

**Horst H. Siewert
et Renate Siewert**

Les tests psychotechniques

S'entraîner pour réussir

Traduit par Martine Jnioui

Deuxième édition

Sixième tirage 2011

© Groupe Eyrolles, 1993, 2004, pour le texte de la précédente édition

© Groupe Eyrolles, 2011, pour la nouvelle présentation

ISBN : 978-2-212-55219-5

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.

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 » pouvaient 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.

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 certain, 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 contrôle *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.

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.

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 ».

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'attirance, 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.

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 importants.

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).

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) : BBT	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) : IST	Détermination de l'intelligence selon différents facteurs, souplesse d'esprit. <i>Application : orientation de la carrière.</i>
Test d'étude et de mémoire (BAUMLER) : LGT3	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>
Test de fond et d'intelligence (CATELL/WEISS/OSTERLAND) : GIT	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>

.../...

Dénomination du test	Contenu/champ d'application
Test de Mannheim pour recenser les résolutions de problèmes techniques de physique (CONRAD/BAUMANN/MOHR) : MTP	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) : EPI	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) : FAA	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) : LPS	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>

Dénomination du test	Contenu/champ d'application
Test d'intérêt professionnel (IRLE) : BIT	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) : BMT	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>
Test général de travail de bureau (LIENERT) : ABAT	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 les 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) : TAT	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) : AET	Méthode de détermination de la charge de travail et de la fatigue dans le travail quotidien. <i>Application : mutation, classification, recherche de causes d'accidents, gestion du personnel.</i>

.../...

Dénomination du test	Contenu/champ d'application
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) : BET	Les fonctions fondamentales de l'aptitude professionnelle sont déterminées. Perception, conception spatiale, compréhension technique, calcul appliqué, logique linguistique, faculté de combinaison opto-motrice. <i>Application : test d'accès à une profession pour environ 60 professions, employeurs, orientation professionnelle.</i>
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 pages 37-38.

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.

Complétez :

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

.....

Vous trouverez la bonne réponse page 41.

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

.....

Vous trouverez la bonne réponse page 41.

Chapitre 3

Préparation aux tests : cette fois, nous y voici vraiment !

Dans ce chapitre, nous vous proposons quelques indications stratégiques qui vous permettront d'aborder les tests avec le plus de sérénité possible.

À la fin du chapitre, vous trouverez des recommandations pour une médication durant le test.

Préparation à un test

Lors de la préparation à un test d'aptitude ou à un test professionnel, ce sont presque toujours les mêmes problèmes qui surgissent et que nous allons brièvement résumer :

➤ **Émotion, nervosité**

Nous sommes pour la plupart nerveux avant un test, certains plus que les autres. Nous savons que de sa réussite dépend l'accès à un stage ou à des études ou à un poste dans une entreprise.

➤ **Peur**

Nous avons, même inconsciemment, peur de ne pas comprendre les indications du test ou de mal interpréter les directives de la personne qui fait passer les tests.

➤ **Antipathie, incompatibilité affective**

Aussi bien le test que la personne elle-même qui nous le fait passer nous sont extrêmement antipathiques. Nous reportons notre peur et notre nervosité sur le test et le « testeur ».

► Pression du temps

Nous avons certes appris à travailler sous la pression du temps, mais des conditions de travail strictes telles que celles-ci sont malgré tout désagréables. Nous savons que la moindre erreur peut devenir une catastrophe si nous restons bloqués lors d'un exercice et que nous ne parvenons plus à progresser. Certains ne peuvent absolument pas travailler sous la pression du temps. Ils s'effondrent et donnent ainsi une image bien inférieure à leur niveau réel de performance.

Pour surmonter ces difficultés, il existe pourtant des stratégies inverses qui peuvent vous aider à réaliser le test avec succès.

Le mieux est de procéder chronologiquement et de commencer à présent par la préparation au test.

Bien que vous ne sachiez pas encore exactement à quelle date le test aura lieu, il est déjà clair pour vous actuellement que le test de sélection du personnel ou le test de candidature est d'usage pour une candidature future ou en cours. Vous disposez par conséquent d'un peu de temps et pouvez réaliser cette préparation au test sous sa « forme longue ».

