

BRILLEZ AUX TESTS DE RECRUTEMENT

SECTEUR
PUBLIC
SECTEUR
PRIVÉ



LES TESTS D'INTELLIGENCE,
D'APTITUDE ET DE PERSONNALITÉ
DÉCRYPTÉS POUR OBTENIR
LE JOB DE VOS RÊVES...



DUNOD

Mise en page : Lumina Datamatics
Couverture : direction artistique Élisabeth Hébert

© Dunod, 2020
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com
ISBN : 978-2-10-081784-9

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), 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.

Sommaire

Avant-propos

Votre livre

Pour aller plus loin...

VIII

X

X

Partie 1

Tests Objectifs

Sous-partie 1

Les tests d'intelligence

1. Séries numériques, alphabétiques, alphanumériques et séries avec symboles	5
Je découvre	5
Je m'entraîne	13
Je vérifie mes réponses	15
2. Séries graphiques et analogies graphiques	17
Je découvre	17
Je m'entraîne	29
Je vérifie mes réponses	36
3. Intrus	41
Je découvre	41
Je m'entraîne	46
Je vérifie mes réponses	50
4. Matrices	52
Je découvre	52
Je m'entraîne	57
Je vérifie mes réponses	60
5. Dominos et cartes à jouer	61
Je découvre	61
Je m'entraîne	70
Je vérifie mes réponses	74
6. Opérateurs	77
Je découvre	77
Je m'entraîne	79
Je vérifie mes réponses	83

7. Figures numériques	84
Je découvre	84
Je m'entraîne	87
Je vérifie mes réponses	88
8. Intelligence spatiale	89
Je découvre	89
Je m'entraîne	100
Je vérifie mes réponses	109
9. Attention, mémoire et vitesse de traitement	112
Je découvre	112

Sous-partie 2

Les tests d'aptitude numérique

1. Rappel sur les nombres	125
2. Divisibilité d'un nombre entier	128
Je découvre	128
Je m'entraîne	129
Je vérifie mes réponses	130
3. Nombres premiers - PGCD et PPCM	131
Je découvre	131
Je m'entraîne	133
Je vérifie mes réponses	134
4. Fractions	135
Je découvre	135
Je m'entraîne	136
Je vérifie mes réponses	137
5. Racines et puissances	138
Je découvre	138
Je m'entraîne	140
Je vérifie mes réponses	141
6. Expressions numériques & algébriques - équations	142
Je découvre	142
Je m'entraîne	146
Je vérifie mes réponses	147
7. Unités de mesure et conversions	149
Je découvre	149
Je m'entraîne	152
Je vérifie mes réponses	154
8. Proportionnalité et échelle	155
Je découvre	155

Je m'entraîne	156
Je vérifie mes réponses	156
9. Pourcentages	159
Je découvre	159
Je m'entraîne	162
Je vérifie mes réponses	164
10. Vitesse et débit	166
Je découvre	166
Je m'entraîne	168
Je vérifie mes réponses	169
11. Périmètres et aires	171
Je découvre	171
Je m'entraîne	174
Je vérifie mes réponses	175
12. Volumes et aires latérales	176
Je découvre	176
Je m'entraîne	177
Je vérifie mes réponses	178
13. Probabilités - permutations – arrangements – combinaisons	179
Je découvre	179
Je m'entraîne	183
Je vérifie mes réponses	184
14. Quelques problèmes à connaître	185
Je découvre	185
Je m'entraîne	187
Je vérifie mes réponses	188

Sous-partie 3

Les tests d'aptitude verbale

1. Synonymes – antonymes – homonymes – paronymes – vocabulaire	191
Je découvre	191
Je m'entraîne	194
Je vérifie mes réponses	198
2. Orthographe – grammaire – conjugaison	200
Je découvre	200
3. Compréhension – proverbes – ordonner un texte	202
Je découvre	202
Je m'entraîne	210
Je vérifie mes réponses	214

4. Analogies verbales	215
Je découvre	215
Je m'entraîne	216
Je vérifie mes réponses	219
5. Fluence verbale	220
Je découvre	220

