

Horst H. Siewert – Renate Siewert

Les tests psychotechniques

S'entraîner pour réussir

Traduit par Martine Jnioui

Deuxième édition

© Groupe Eyrolles, 1993, 2004 ,

ISBN 2-7081-3552-X

EYROLLES



Chapitre 2

Le développement des tests : les stratégies des auteurs de tests



Plus vous en savez sur le test, plus il vous est facile d'en déceler les points faibles et de l'appréhender.

Ce chapitre va vous procurer les connaissances de base sur le développement des tests. Il est fondé sur des analyses d'enquêtes statistiques qui ne seront pas présentées en détail ici. Vous devriez toutefois passer du stade du « aucune idée » à celui où vous aurez acquis quelques connaissances dans le domaine de la construction des tests.

Ce chapitre constitue un point de départ à la façon de « décrypter » un test.

Comment un test voit le jour

Si nous considérons la construction et la naissance des tests, nous discernons quatre étapes presque indépendantes.

- ▶ Idée du test (par quelqu'un qui l'a commandé ou par un chercheur d'université, souvent appelé aussi « auteur du test »).
- ▶ Collecte de la matière et pré-test (structuration et classement de la matière des données et des tests déjà développés).
- ▶ Vérification du test et contrôles statistiques (vérifications habituelles sur la validité des tests à l'aide d'échantillonnages statistiques représentatifs).

- ▶ Publication et vente des tests (par les auteurs, souvent aussi par l'intermédiaire d'une maison d'édition).

Chacun des stades cités ci-dessus offre l'opportunité de tirer parti du test, ou du moins d'en analyser les stratégies. Déceler les stratégies du test est important car il vous permet d'effectuer le test avec le plus de sérénité possible.

Commençons donc par l'idée du test.

À la recherche d'une idée de test

Au cours de la première phase, avant donc qu'un test n'existe, le scientifique essaie de se faire une idée aussi précise que possible du problème qui lui est posé.

Le résultat définitif n'est pas encore clairement évident, les problèmes ne peuvent pas tous être résolus grâce à des tests. Il se peut tout à fait que le scientifique se décide à concevoir des interviews structurées. Pourtant, il pourrait tout aussi bien utiliser des certificats de travail, des renseignements sur la vie, et un phénotype extérieur pour prendre une décision. La plupart du temps, il va se décider en choisissant la voie sur laquelle il rencontrera la moindre résistance.

Supposons qu'il s'agisse d'un test de sélection d'aptitude qui permette à de jeunes managers d'accéder au secteur des grandes banques.

Si le scientifique, appelons-le auteur du test, s'est décidé pour un test, il va commencer immédiatement par rassembler de la matière. Il va essayer d'analyser complètement tous les tests qui tombent dans le champ de l'objectif cité ci-dessus.

S'il continue à être très consciencieux, il va présenter l'un ou l'autre test comme exercice à quelques managers qui ont réussi, et s'assurer des qualités spéciales que doit posséder un directeur de banque pour réussir dans sa vie professionnelle. Gagner le plus d'argent possible pour sa société, c'est finalement dans cette intention qu'il est embauché.

2. Le développement des tests

Son propre chef, le directeur général, doit en effet investir énormément d'argent dans la formation du directeur qui prendra sa relève. C'est la raison pour laquelle il veut être certain *a priori* que dès son embauche, la rentabilité du nouveau collaborateur est établie.

Le test n'est donc aucunement un jeu, mais un moyen sûr pour économiser de l'argent. Quelques entreprises, et même de grandes banques sont tellement convaincues de l'aide que peut apporter un test, qu'elles imputent même le succès de toute l'entreprise à la sélection stricte du personnel au début de chaque carrière.

Au grand dam des « testeurs » et des entreprises, il s'est avéré que des candidats « malintentionnés » peuvent toutefois tirer profit des tests de sélection. Il faut entendre par « malintentionné » un candidat qui veut absolument se procurer habilement un poste, sans la moindre considération pour l'honnêteté ou la malhonnêteté de ses réponses.

La stratégie du candidat « malintentionné » est la suivante :

- ▶ imprègne-toi du profil de la profession ciblée ;
- ▶ réponds exactement comme un spécialiste de cette branche professionnelle ;
- ▶ orne le tout de fleurs de rhétorique générales et ressassées, qui comportent l'avancement, l'ambition, l'honnêteté et l'application.

Lors du test de candidature et précisément lors du questionnaire de personnalité, tout se passera merveilleusement bien.

