dans le contexte d'un groupe de référence plus large - moins bon, aussi bon ou meilleur que.
- » **Score Z** - Score qui utilise l'écart type pour mesurer à quel point un individu se distingue par rapport à la moyenne d'une population.
- »

- » **STANINE** - Les scores STANINE (STANDARD NINE) sont des scores standardisés basés sur une échelle de 9 points, avec une moyenne de 5 et un écart type de 2.
- » **Scores T** - Scores standardisés utilisés pour comparer les résultats d'un·e candidat·e à un test. Un score T a une moyenne de 50 et un écart type de 10.
- » **STEN** - Les scores STEN (Standard TEN) sont des scores standardisés basés sur une échelle de 10 points, avec une moyenne de 5,5 et un écart type de 2.
- » **Score Thêta (Score d'aptitude)** - score qui prend en compte le niveau de difficulté de chaque item ou question dans l'évaluation.

En fonction de l'évaluation et de la plateforme utilisée, un profil, une interprétation ou un rapport de développement peut également être généré. Avec les évaluations en ligne, les rapports sont générés automatiquement avec des scores basés sur les critères de référence sélectionnés au départ. N'oubliez pas que les scores d'un individu doivent être comparés au groupe de référence approprié pour obtenir un profil précis des compétences d'un·e candidat·e ; et il est important d'associer les résultats d'un test à ceux d'autres tests afin d'obtenir la photographie la plus nette possible du profil du·de la candidat·e.

# Concevoir une évaluation psychométrique efficace

**Banque d'items** - La banque d'items permet de développer et d'administrer des tests de manière efficace et rentable. Cela implique de réunir une équipe de concepteur·rice·s de tests expérimenté·e·s qui travaillent avec des praticien·ne·s et des expert·e·s du secteur pour déterminer les items et les scénarios qui doivent être testés dans le cadre d'une nouvelle évaluation ou d'une évaluation révisée.

Lorsqu'un test précédant a déjà été développé, les items existants sont examinés pour en vérifier l'acceptabilité. Il s'agit notamment d'examiner le contenu pour s'assurer qu'il est pertinent pour l'entreprise et qu'il est acceptable au niveau international. Les nouveaux items sont souvent l'œuvre de rédacteur·rice·s expérimenté·e·s, de psychologues du travail ou de psychométricien·ne·s qui bénéficient d'une formation, de spécifications de rédaction et de guides. Les items font l'objet de plusieurs examens et révisions afin de s'assurer qu'ils peuvent être utilisés. Les examens portent également sur des facteurs tels que l'équité et l'objectivité pour déterminer leur pertinence.

**Pilotage des items** - Le pilotage des items permet aux concepteur·rice·s de tests de tester des items auprès d'une cohorte d'individus. Les concepteur·rice·s de tests doivent recueillir un certain volume de réponses afin d'examiner statistiquement les performances des items et déterminer s'ils peuvent être utilisés. Le pilotage des items est une forme de contrôle qualité visant à s'assurer que les items répondent aux normes psychométriques. Les données peuvent également être utilisées pour créer une statistique de référence et identifier la manière dont les items peuvent être améliorés.

**Analyse des données** - L'analyse des données est la troisième étape qui évalue les données de réponses collectées afin de déterminer ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré. Elle contribue au développement du test et sa validité. Ce processus assure les entreprises de la pertinence des tests quant à leur utilisation dans le cadre d'une stratégie RH.

## Normes des tests et standards

Les normes des tests servent de base à l'interprétation des résultats. Un groupe de référence est constitué en sélectionnant un échantillon de personnes sur la base de caractéristiques spécifiques. Une fois que ce groupe de référence a passé le test, ses scores (données normatives) sont transformés d'une distribution de fréquences en une échelle standard aux propriétés connues (c.-à-d. des normes).

Les principales caractéristiques et avantages du Test Adaptatif Informatisé sont les suivantes :

- » Un niveau de difficulté est attribué à chaque item et chaque candidat·e commence par un item de difficulté moyenne. S'il·elle répond correctement, il·elle se voit proposer un item plus difficile. S'il·elle répond mal, il·elle reçoit un item plus facile.
- » Ce processus est répété pour chaque item et permet d'obtenir une estimation précise du niveau d'aptitude du·de la candidat·e et en un nombre beaucoup plus réduit d'items.
- » Les items sont également tirés d'une grande banque de questions, ce qui garantit que les chances que deux candidat·e·s reçoivent la même série d'items sont minimales. La banque d'items réduit les risques de surexposition des items.