La forme longue de la préparation aux tests nécessite environ six semaines pendant lesquelles vous devez vous astreindre à des exercices quotidiens de trente à soixante minutes. Dans un seul cas, la durée de ces exercices peut être extrêmement réduite : quand vous faites du premier coup sans fautes tous les exercices des tests, et ceci dans les temps impartis. Il est alors superflu de vous exercer aux différents tests en respectant scrupuleusement la façon de procéder qui vous est présentée ici. Et pourtant, vous tirez profit de ce livre : confiance en soi et assurance de réussir les tests d'aptitude et le questionnaire d'évaluation du personnel. C'est la raison pour laquelle vous ne devez pas avoir peur. Mais pour tous les autres exercices, il est impératif de respecter la durée imposée.

Un test devrait normalement être préparé ainsi (voir par exemple chapitre 4).

1. Préparation aux tests : déroulement selon la forme longue

Remarque préliminaire

Comme lors d'un véritable test, chaque chapitre forme un test complet tel qu'il est utilisé pour évaluer l'aptitude.

Contrairement à un test réel, les tests présentés ici sont classés selon leur *degré de difficulté*.

En même temps, vous découvrez le déroulement d'un test réel (avec le chronomètre, la personne qui teste, la partie de vérification et les systèmes de croix), grâce à une forme atténuée du test.

Exécution

Elle fait suite aux indications données avant chaque chapitre, et aux stratégies de préparation citées en complément :

- exécuter d'abord le test dans toute sa longueur sans limitation de temps ;
- exécuter le test avec limitation de temps ;
- exécuter le test avec un handicap de temps (préparation au stress) ;
- noter la durée du test et passer au chapitre suivant.

2. Phase de reprise ou exécution rapide

- Exécuter le test *immédiatement* avec limitation de temps.
- Noter les *résultats* dans une liste d'autocontrôle.
- Noter les *durées des exercices* sur une carte de motivation.

Si vous rencontrez des difficultés de motivation pour le travail et les exercices : des exercices spéciaux avec des cartes de motivation et une personne qui vous assiste pour les tests ainsi que des conseils méthodiques faciliteront le travail de cette préparation intensive.

Des détails sont donnés avant chaque chapitre ; toutes les indications de temps sont impératives.

Le diagramme d'autocontrôle

Une partie importante de la préparation aux tests est le diagramme d'autocontrôle. Vous le trouverez à la page suivante avec des instructions pour le remplir correctement. Il vous servira à établir un indicateur de votre rythme de travail personnel et de vos meilleures performances. Remplissez systématiquement le diagramme d'autocontrôle, même

si vous ne rencontrez pas de problème important au cours de cette préparation.

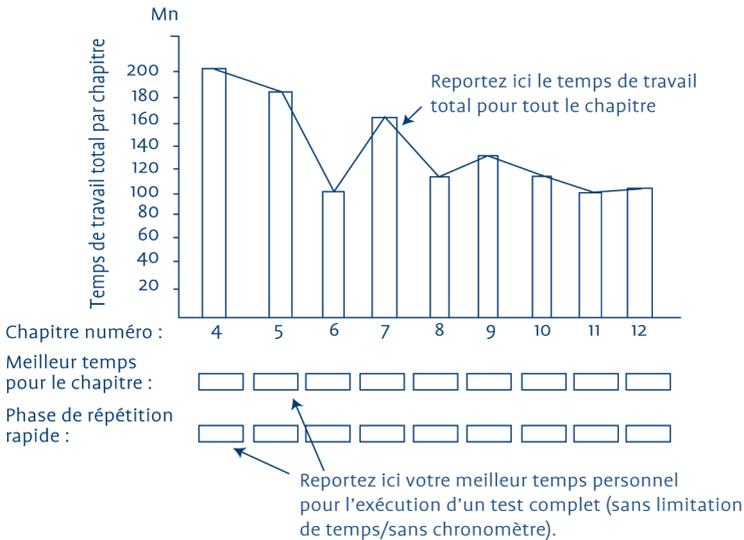
Vous devez noter :

- le temps qui vous a été nécessaire pour travailler un chapitre (une unité de test) qui n'était pas limité par le temps ;
- la durée d'exécution du test, c'est-à-dire le temps total qu'il vous a fallu pour le test « en travaillant sérieusement » ;
- le stade de préparation : à quel point de la préparation vous trouvez-vous ?

