

Bernard Myers

Tests psychotechniques Logique

3^e édition

S'entraîner aux tests de recrutement

DUNOD

Tout le catalogue sur
www.dunod.com



Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2008, 2011, 2014

5 rue Laromiguière, 75005 Paris
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-071898-6

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^e et 3^e al, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Table des matières

Introduction	1
1 Le test des dominos	5
I. Les séries	7
II. Les opérations	11
III. Les répartitions	15
IV. Les questions mixtes	17
V. Entraînement	18
2 Le test des cartes à jouer	33
I. Les séries	34
II. Les opérations	36
III. Les répartitions	38
IV. Entraînement	40
3 Les tests des séries visuelles	49
I. Les déplacements dans les grilles	51
II. Les mouvements circulaires	53
III. Les déplacements particuliers	55
IV. Les transformations : nombre, forme, couleur...	57
V. Entraînement	59
4 Le test des matrices	71
I. Présentation	72
II. Solutions	77
III. Entraînement	78

5		
Le test des ensembles et intrus		89
I. Présentation		90
II. Solutions		96
III. Entraînement		98
6		
Les tests de raisonnement		111
I. Présentation		112
II. Solutions		115
III. Entraînement		117
7		
Les analogies et les correspondances		127
I. Les analogies verbales		128
II. Les analogies numériques		131
III. Les analogies graphiques		132
IV. Les correspondances verbales (mot : mot)		134
V. Les correspondances verbales-numériques (mot : nombre)		136
VI. Les correspondances numériques (nombre : nombre)		137
VII. Les correspondances graphiques-verbales (dessin : mot)		138
VIII. Les correspondances graphiques-numériques (dessin : nombre)		139
IX. Les correspondances entre deux schémas (dessin : dessin)		140
X. Entraînement		141
8		
Les logiques non visuelles		155
I. Les logigrammes		155
II. Les menteurs		157
III. Les conditions successives		159
IV. Ordonner		160
V. Les syllogismes et les ensembles		162
VI. Autres questions		164
VII. Entraînement		165

9	
Autres épreuves logiques	193
I. Les catégories graphiques	193
II. Les codes logiques	195
III. Les séries doubles	197
IV. Les positions logiques	200
V. Les opérateurs	202
VI. Les logiques visuelles	203
VII. Entraînement	206
Pour conclure...	227

Introduction

Les tests psychotechniques

Il y a quelques années encore, les tests psychotechniques étaient peu utilisés pour le recrutement des cadres. Pour un grand nombre d'emplois, les cabinets de recrutement utilisaient les tests de logique, mais concernant les postes de cadres, ils se limitaient aux tests de personnalité.

Les choses ont bien changé aujourd'hui. Les entreprises d'outre-atlantique ont introduit leurs pratiques et les multinationales cherchent à unifier leurs processus de recrutement. Il est désormais courant de demander aux cadres, même issus des écoles les plus prestigieuses, de passer des tests psychotechniques. La pratique n'a d'ailleurs rien d'absurde. Les tests ne vérifient en aucune façon la valeur des diplômes, mais ont pour but d'évaluer des capacités tout autres. Il ne s'agit pas d'apprécier le savoir, mais bien la flexibilité d'esprit, la capacité à intégrer des codes de raisonnement inédits, voire l'imagination.

La valeur de ces tests est régulièrement discutée, mais il faut croire qu'ils donnent de bons résultats puisque les entreprises les utilisent plus que jamais. Pour le futur candidat, la question n'est de toute façon pas là. Tests il y a, il s'agit donc d'être le mieux armé possible pour y réussir.

Première étape, la familiarisation avec les différents types de tests. Dès lors que le candidat est sur un terrain connu, il gagne en assurance car il sait ce que l'on attend de lui.

Deuxième étape, l'entraînement aux tests. Par la pratique, le futur candidat enregistre les mécanismes mis en œuvre dans ces tests et développe des techniques personnelles pour trouver les solutions.

Chacun des ouvrages de la série que nous proposons suit un principe commun : pour chaque type de test, une première partie présente les épreuves à l'aide d'exemples, une seconde partie est consacrée à l'entraînement composé de différents tests de difficulté croissante.