Sous-partie 4

Les mises en situation professionnelle

1. Ce que vous devez savoir sur les mises en situation professionnelle	224
2. Test de jugement situationnel (tjs)	225
Je découvre le test	225
Conseils pour réussir les TJS	226
3. Test du « bac à courrier » ou « test in basket »	227
Je découvre le test	227
Conseils pour réussir les tests de type « bac électronique »	229
4. Exercices de groupe	230
Je découvre le test	230
Conseils pour les tests de groupe	230
5. Tests en binôme	232
Je découvre le test	232
Conseils pour les tests en binôme	232
6. Assessment centers	233
Je découvre le test	233
Conseils pour se préparer à un assessment center	233

Partie 2

Tests Subjectifs

Sous-partie 1

Les tests de personnalité

1. Ce que vous devez savoir avant de les aborder	238
À quoi servent-ils ?	238
Quels sont les organismes qui créent les tests, et qui les font passer ?	238
Comment se présente un test de personnalité ?	239

Tricher à un test de personnalité : bonne ou mauvaise idée ?	239
Quelles obligations légales régissent les tests de recrutement ?	242
Est-il possible de refuser de répondre à un questionnaire de personnalité ?	242
Comment se préparer ?	243
2. Le sosie	251
SOSIE 1	251
SOSIE 2	252
3. Le PAPI (<i>personality and preference inventory</i>)	255
Le PAPI 3 I	256
Le PAPI 3 N	256
4. Le potentiel de Sigmund	259
5. Le MBTI ou indicateur typologique de Myers-Briggs	261
Le MBTI niveau I	261
Le MBTI niveau II	263
6. Tests basés sur le modèle des 5 grands facteurs ou « big five »	264
Description	264
Traits de personnalité révélés à l'issue du questionnaire	266
Principaux tests basés sur le modèle du Big Five	269

Sous-partie 2

Les tests projectifs

1. Ce que vous devez savoir avant de les aborder	276
2. Le test de frustration de Rosenzweig	277
Présentation du test	277
Cotation des réponses	278
Restitution des résultats	279
Quelques recommandations	283
3. Le test du village	284
Passation individuelle	284
Passation en groupe	288
4. Le test de Rorschach (ou test des « taches d'encre »)	289
Présentation du test	289
Conseils d'ordre général à suivre	290
Les planches	291

AVANT-PROPOS

Utilisés depuis de nombreuses années par les cabinets de recrutement et par les responsables des ressources humaines du secteur privé, les tests de sélection sont également très présents dans les processus de recrutement de la fonction publique. Ils permettent en effet d'évaluer les aptitudes, les formes d'intelligence, les dimensions de la personnalité par rapport au travail d'un(e) candidat(e) et de vérifier ainsi si le profil de ce(tte) dernier(e) correspond au poste à pourvoir.

Par définition, un test est un élément standardisé, appliqué à une personne ou à un groupe, qui permet de mesurer diverses capacités intellectuelles et d'évaluer la personnalité d'un candidat.

Il est possible de distinguer schématiquement deux grands types de tests. Les **tests** dits **objectifs** représentés par les tests d'intelligence, les tests d'aptitude et les mises en situation professionnelle, et les **tests** dits **subjectifs** constitués principalement par les tests de personnalité et les tests projectifs.

Tests objectifs

Les tests d'intelligence

Présentés en général sous le terme de tests psychotechniques, ils ont pour but d'évaluer les capacités intellectuelles et la logique de raisonnement d'un candidat.

Plus précisément, ils explorent cinq dimensions de l'intelligence.

L'intelligence fluide (ou logico-mathématique) est la capacité de résoudre des problèmes nouveaux ou abstraits. Elle est très peu corrélée aux apprentissages et à la culture du sujet.

L'intelligence cristallisée (ou verbale) est le reflet de l'expérience, des compétences et des connaissances (en particulier scolaires) acquises au fil du temps.

L'intelligence spatiale est la capacité d'établir la relation fonctionnelle d'objets dans un espace à deux ou trois dimensions, de concevoir et de manipuler mentalement des formes géométriques et des volumes.

La flexibilité mentale est la capacité de s'adapter à la nouveauté et aux changements, de passer rapidement d'une activité à une autre.

L'attention est la capacité de se focaliser sur les informations pertinentes à traiter, de maintenir sa concentration dans le temps.

Deux autres facteurs sont indissociables des dimensions précédentes.

La mémoire de travail est la capacité de retenir des informations temporairement, afin de réaliser simultanément des opérations cognitives sur ces dernières.

La vitesse de traitement de l'information correspond au rythme auquel les différentes opérations mentales sont déclenchées et exécutées.