Commencez par remplir le diagramme d'autocontrôle avec la première unité de préparation aux tests.

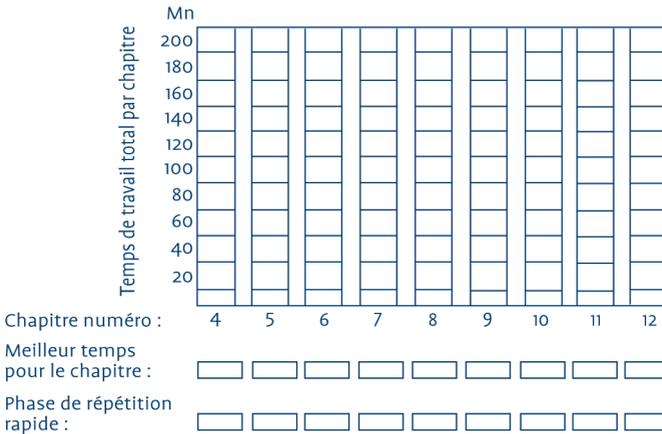
Même si vous recommencez rapidement le test ou si vous le retravaillez avec beaucoup de concentration (si vous le « bûchez »), consultez le diagramme d'autocontrôle. En comparant les durées, vous verrez si votre capacité à résoudre les exercices des tests s'est améliorée entre-temps (ou si elle s'est dégradée).

Modèle de diagramme



Commencez à inscrire ici vos résultats (voir le modèle ci-dessus)

Diagramme d'autocontrôle



À l'aide du diagramme d'autocontrôle, vérifiez votre temps. Ce dernier devrait s'améliorer au fur et à mesure du programme de préparation.

Les comparaisons des durées, des « meilleurs temps pour les différents chapitres » et de la « phase de répétition » vous serviront de points de repère concrets pour mesurer l'effet de la préparation.

Vous ne pourrez noter les temps de reprise qu'*après avoir achevé* toute la préparation.

Problèmes de motivation

Les problèmes de motivation et les difficultés d'assimilation sont de mise lors d'une préparation aux tests rebutante ; c'est ce que m'ont appris les nombreux renseignements que j'ai recueillis au sujet des problèmes de candidature.

C'est la raison pour laquelle je voudrais vous proposer à vous, ami lecteur, une méthode d'autocontrôle avec laquelle j'ai déjà obtenu les meilleurs résultats.

La méthode d'autocontrôle est dérivée de la psychologie de l'apprentissage et se compose pour l'essentiel de trois éléments.

Composants de la technique d'autocontrôle

- Noter continuellement les durées de test et en constater les améliorations.
- Temps d'exercices réglés d'emblée à une durée déterminée (environ 30 à 60 minutes par jour).
- Contrats de contrôle à court terme, convenus auparavant avec un formateur que celui-ci peut également contrôler.

Vous devriez utiliser ces méthodes de technique d'autocontrôle si vous avez obtenu entre 3,5 et 6 points dans le barème EX ou entre 1 et 3,5 points dans le barème IN.

Au cours de l'application des techniques d'autocontrôle, vous apprenez, en plus de la connaissance des tests souhaitée, à vous former une opinion objective sur votre travail ainsi qu'à vous auto diriger quand vous rencontrerez des problèmes de motivation.

Il n'est absolument pas essentiel de toujours considérer les tests comme attrayants. Ce n'est que si vous accomplissez des actions avec une certaine bonne volonté que motivation et joie viennent d'elles-mêmes. C'est le contraire qui se produit si vous vous forcez à apprendre une matière qui vous rebute : votre répugnance ne fait que croître.

Écartez ce dilemme en vous prouvant que le travail du test vous fait progresser. Vous pouvez même inscrire ces progrès grâce au diagramme d'autocontrôle.

Par conséquent, ce n'est pas par l'« autosuggestion » que l'on acquiert une sérénité face aux tests, mais par sa propre et solide expérience. Réussir un test devient pour vous un défi calculable. Le test perd son côté effrayant.

L'autocontrôle, qu'est-ce que c'est ?