Pour en savoir plus sur le TAI et son fonctionnement, consultez notre [vidéo explicative](#).



Les normes peuvent être basées sur le genre, le pays, l'âge, et bien d'autres facteurs.

Les scores des candidat·e·s sont comparés aux normes afin de déterminer comment ils se situent par rapport au groupe de référence. Les scores constituent une norme sur laquelle prendre des décisions éclairées en recrutement et peuvent aider les entreprises à faire un benchmark des performances de leurs candidat·e·s ou de leurs collaborateur·rice·s.

La rigueur scientifique est ce qui différencie souvent les éditeurs de tests d'évaluation des soft skills. L'approche de Pearson en matière de conception d'évaluations est méticuleuse, mais le concept sous-jacent est simple : nous nous appuyons sur des preuves scientifiques et des études pour concevoir nos produits et nos solutions. Chez Pearson, nous jugeons l'efficacité de nos tests en fonction de trois indicateurs de qualité : fidélité, validité, sensibilité.

Les évaluations de Pearson sont développées conformément aux bonnes pratiques en matière de standards et de normes établies par la

British Psychological Society (BPS, association professionnelle britannique de psychologues) et la Fédération Européenne des Associations de Psychologues (EFPA).

Les processus approfondis de développement des tests garantissent que les caractéristiques psychométriques essentielles telles qu'une fidélité élevée, une validité élevée, une sensibilité élevée (c.-à-d. des groupes de comparaison appropriés et l'équité) sont respectées.

#### Analyse statistique

Tous les tests psychométriques sont étayés par des analyses statistiques réalisées par des psychométricien·ne·s, ce qui assure les entreprises de leur pertinence quant à leur utilisation.

De la validité apparente à la validité de critère, chaque test est étayé par une série d'analyses statistiques qui garantissent que les données, les items, la méthode d'évaluation et de passation sont contrôlés, respectent les obligations éthiques et sont aptes à l'emploi.





## Le rôle de la technologie dans les évaluations psychométriques

### Évaluations en ligne

Il y a une demande croissante pour que les évaluations de talent soient réalisées en ligne et optimisées pour les appareils mobiles. En plus d'améliorer l'expérience candidat·e, les évaluations en ligne présentent plusieurs avantages.

- » **Familiarité** - Les salarié·e·s actuel·le·s sont plus familier·ère·s avec les outils numériques et en ligne. Passer une évaluation sur un ordinateur ou une tablette peut améliorer la confiance des candidat·e·s dans le format et le test.

Cela permet également des ajustements rapides si un·e candidat·e a besoin d'un format de test accessible, tels qu'une taille de police plus grande ou un support audio.

- » **Scoring automatique** - Les résultats des tests en ligne peuvent être automatiquement générés sous forme de rapports de scores. Les professionnel·le·s du recrutement disposent ainsi presque instantanément d'informations riches en données sur les performances d'un·e candidat·e, réduisant ainsi les délais de la phase de tests et les coûts administratifs.
- » **Un vivier de candidat·e·s plus large** - Lorsque vous accédez à un large vivier de candidat·e·s, vous souhaitez les maintenir engagés dans le processus de recrutement. Une évaluation en ligne peut être envoyée par email, ce qui permet aux professionnel·le·s du recrutement d'atteindre rapidement et facilement un plus grand nombre de candidat·e·s. L'avancée des passations des tests peut être suivie et la disponibilité des résultats rapidement signalée.
- » **Sécurité accrue** - Les évaluations en ligne éliminent le besoin en feuilles de papier et stylos au profit de données et de résultats conservés conformément à des réglementations strictes. Grâce à l'utilisation de la banque d'items, les évaluations en ligne réduisent également le risque que les candidat·e·s soient confronté·e·s aux mêmes items.

## Testing Adaptatif Informatisé (TAI)

Le Testing Adaptatif Informatisé (TAI) ou examen adaptatif informatisé représente une méthode moderne de faire passer des tests à des candidat·e·s à l'emploi et à des employé·e·s.





# Intelligence artificielle et apprentissage automatique

## **L'IA a déjà un impact dans le domaine des évaluations**

**psychométriques.** Pilotée par des algorithmes d'apprentissage automatique, l'IA peut aider les professionnel·le·s RH à sourcer et à sélectionner des candidat·e·s parmi un volume potentiellement élevé de personnes.