Un test provenant des USA montre que cette façon de procéder n'est pas totalement infructueuse.

Modification des résultats d'un test par présentation d'un stéréotype

Pré-test

Cinquante étudiants prennent part à un test de sélection à un poste de direction.

L'évaluation révèle une répartition normale des qualités et caractéristiques testées, et un niveau global relativement bon.

Test principal

Au cours du test principal, on donne comme instruction à ces mêmes étudiants de manipuler leurs réponses en se mettant à la place d'un jeune manager. On commence par leur donner un aperçu des tâches précises, du comportement et du monde dans lequel vit un directeur de la société X.

Le test initial est exécuté dans sa forme parallèle B.

Résultat

Presque 80 % des étudiants ont pu transformer leur profil de personnalité et même leur performance de test en ceux d'un directeur de la société X (certains d'entre eux avec la mention « très bien »).

Particulièrement significative avait été la transformation des caractéristiques analysées auparavant telles que l'énergie au travail, la gestion du personnel, la disposition à prendre des risques calculés, le vocabulaire, la richesse des idées, la personnalité de meneur et la force de persuasion.

(Victor L. Whiteman, université de l'État du Michigan, 1982.)

Nous voyons donc qu'il est tout à fait possible, pour un candidat moyennement intelligent, d'influencer les résultats du test et de les réviser dans son sens.

Naturellement, les auteurs et fabricants de tests le savent aussi. Ils partent même du principe que la personne testée triche.

Pour tricher, il y a deux possibilités :

- ▶ lors de tests « involontaires », par exemple en psychiatrie, à l'armée, ou que font passer la police et la police des frontières, la personne testée aura une performance inférieure à celle qu'elle pourrait avoir ;
- ▶ en revanche, lors de candidatures ou de tests d'entrée dans une entreprise, le candidat va se montrer meilleur qu'il n'est en réalité.

2. Le développement des tests

Les personnes testées sont tout à fait en mesure de saisir le profil du test et de réagir positivement à cette exigence. La stratégie inverse des psychodiagnostiqueurs a été d'essayer d'intégrer des pièges et naturellement de tenir leurs tests secrets.

On ne peut pas beaucoup tricher lors des tests de performance. Ceux-ci sont relativement durs parce qu'ils font appel à des capacités qui sont peu utilisées dans la vie quotidienne. À l'inverse des questionnaires, on peut toutefois s'y préparer facilement et on peut déjà espérer obtenir des résultats respectables après une courte période, grâce à la préparation aux tests.

Le mécontentement des auteurs de tests et des psychodiagnostiqueurs est alors compréhensible lorsqu'ils doivent constater que d'autres psychologues, pour la plupart de leur propre camp, publient des stratégies permettant une résolution des tests optimale et une préparation aux tests. La fabrication d'un test coûte de 10 700 à 15 300 euros. Il peut être ensuite utilisé dans les entreprises ou les instituts. Des développements nouveaux coûteux comme par exemple le « test pour les cycles des études médicales » s'élèvent à des sommes beaucoup plus importantes. Ils peuvent facilement atteindre 534 000 euros et même les dépasser.

Rassemblement de la matière et pré-test

Dès que l'auteur d'un test a fait le tour de toutes les réflexions citées auparavant, il commence à chercher les « bons » tests qui pourraient lui être utiles lors du développement du test. Parfois ces tests – en particulier quand le test doit être disponible rapidement – s'inspirent de tests existant déjà, ou des idées parfaitement nouvelles qui arrivent sur le marché. Mais c'est rarement le cas ; les utilisateurs de tests n'ont pas eu de très bonnes expériences avec des idées totalement nouvelles, c'est la raison pour laquelle ils sont méfiants et plutôt conservateurs. Notre chance est d'être confronté à un test conventionnel, et en tant que candidat, on peut selon toute probabilité compter dessus.

Ces tests sont issus de deux ou trois grandes familles, et c'est la raison pour laquelle ils sont comparables et interchangeables quant à leur structure et à leur conception.

L'auteur de test va par conséquent composer un pré-test à partir d'exercices déjà existants et variés, et l'exécuter avec quelques personnes à tester. Selon ses résultats, il va entreprendre les dernières corrections et développer le test de façon adéquate.

Nous pouvons être à peu près certains, dès à présent, que nous sommes sur la bonne voie, car on peut se préparer à toutes les familles importantes de tests qui se trouvent actuellement sur le marché.