Les tests d'aptitude

Ils peuvent être d'ordre général, comme évaluer votre maîtrise de la langue française (compréhension, orthographe, vocabulaire, etc.), vos compétences numériques (calculs, résolution de problèmes, etc.), votre culture générale, ou spécifiques et en relation avec une activité professionnelle (maîtrise de logiciels bureautiques pour une secrétaire, compétences en programmation pour un informaticien, etc.). Ils ont essentiellement pour but d'évaluer une compétence réelle, voire de mesurer votre rapidité à accomplir une tâche donnée.

Dans leur dimension générale (évaluation de l'aptitude verbale par exemple), ils sont relativement similaires aux tests d'intelligence en lien avec l'intelligence cristallisée.

Les mises en situation professionnelle

Basées en grande partie sur des exercices de simulation, elles visent à évaluer les compétences professionnelles et comportementales (soft skills) du candidat – faculté d'analyse, capacité de prendre des décisions – aptitude à l'écoute, à travailler en équipe – charisme – résistance au stress – etc. dans des situations similaires à celles qu'il rencontrera dans sa nouvelle fonction. Ces tests, devenus quasi-incontournables dans les processus de recrutement des cadres et pour des fonctions de management, sont en général associés à d'autres outils de recrutement au sein d'une séance d'évaluation (assessment center).

Tests subjectifs

Les tests de personnalité

Ils ont pour objectif d'évaluer un certain nombre de traits de personnalité et/ou de qualités propres du candidat. Si, à leur origine, ils étaient très proches des tests utilisés en psychologie clinique, ils s'en démarquent actuellement pour se focaliser davantage sur les traits de personnalité qui sont en relation directe avec l'environnement de travail et les comportements au travail. Ils permettent ainsi de prédire le style de comportement professionnel du candidat, son adaptation au poste, d'évaluer la manière dont il aborde ses tâches, comment il interagit avec son entourage et réussit au travail.

Les tests projectifs

Initialement créés pour la psychologie clinique afin de dépister des troubles de la personnalité, et basés essentiellement sur des épreuves d'imagination qui font appel à l'inconscient, ils peuvent s'intégrer, du moins dans le cadre de postes relativement spécifiques, aux processus de recrutement pour déterminer si la personnalité et le caractère d'un candidat sont en adéquation avec le poste à pourvoir.

La nature des tests de recrutement que vous passerez et l'analyse qui en sera faite dépendront du profil que l'employeur désirera sélectionner. Ce pourra être un test d'intelligence seul, un test d'intelligence et/ou d'aptitude suivi d'un test de personnalité, voire un test permettant d'évaluer à la fois vos traits de personnalité et la forme d'intelligence dont vous faites preuve. Dans le cadre d'un test d'intelligence, celui-ci pourra privilégier certains aspects de l'intelligence comme le raisonnement analogique, le raisonnement hypothético-déductif, la flexibilité mentale ou l'intelligence visuospatiale. De même, un test de personnalité pourra être axé sur la recherche de critères particuliers comme vos qualités relationnelles (interaction avec les autres, capacité à écouter, esprit d'équipe, capacité de commander ou d'obéir...) ou votre comportement au travail (respect de l'autorité, motivation, assiduité, autonomie, endurance, résistance au stress, etc.)

Votre livre

Chaque catégorie de tests fait l'objet d'un chapitre dans lequel vous trouverez toutes les informations théoriques utiles pour vous préparer efficacement.

- Les tests d'intelligence.
- Les tests d'aptitude.
- Les mises en situation professionnelle.
- Les tests de personnalité.
- Les tests projectifs.

Nous vous souhaitons une fructueuse lecture de ce manuel.

Et surtout, bonne réussite !

Pour aller plus loin...

Vous désirez vous entraîner de manière intensive sur plusieurs milliers d'items issus de concours ou de processus de sélection...



Rendez-vous sur **<https://concours-formation.fr>**
Le site de référence de préparation aux tests psychotechniques.