Les tests psychotechniques ont évolué, chacun d'eux donnant des résultats concordants mais plus ou moins adaptés au type d'emploi ou d'entreprise concernés. Parmi la diversité des tests, quatre grandes catégories se dégagent : les tests de logique, les tests numériques, les tests d'aptitude verbale et les tests de perception spatiale. Si certains tests de sélection mélangent toutes ces catégories, la plupart sont ciblés sur un aspect plutôt qu'un autre, selon le profil du poste à pourvoir. Pour cette raison, chaque type de test est traité dans un volume séparé, dans le souci d'un maximum de clarté et d'efficacité.

Les tests de logique

Les tests de logique, par leur aspect visuel : schémas, flèches et autres figures qui se suivent, sont devenus le symbole même du test de recrutement.

De tous les tests psychotechniques, les tests de logique sont ceux qui s'écartent le plus d'une matière scolaire traditionnelle. À l'école, on apprend à manier les nombres, à agencer les mots, on étudie l'algèbre, mais la logique, en tant que telle, n'a pas droit de cité. Pour créer des épreuves de logique, les concepteurs de tests ont dû inventer un langage, et cet aspect innovant peut dérouter. Ceci d'autant plus que plusieurs méthodes ont été élaborées en même temps, dans des directions différentes et utilisant des conventions parfois divergentes.

Pour maîtriser les tests de logique, il est donc impératif de se familiariser avec ces langages et ces conventions. L'entraînement permettra ensuite de mettre au point des mécanismes et des astuces pour gagner du temps.

Quelques tests de logique se sont imposés et peuvent être considérés comme des incontournables. Le candidat qui doit passer plusieurs épreuves de tests psychotechniques a de très fortes chances de devoir plancher au moins une fois sur un test de dominos, de matrices ou autres figures analogues, ainsi que sur des séries graphiques. À côté de ces grands classiques, d'autres épreuves dérivées de celles-ci, ou qui s'en écartent radicalement, peuvent apparaître. Le futur candidat a

tout intérêt à les connaître et les maîtriser, sans toutefois avoir la moindre certitude qu'elles feront partie de la batterie de tests qu'il devra passer.

De manière générale, les mécanismes logiques se recoupent et les conventions de raisonnement, comme d'écriture, ont de fortes analogies entre elles. En vous entraînant sur un type de test, vous vous familiarisez avec des démarches qui vous serviront pour d'autres tests qui peuvent être très différents.

Et n'oubliez pas ce que ces tests s'efforcent de mesurer... Alors, soyez logiques !

Tournez la page, l'entraînement commence !

1

Le test des dominos

Le test des dominos a connu un énorme succès pendant de nombreuses années et il a été utilisé, massivement pour le recrutement et la sélection aussi bien dans l'industrie que dans l'administration ou l'orientation professionnelle. Ses résultats étaient probants, son efficacité appréciée. Puis, des variantes inspirées du test ont fait florès, dont nombreuses de fiabilité plus que douteuse. Le test originel en a certainement souffert, et pendant plusieurs années, il est passé de mode au point que même les cabinets de recrutement les plus sérieux n'osaient plus l'utiliser. La situation, cependant, évolue de nouveau et il est possible, désormais, de tomber sur ce test, sans pourtant avoir à faire à un cabinet de recrutement complètement dépassé. Au contraire, ce test est l'un des « classiques » les mieux conçus et aux dires des recruteurs, l'un de ceux qui donne les appréciations les plus fiables.

Historique

Ce test est l'évolution d'une épreuve initialement conçu par l'armée britannique pendant la guerre et a connu plusieurs variantes, d'ailleurs toutes très semblables. La première version, le D48 a été très rapidement appréciée pour sa simplicité d'utilisation et ses bons résultats. Du fait de son succès, les questions (et leurs réponses) ont fini par être connues des candidats et une nouvelle version, le D70 a dû être mise au point. À celle-ci succède désormais le D2000 qui reprend toujours les mêmes principes que les versions précédentes.

Présentation

Le test vient sous la forme d'un cahier comprenant les instructions accompagnées de quatre exemples, puis le test proprement dit, soit quarante questions, et enfin une feuille où le candidat doit noter ses réponses.

La plupart des organismes de sélection utilisent l'un des tests D48, D70 ou D2000, mais certains utilisent leur propre batterie de questions « dominos ». Le principe demeure identique, mais des variantes peuvent apparaître aussi bien dans la présentation que dans les logiques utilisées. Pour cette raison, certains des exemples et exercices qui suivent peuvent s'écarter quelque peu du modèle classique.