Avantages de la préparation aux tests :

- ▶ assurance lors des tests, c'est-à-dire expérience de la pratique des tests ;
- ▶ expérience du stress et du contrôle du temps ;
- ▶ familiarisation avec les différents types d'exercices et les stratégies de résolution correspondantes ;
- ▶ préparation à la connaissance des tests peu nécessaires dans la vie quotidienne ;
- ▶ confrontation avec son propre manque d'assurance et sa peur des tests ;
- ▶ préparation au comportement requis pendant les tests (arrêt des exercices, transcription des solutions, utilisation du crayon, exercices de contrôles *a posteriori*) ;
- ▶ détection des stratégies des tests, des pièges à mensonges, des objectifs des tests ; pénétration des structures de maniement internes au test.

C'est en forgeant qu'on devient forgeron : ce proverbe est également valable pour la préparation aux tests. Et, en général, plus les exercices de préparation sont près de la réalité des tests, meilleur est l'effet de la préparation.

2. Le développement des tests

Vérification du test et contrôle statistique

Si nous poursuivons les activités de notre auteur de test imaginaire, nous le trouvons à présent dans la phase de la vérification du test. Il a de nouveau discuté du pré-test avec la direction et déterminé les caractéristiques ou les capacités les plus importantes pour la future sélection du jeune directeur. Le test se trouve donc au stade final de son développement. Il ne manque plus que le contrôle final qui s'effectue toujours par la voie statistique pour les tests. Plus l'échantillonnage du contrôle final est large, plus le test donnera des résultats précis. On dit alors qu'il est « applicable sans exception » et il peut livrer des résultats statistiquement significatifs. Pour un meilleur contrôle, il est souvent indiqué dans le livret qui accompagne le test avec quel groupe de personnes le test a été vérifié et à quel résultat on a abouti.

S'il s'agit d'un test professionnel, le test a certainement été réalisé par plusieurs centaines de représentants de cette profession.

Dans ce cas, la situation est particulièrement favorable à qui souhaite réussir, car le procédé de contrôle le sert parfaitement. En effet, au cours de cette phase d'élaboration des tests, les valeurs extrêmes en sont retirées. Il ne reste que le niveau intermédiaire, auquel on peut tout à fait parvenir grâce à un minimum de préparation.

Par conséquent, cette connaissance interne est certainement utile à quiconque souhaite s'exercer à adopter le caractère requis par le concepteur du test. Il doit simplement répondre aux questions personnelles en s'alignant sur la norme habituellement en usage et se « mettre dans la peau » de Monsieur Michel Dupont ou de Mademoiselle Catherine Durand. Ce qui lui est également d'un grand secours est ce qu'on a appelé plus tard « les exercices de visualisation » et naturellement le tableau présenté ci-après.

Les tests psychotechniques

Le candidat optimal :

- ▶ est en bonne santé et pratique régulièrement un peu de sport. Il s'agit là de types de sport non dangereux (en aucun cas courses de moto, boxe ou alpinisme extrême) ;
- ▶ a des passe-temps ordinaires (collectionne les timbres, les pièces de monnaie, aime la lecture, les jeux électroniques, le bricolage, le chant, etc.) ;
- ▶ a eu une enfance en grande partie heureuse et est issu d'une famille au sein de laquelle les relations sont bonnes (nombre de frères ou sœurs jusqu'à trois ; pas de divorce ; pas de suicide dans la famille ; pas de parents en traitement psychiatrique ; pas de frères et sœurs handicapés mentaux) ;
- ▶ n'a pas de sentiment de culpabilité (parce qu'il n'a pas commis de délit assez grave ; on peut avouer de petits larcins au cours de l'enfance) ;
- ▶ aime les animaux (les chiens, mais en aucun cas les chats) – mais ne se préoccupe pas, par exemple, de la course aux armements ou de la fin du monde (croit que tout va s'arranger). Ceci ne signifie pas que le candidat n'a pas d'esprit critique : de nos jours, tous ceux qui occupent un poste à responsabilité doivent en faire preuve ;
- ▶ ne vole pas, même de petites choses ; a un passé irréprochable ; est moralement équilibré et stable ;
- ▶ veut rester dans son pays et s'y sent bien ; peut, s'il a déjà vécu à l'étranger, affirmer que c'est dans son pays que l'on trouve la meilleure des sociétés.