Partie

1

Tests Objectifs

- Les tests d'intelligence
- Les tests d'aptitude numérique
- Les tests d'aptitude verbale
- Les mises en situation professionnelle

SOUS- PARTIE 1

Les tests d'intelligence

- Séries numériques, alphabétiques, alphanumériques et séries avec symboles
- Séries graphiques et analogies graphiques
- Intrus
- Matrices
- Dominos et cartes à jouer
- Opérateurs
- Figures numériques
- Intelligence spatiale
- Attention, mémoire et vitesse de traitement

PRÉSENTATION

Nous ne développons ici que les tests les plus fréquemment rencontrés et qui sont donc susceptibles de figurer à votre épreuve de sélection. Pour une étude exhaustive, nous vous invitons à lire l'ouvrage « **PSYCHOTECHNIX** », chez le même éditeur, qui recense et explicite la quasi-totalité des tests actuellement utilisés par les cabinets de recrutement ou les professionnels des ressources humaines.

Afin que vous assimiliez rapidement et plus durablement les principes logiques mis en œuvre dans les tests psychotechniques relevant de l'intelligence, nous avons choisi de vous présenter les différents tests d'intelligence sous la forme de modules de formation, indépendants les uns des autres, constitués chacun de questions qui ont pour but de vous amener à découvrir par vous-même les principaux mécanismes logiques utilisés dans la catégorie de tests étudiée. Chaque question étant immédiatement suivie de la réponse et du corrigé détaillé, nous vous conseillons d'utiliser un cache afin de masquer ces derniers. Il est important en effet que vous fassiez l'effort de découvrir la solution par vous-même. Toute découverte anticipée de la réponse serait préjudiciable à votre apprentissage.

Quand cela s'avère nécessaire, des notions théoriques ou des points méthodologiques vous sont fournis. Il s'agit des « Point technique ».

Après avoir terminé l'étude d'un module de formation, nous vous invitons à créer par vous-même de nouvelles questions qui respectent les règles logiques décrites dans le chapitre. Cette approche créatrice vous permettra d'acquérir plus facilement certains « réflexes » de résolution et d'assimiler durablement les différents mécanismes logiques explicités.

LES MODULES DE FORMATION	
Module n° 1	Séries numériques, alphabétiques, alphanumériques et à base de symboles
Module n° 2	Séries et analogies graphiques
Module n° 3	Intrus
Module n° 4	Matrices
Module n° 5	Cartes et dominos
Module n° 6	Opérateurs
Module n° 7	Figures numériques
Module n° 8	Tests d'intelligence spatiale
Module n° 9	Tests d'attention de mémoire et de vitesse de traitement

Vous trouverez en général à la fin de chaque module des séries d'exercices qui vous permettront de mettre en application les connaissances nouvellement acquises.

Je découvre

Séries numériques

Dans ce type de tests, vous devez compléter la série de nombres qui vous est proposée. Pour cela, vous devez identifier la ou les règle(s) qui permet(tent) de passer d'un nombre au suivant. Les questions ci-après vous présentent les règles les plus courantes régissant les suites numériques.

- 1 Soit la série suivante : $5 \bullet 7 \bullet 9 \bullet 11 \bullet ?$

Indiquez le nombre qui remplace logiquement le point d'interrogation.

Réponse : 13. On passe d'un nombre au suivant en ajoutant 2.

Point technique

Une suite numérique dans laquelle on passe d'un nombre au suivant en ajoutant ou en retranchant une valeur constante (appelée « **raison** ») est appelée une **suite arithmétique**. Voici une suite arithmétique de raison (-3) : $15 \bullet 12 \bullet 9 \bullet 6 \bullet 3$.

- 2 Soit la série suivante : $3 \bullet 6 \bullet 12 \bullet 24 \bullet ?$

Indiquez le nombre qui remplace logiquement le point d'interrogation.

Réponse : 48. On passe d'un nombre au suivant en multipliant par 2.

Point technique

Une suite numérique dans laquelle on passe d'un nombre au suivant en multipliant par une valeur constante (appelée « **raison** ») est appelée une **suite géométrique**. Voici une suite géométrique de raison (5) : $1 \bullet 5 \bullet 25 \bullet 125 \bullet 625$.

- 3 Soit la série suivante : $2 \bullet 5 \bullet 11 \bullet 23 \bullet ?$

Indiquez le nombre qui remplace logiquement le point d'interrogation.

Réponse : 47. Nous avons ici une sorte de « mixte » de suite arithmétique et de suite géométrique. On passe d'un nombre au suivant en multipliant par 2 et en ajoutant 1 à chaque fois : $(2 \times 2 + 1 = 5)$; $(5 \times 2 + 1 = 11)$ et $(23 \times 2 + 1 = 47)$.