Grâce à l'utilisation de l'IA, les professionnel·le·s RH peuvent préférer, aux entretiens traditionnels en face à face et analyse de CV, des entretiens vidéo et inviter les candidat·e·s à passer des évaluations psychométriques en ligne et des évaluations conçues à base de jeux, où les tests peuvent être adaptés à des questions spécifiques au poste et les résultats analysables rapidement et objectivement. En théorie, cela permet de réduire les biais inconscients. Cependant, l'IA comporte également des mises en garde, car la qualité des informations obtenues dépend de celle de l'algorithme lui-même.

*Source:* [We Are Tech Women](#)

# Champs d'applications des évaluations psychométriques

34% des professionnel·le·s RH ont cité les évaluations psychométriques comme un moyen efficace d'améliorer les processus de recrutement.

## Recrutement et embauche

**Évaluations préalables à l'emploi** - Tests standardisés traditionnellement utilisés pour mesurer des compétences, traits de personnalité et aptitudes spécifiques, essentiels pour l'entreprise et le poste. Les professionnel·le·s de l'acquisition des talents et les professionnel·le·s du recrutement se tournent de plus en plus vers les tests psychométriques pour prédire la performance des candidat·e·s. En se dotant des bons outils, les tests psychométriques peuvent aider à prédire la performance des employé·e·s avec une précision de plus de 70 %.

**Évaluations de l'adéquation au poste de travail** - Ces tests vont au-delà des évaluations autonomes pour mesurer l'ensemble des compétences, traits de personnalité et aptitudes nécessaires pour réussir dans un poste spécifique. Les évaluations autonomes mesurent généralement un seul ensemble de compétences, comme la pensée critique ou le raisonnement mécanique, là où les évaluations d'adéquation au poste de travail sélectionnent des questions dans une bibliothèque complète de tests psychométriques pour créer une évaluation personnalisée spécifique à un poste mesurant à la fois les capacités cognitives, les traits de personnalité et les compétences linguistiques attendues sur le poste. Ces évaluations améliorent également l'expérience candidat·e en réduisant le nombre de tests que les candidat·e·s sont invité·e·s à passer au cours du processus de recrutement.

## Développement des talents et formation

**Identifier les forces individuelles et les domaines de développement** - 50 % des employé·e·s auront besoin d'un reskilling d'ici 2025 (Forum économique mondial). Les évaluations psychométriques permettent d'identifier les forces et faiblesses d'un individu et aident l'équipe de formation et de développement (L&D) à établir des plans de développement des compétences.

**Planification de la relève et développement du leadership** - Certains attributs et qualités font d'un bon leader un grand leader, notamment dans des domaines tels que la résolution de problèmes, la pensée critique et l'intelligence émotionnelle. Les évaluations psychométriques permettent aux entreprises d'identifier les collaborateur·rice·s qui ont le potentiel d'aller plus loin dans leurs fonctions et d'accéder à l'avenir à des postes de direction.



## Team Building et engagement des employés

- Une étude IBM souligne que des expériences collaborateur·rice·s plus positives conduisent à une meilleure performance au travail, une implication plus forte et un turnover plus faible. Il est important pour les coachs et les professionnel·le·s de la formation et du développement (L&D) de stimuler les efforts de développement personnel et d'équipe pour encourager de meilleures performances individuelles et collectives.

Orientation professionnelle et développement personnel

**Découverte de soi et connaissance de soi** - Le recours à des évaluations psychométriques pour comprendre ce qui motive un individu, ses valeurs et la manière dont il interagit avec les membres de son équipe permet aux managers et aux équipes de formation et de développement (L&D) de savoir où se trouvent les opportunités de progression. Les études montrent que les employé·e·s recherchent des entreprises qui se soucient activement de leur développement et qui y investissent des moyens.

**Exploration du parcours professionnel** - Les évaluations psychométriques peuvent également aider les étudiant·e·s et les professionnel·le·s à planifier leur carrière. Des tests comme **Which Career For Me** ou **Motiva Individual 2** de Pearson TalentLens aident les individus à découvrir ce qui les motive afin qu'ils puissent faire les bons choix professionnels et de carrière.

## Considérations éthiques des évaluations psychométriques

Considérations et conformité juridique

**Confidentialité et protection des données** - Les tests psychométriques doivent être utilisés dans un cadre éthique et juridiquement sécurisé. Les candidat·e·s doivent être pleinement informé·e·s des raisons pour lesquelles un test particulier lui est administré et de la manière dont les données seront conservées et stockées. Tous les résultats doivent rester confidentiels et partagés uniquement lorsque cela est approprié. Pearson TalentLens, par exemple, suit les meilleures pratiques en matière de réglementation sur la protection de la vie privée, y compris la réglementation GDPR relative au stockage et au traitement des données.