Afin d'être prêt à toutes les « bonnes réponses » dans le cas concret du test, vous devriez réaliser les exercices ci-dessous, dits *exercices de visualisation*, plusieurs fois dans la semaine qui précède le test.

La visualisation est une technique mise au point par *Eugène T. Gendlin* (1978), qui permet de modifier son propre point de vue et ainsi de considérer et d'appréhender les problèmes différemment. Nous voulons utiliser cette technique pour assimiler, au moins pendant le test, notre point de vue intérieur à celui du « candidat idéal ».

2. Le développement des tests

Exercice de visualisation pour le « candidat idéal »

▶ Indications

Lisez entièrement la phrase, l'énoncé, à mi-voix.

À présent, fermez les yeux, et représentez-vous le contenu de la phrase en images.

▶ Exemple

J'aime ma mère, j'aime mon père, j'aime ma mère un peu plus que mon père.

Visualisation :

Représentez-vous en images l'amour pour votre mère, le sentiment d'amour, la chaleur vous envahit.

Représentez-vous en images l'amour pour votre père, le sentiment d'amour, la chaleur vous envahit.

Le sentiment d'amour pour votre mère est un peu plus fort, l'attrance, la chaleur sont un peu plus grandes. Vous aimez malgré tout les deux personnes très sincèrement et de tout cœur.

▶ Résultat

Vous avez terminé votre phrase, alors continuez avec la suivante. L'intensité de la représentation ne joue d'abord aucun rôle. Il est important que vous répétiez cet exercice deux fois par jour, en particulier au cours de la semaine qui précède le test.

Contenu/items pour la poursuite d'exercices de visualisation

1. J'aime mon père, j'aime ma mère, pourtant, j'aime un peu plus ma mère.
2. Je suis pleinement satisfait de mon existence.
3. Je n'ai pas de problèmes de santé, je suis bien portant.
4. Je pratique volontiers le sport de temps en temps.
5. J'aime mon mari/ma femme, j'aime mes enfants.
6. J'attache beaucoup d'importance à ma profession, personne ne doit m'empêcher de l'exercer.
7. J'ai eu une enfance heureuse.
8. Je vois mon avenir heureux et rempli de succès.
9. Je n'ai pas de problèmes.
10. Je sais que je connaîtrai le succès.
11. Je suis ambitieux, dynamique et capable d'arriver à mes fins.
12. Mes forces se concentrent entièrement sur l'entreprise ; je me réjouis de faire justement partie de cette entreprise.

Cet exercice de visualisation suffit pour la plupart des tests de personnalité. Ce n'est que lors de candidatures à des postes de direction élevés que d'autres techniques deviennent nécessaires. Mais je ne voudrais pas les aborder ici. En même temps, on utilise souvent aussi des tests cliniques projectifs auxquels il est difficile de se préparer sans posséder une connaissance exacte de l'interprétation. Les trois tests les plus importants de cette famille sont *le test de Rorschach*, le TAT (Thematic Apperception Test) et le PF-test selon *Rosenzweig*. En tant que candidat, vous devez être familiarisé avec la connaissance des tests, afin de pouvoir manipuler ces derniers. Toutefois, ces tests sont très rarement utilisés en pratique parce que leur évaluation est très compliquée et nécessite un grand entraînement.

2. Le développement des tests

Publication et diffusion du test

Le test est terminé ; notre concepteur de test l'a entièrement vérifié et a livré son manuscrit à l'éditeur.

Celui-ci publie à présent le test, mais le diffuse uniquement aux centrales et aux instituts de tests connus et compétents. Les librairies ne le reçoivent pas, parce qu'elles ne peuvent pas donner de garantie suffisante pour que le test reste réellement secret et ne soit remis qu'à des spécialistes. Vous aurez du fil à retordre si vous voulez approcher l'un de ces fascicules convoités.

Mais il existe là aussi de petits mais non moins bons moyens détournés. Ainsi, par exemple, de nombreux éditeurs de tests en sont venus à vendre les tests également aux enseignants et aux conseillers pédagogiques. Ceci à des fins de tirages plus conséquents.

Les tests peuvent être commandés aux centrales de tests avec le cachet de l'école. Lors des contrôles, les centrales de tests allemandes sont plus strictes que celles des autres pays (Suisse, Autriche, USA).

En tant qu'écopier, je pourrais demander à mon professeur de me commander un tel test. Il pourrait le faire pour l'école ou bien même travailler le test avec toute la classe. S'il est coopératif et ouvert à ce procédé, il fera part du résultat à chaque élève et lui donnera même le dossier de test à emporter à la maison (fascicule de test) pour lui permettre de s'exercer de façon plus intensive.

