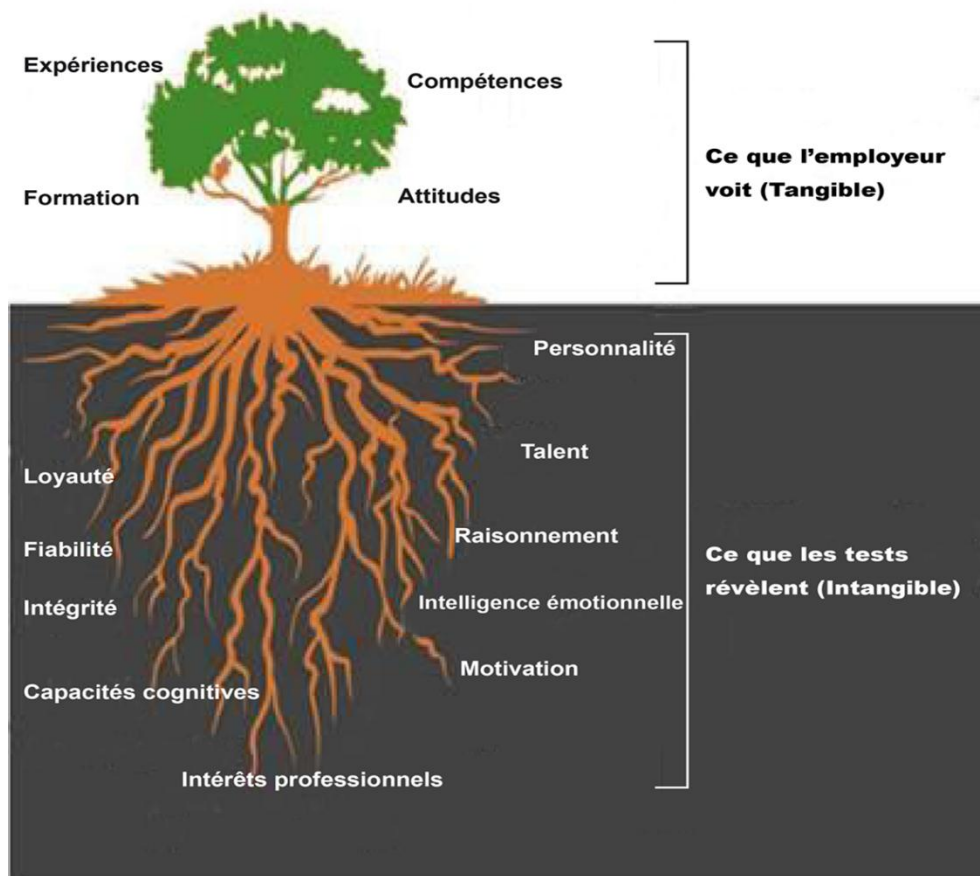


Pourquoi est-il recommandé d'utiliser les tests psychométriques lors des recrutements ?

Le mot « Psychométrie » renvoie très souvent à l'évaluation psychologique d'un individu. Contrairement aux aspects tels que l'éducation, la formation, les habiletés, l'expérience, l'apparence et la ponctualité qui sont tangibles, les traits de comportement et de personnalité d'un candidat peuvent être plus difficiles à évaluer pendant un entretien d'embauche.

Un processus de recrutement peut être assez subjectif dans la mesure où très souvent l'employeur ou le recruteur évalue le candidat sur ses habiletés, son expérience et s'appuie sur son instant pour se faire une opinion de l'employé.

De plus en plus, les employeurs choisissent de se servir des tests psychométriques pendant leurs processus de recrutement pour obtenir une meilleure évaluation globale d'un candidat, et possiblement trouver la personne la plus adéquate pour un poste donné. Ces tests représentent alors des outils permettant d'identifier avec beaucoup de fiabilité, la personnalité, les forces, les faiblesses, la moralité, prédire la performance future et le style de management d'un candidat.



Les tests psychométriques mesurent avec une rigueur scientifique certains attributs intangibles comme l'intelligence, le raisonnement critique, la motivation, le stress, les performances futures,

l'intégrité, la moralité, le leadership, le style de communication, bref le profil global du candidat... Ces outils auxquels sont soumis les candidats sont précis, justes, équitables et fournissent des données mesurables, objectives pour sécuriser les décisions d'embauche et d'éviter les erreurs de casting.

Certaines entreprises préfèrent utiliser les tests psychométriques afin de filtrer (et ensuite éliminer) bon nombre de candidats au début de l'effort de recrutement. Dans ce cas, les tests psychométriques peuvent aider à réduire considérablement la charge de travail du recruteur, puisqu'ils aident à identifier rapidement un petit groupe de candidats qualifiés qui ont le potentiel de bien performer dans les étapes ultérieures du processus de recrutement. D'autres encore les utilisent en fin de processus de recrutement pour compléter leurs analyses et sécuriser leurs décisions d'embauche.

Dans le souci d'aider les entreprises à améliorer la qualité de leurs recrutements, **AFRIC STAFF** met à leur disposition une gamme de tests psychométriques fiables et reconnus par les associations internationales de psychométrie.

N'hésitez pas à consulter notre online assessment center <http://www.africstaff.com/assessment.php>

Les personnes désireuses de faire leurs bilans de compétences peuvent également consulter ce lien et découvrir notre gamme de tests leur permettant de découvrir leurs qualités et points de développement.

Peter Jules MANDONG

CEO AFRIC STAFF

peter.mandong@africstaff.com

www.africstaff.com