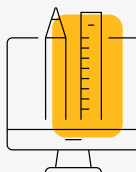
**Équité et Diversité** - Il est toujours important de considérer comment l'équité et la diversité sont intégrées dans votre processus de recrutement. Avec les évaluations psychométriques, votre processus de recrutement met en avant les meilleurs profils de candidat·e·s pour un poste indépendamment de l'âge, de la race/ethnicité, du genre ou des antécédents – offrant ainsi à chaque candidat·e l'opportunité de démontrer son adéquation au poste et à l'entreprise.

Respect du droit du travail

Même si le droit du travail varie d'un pays à l'autre, les entreprises doivent toujours adopter les bonnes pratiques en matière d'administration, d'interprétation et de sécurisation des données des tests psychométriques. Voici quelques-unes de ces bonnes pratiques :



**Veiller à ce que les candidat·e·s soient pleinement informé·e·s des suites données à leur candidature.**



**Administrer les tests de manière cohérente pour chaque candidat·e.**



**Proposer des ajustements raisonnables afin de garantir une expérience de passation équitable.**

En outre, le fournisseur de tests psychométriques que vous aurez choisi aura des informations supplémentaires sur les exigences locales que vous devrez respecter.



Voici quelques mesures supplémentaires que vous pouvez mettre en place au fil du temps pour garantir que votre recours à des évaluations psychométriques est juste et éthique :

- » Effectuer une analyse de poste au moins tous les 5 ans pour déterminer si des changements dans les responsabilités liées à la fonction requièrent des ajustements dans votre processus de sélection.
- » Entreprendre une étude de validation locale pour établir la validité de critère du test et réévaluer la périodiquement.
- » Évaluer l'impact négatif en comparant les taux de sélection des personnes appartenant à des sous-groupes protégés (par exemple, le genre ou l'origine ethnique) avec les taux de sélection de groupes historiquement favorisés.
- » Proposer des ajustements raisonnables à tous les candidat·e·s et offrir à ceux·celles qui en ont besoin des conditions équitables dans le processus de sélection.
- » Combinez plusieurs évaluations psychométriques ou choisissez une seule évaluation (l'évaluation de l'adéquation au poste de travail) pour réduire tout biais potentiel et améliorer l'expérience candidat·e.
- » Proposez un test d'entraînement à vos candidat·e·s et encouragez-les à le compléter.

## Conclusion

Il est impossible de réduire le rythme auquel les emplois évoluent et, avec eux, les compétences requises pour réussir. Pour suivre le rythme, les entreprises ont besoin de méthodes efficaces pour sourcer, identifier et sélectionner des talents qui possèdent les compétences, les aptitudes et valeurs qu'elles recherchent.

Les évaluations psychométriques constituent une méthode fiable et éprouvée pour aider les professionnel·le·s du recrutement à obtenir les informations dont ils·elles ont besoin afin de prendre des décisions éclairées. Cette connaissance approfondie des compétences, de la personnalité,

des comportements et des motivations des candidat·e·s permet aux recruteur·euse·s d'obtenir la photographie la plus nette possible de leur vivier de talents.

Les avancées technologiques et les nouvelles applications telles que l'IA ont le pouvoir de faire émerger des outils essentiels. En engageant les candidat·e·s d'une nouvelle façon et en offrant des informations plus riches à leur sujet, les entreprises peuvent se faire une idée plus précise de l'adéquation d'un·e candidat·e à un poste et de son potentiel. En se dotant de bon outil, les évaluations psychométriques les aident à préparer leur main-d'œuvre pour l'avenir et à renforcer leur stratégie en matière de recrutement et de développement des talents pour les décennies à venir.



## Vous souhaitez en savoir plus ?

Si vous souhaitez en savoir plus sur les évaluations psychométriques et la façon dont elles peuvent améliorer votre processus d'acquisition de talents, contactez dès à présent l'équipe Pearson TalentLens.

## À propos de Pearson TalentLens

Pearson TalentLens est une composante centrale de la division, Workforce Skills, de l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage Pearson et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes. La division Workforce Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que de deux activités complémentaires : Faethm IA – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données et à s'intéresser de bout en bout à l'avenir du travail, et Credly – le leader mondial de badges numériques de compétences.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.