Quelque temps plus tard, le professeur pourrait proposer un test semblable et comparer les résultats du premier test avec ceux du deuxième. On appelle la différence qui est notable, effet d'entraînement. Cette indication est très importante pour l'élève, car il est également possible de l'observer en mathématiques, en anglais et dans d'autres matières (ceci n'est qu'une indication didactique)... Mais comme je ne suis pas un élève, je ne peux pas donner de tels conseils. En tant qu'auteur, je le déconseille, pour la simple raison que je ne souhaite pas entrer en conflit avec certains syndicats professionnels (je ne sais pas ce que je ferais à votre place).

Les tests psychotechniques

Des livres d'un type tout particulier offrent une autre possibilité d'approche du contenu des tests. En effet, de nombreux tests, principalement ceux éprouvés depuis longtemps, sont si compliqués que certains auteurs leur ont adjoint les résultats dans des instructions manuscrites. Ici des détails du test sont expliqués et des exemples d'exercices sont cités. Contrairement au test lui-même, et c'est ce qui en fait l'intérêt, ces livres qui aident à passer les tests sont accessibles à tous. Chaque libraire peut les commander pour les personnes intéressées. Rien que pour le test de Rorschach, il existe cinq livres ; d'autres livres traitent de familles entières de tests. Il y a donc suffisamment de matière, il vous suffit de chercher.

Les tests les plus importants pour sélectionner l'aptitude et l'intelligence

Pour vous faciliter quelque peu la recherche, je voudrais ici, pour clore le deuxième chapitre, vous donner la liste des tests les plus importants pour une sélection de candidats (situation en 1988).

Tests les plus importants pour sélectionner les candidats

Dénomination du test	Contenu/champ d'application
Test d'images professionnelles (ACHTNICH) : B-B-T	Série de photos, test d'images professionnelles avec estimation des facteurs de tendance. <i>Application : psychologie professionnelle, orientation professionnelle.</i>
Test de structure et d'intelligence (AMTHAUER) : I-S-T	Détermination de l'intelligence selon différents facteurs, souplesse d'esprit. <i>Application : orientation de la carrière.</i>
Test d'étude et de mémoire (BÄUMLER) : L-G-T 3	Vérification de ce que le candidat retient de données verbales et numériques ; détermination d'un quotient de mémoire. <i>Application : carrière d'inspecteur, officier stagiaire.</i>

2. Le développement des tests

Dénomination du test	Contenu/champ d'application
Test de fond et d'intelligence (CATELL / WEISS / OSTERLAND) : G-I-T	Teste les degrés d'intelligence selon le psychologue CATELL. Il y a trois degrés. <i>Application : secteur de l'enseignement supérieur, école, école spécialisée.</i>
Test de Mannheim pour recenser les résolutions de problèmes techniques de physique (CONRAD / BAUMANN / MOHR) : M-T-P	Teste les qualités pour des professions orientées vers la technique. <i>Application : écoles supérieures techniques, universités, écoles professionnelles.</i>
Test d'aptitude motrice à l'artisanat HAMET (DIETERICH / MESSERLE)	Teste la maturité professionnelle surtout concernant le domaine manuel. Des essais de travail doivent être élaborés. <i>Application : test d'accès à toutes les professions artisanales.</i>
Inventaire de la personnalité selon Eysenck (EYSENCK) : E-P-I	Teste les formes de la personnalité avec des degrés de mensonge ; détermine l'extraversion et la névrose. <i>Application : les détenus, les élèves handicapés mentaux, mais aussi les membres d'une direction.</i>
Questionnaire pour l'analyse des postes de travail (FREILING / HOYOS) : F-A-A	Test de sondage des exigences des postes de travail. Recueil des informations, traitement de l'information, exécution du travail, influences de l'entourage. <i>Application : valorisation du poste de travail, promotion.</i>
Système de test des performances (HORN) : L-P-S	Détermination de la dimension des performances dans le domaine de l'intelligence, établit un modèle de structure du talent. <i>Application : tests d'accès à une profession pour environ 45 professions, orientation scolaire.</i>
Test d'intérêt professionnel (IRLE) : B-I-T	Sonde les intérêts professionnels, les tendances. <i>Application : orientation professionnelle, choix d'une profession, sélection du personnel, conseil d'éducation.</i>
Test de motivation pour la formation (LEIBER) : B-M-T	Destiné aux chômeurs et éventuellement à des collaborateurs ; teste la disposition à suivre une formation continue. <i>Application : bureau de l'Agence nationale pour l'emploi, psychologues scolaires, formateurs en entreprise, professeurs techniques.</i>

Les tests psychotechniques

Dénomination du test	Contenu/champ d'application
Test général de travail de bureau (LIENERT) : A-B-A-T	Vérifie en six sous-tests les aptitudes qui sont attendues dans les bureaux, telles que les fiches pour cartothèque, le contrôle des adresses, l'orthographe, la rédaction de textes, la capacité de rendement, la capacité de travail. <i>Application : employés de bureau, directeurs, commerciaux, etc.</i>
MMPI test de personnalité (GEHRING / BLASER)	Test de personnalité pour tous ses domaines avec profil total de personnalité. <i>Application : psychologie clinique, psychiatrie, mais aussi hautes fonctions de direction, tâches particulières dans l'armée, dans l'aviation et l'aéronautique.</i>
Thematic Apperception Test (MURRAY) : T-A-T	Test de projection destiné à établir le diagnostic de la personnalité. <i>Application : psychologie clinique, mais également sélection du personnel.</i>
Méthode d'investigation ergonomique en vue de l'analyse de l'activité (ROHMERT / LANDAU) : A-E-T	Méthode de détermination de la charge de travail et de la fatigue dans le travail quotidien. <i>Application : mutation, classification, recherche de cause d'accidents, gestion du personnel.</i>
Test de Rorschach (RORSCHACH)	Test de personnalité projectif dans un processus d'interprétation. <i>Application : psychologie clinique, méthode de sélection pour des postes de direction assez élevés.</i>
P-F-test (ROSENZWEIG)	Test de personnalité : l'agression dirigée vers l'extérieur ou l'intérieur, les traits généraux de personnalité peuvent être déterminés. <i>Application : psychologie clinique, mais également sélection du personnel pour des postes importants.</i>
Test d'aptitude professionnelle (SCHMALE / SCHMIDKE) : B-E-T	Les fonctions fondamentales de l'aptitude professionnelle sont déterminées. Perception spatiale, compréhension technique, calcul appliqué, logique linguistique, faculté de combinaison optomotrice. <i>Application : test d'accès à une profession pour environ 60 professions, employeurs, orientation professionnelle.</i>

2. Le développement des tests

Dénomination du test	Contenu/champ d'application
Batterie de tests afin de déterminer les facultés cognitives (WINKELMANN) : TEKO	Ce test revient sur les travaux de Piaget. Il vérifie principalement la pensée logique et mathématique. <i>Application : conseil en formation, professions qui amènent à tirer des conclusions.</i>

Psychologie du BDP, centrale de tests, Stuttgart-Göttingen, 1986-1987.

Liste de contrôle : connaissance des tests

Vérifiez votre connaissance des tests à l'aide de la liste de contrôle.

Si l'un des points devait encore vous paraître obscur, reportez-vous à la page du livre indiquée.

Quelles sont les 4 étapes de la construction d'un test que vous pouvez citer ?

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

Vous trouverez les bonnes réponses pages 33-34.

Quels avantages vous offre la préparation aux tests ? Citez 7 points.

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....
- 5).....
- 6).....
- 7).....

Vous trouverez les bonnes réponses page 38.

Quelles possibilités connaissez-vous pour influencer sur le résultat de votre propre test d'évaluation du personnel ?

- 1).....
- 2).....

Vous trouverez la bonne réponse page 39.

Les tests psychotechniques

Complétez :

Les méthodes de test ne doivent pas être accessibles à tous ; leur commercialisation est

.....

Vous trouverez la bonne réponse page 43.

En tant que psychologue ou enseignant, vous pouvez commander les tests chez

.....

Vous trouverez la bonne réponse page 43.



gk - Méthodes

AUTRES SELECTIONS:

**Test de QI - Test de Personnalité - Test Psychotechnique
Test de Personnalité - Test de Logique...**

Notre sélection de tests gratuits à visualiser:

http://gk.methodes.free.fr/test_gratuit_29_Personnalite_Logique.html

**Cv - Lettres de motivation
Contrat de travail**

Notre sélection d'exemples et de modèles gratuits à visualiser:

http://gk.methodes.free.fr/lettre_de_motivation_cv.html



eyrolles.com