Par autocontrôle, on entend la capacité à contrôler consciemment sa motivation d'apprendre et son temps d'apprentissage.

Si, par exemple, au moment où vous êtes décidé à vous lancer dans la préparation au test, un bon film est au programme, ayez le réflexe de choisir la préparation. Vous aurez alors exercé consciemment une part

d'autocontrôle ou d'autodiscipline. Vous aurez été en mesure de résister à la « tentation ».

Une autre caractéristique essentielle de l'autocontrôle est le fait que vous ayez décidé vous-même de faire les exercices et que personne ne vous en ait intimé l'ordre.

Si, en revanche, vous apprenez tout en une seule fois avant un examen, ou juste avant la date prévue pour un test, il n'y a plus d'autocontrôle, c'est la date fixée pour le test qui vous aura forcé à tout « bûcher » d'un seul coup.

La contrainte extérieure est naturellement beaucoup moins efficace qu'un apprentissage régulier et continu. Apprendre sous la pression du temps et du résultat est en règle générale synonyme d'aversion à l'égard de la matière à préparer.

Les contrats soutiennent la motivation

Durant la préparation intensive aux tests, concluez une chaîne de contrats avec un assistant en tests que vous choisissez et qui doit vous faciliter la tâche dans vos exercices.

Dans ces contrats, les temps pendant lesquels vous êtes assis à votre table de travail et que vous vous préparez sont définis. Sont également définis les exercices que vous devriez faire pour renforcer la préparation. Établissez vous-même le temps qu'il vous faut pour travailler un chapitre ou bien fixez votre meilleur temps personnel.

Ces contrats comporteront également des clauses fixant ce qui se passera si vous rompez le contrat.

Le formateur contrôlera vos performances de tests à l'aide d'un chronomètre et veillera à ce que vous travailliez correctement les différents chapitres.

Vous pourriez convenir d'une sanction qui pourrait être de l'argent ou une prestation de services. (Cela peut par exemple signifier que vous devrez adresser une certaine somme à une association sportive ou caritative ; les prestations de services pourraient être une semaine de « corvée de vaisselle ».)

Comme les expériences l'ont clairement montré, de tels contrats sont extrêmement importants afin que vous teniez bon et que vous soyez motivé durant une période assez longue. Vous trouverez à la fin de chaque chapitre des suggestions de contrat (formulaire de contrat).

Vous avez déjà essayé plusieurs fois, en vain, de vous préparer aux tests

Alors que d'autres méthodes de motivation vous rebutent, l'autocontrôle commence très prudemment. Vous progressez petit à petit et commencez à vous exercer régulièrement. Ce qui vous est demandé sont de petites quantités de volonté et un peu d'engagement. Vous verrez que de cette façon, vous réussirez la préparation, même si auparavant vous n'aviez pas dépassé le premier chapitre.

Exécutez entièrement et aussi bien que possible les exercices qui vous sont indiqués. Marquez toujours l'endroit où vous êtes arrivé dans le temps imparti.

En règle générale, vous pouvez reprendre trois fois les chapitres. Passez ensuite au suivant. Le fait d'avoir résolu tous les exercices dans le temps indiqué n'a alors aucune importance (s'il y a une indication de temps) ; en principe, les exercices sont ainsi faits qu'ils ne peuvent pas être résolus dans le temps imparti.

La veille du test

La veille du test, vous devriez vous reposer et laisser de côté les exercices. Essayez de vous détendre, d'aller vous promener et de vous représenter la situation de test en prenant du recul. Imaginez-vous en train de passer votre examen avec succès (voir « exercices de visualisation », chapitre 5).

Considérez-vous dès à présent comme victorieux.

Médication

Produits dopants

La plupart des produits dopants que l'on peut obtenir dans le commerce contiennent de l'amphétamine. D'un point de vue physiologique, elle agit aux extrémités des neurones postganglionnaires. En tant que médicaments, ces produits, par la libération d'adrénaline, augmentent l'activité du système sympathique.

La noradrénaline est l'élément chimique qui transmet l'influx nerveux aux extrémités postganglionnaires. Cette substance de transmission est stockée dans les boutons synaptiques terminaux des neurones adrénergiques. Ces boutons libèrent la substance médiatrice formée dans les vésicules.

L'effet de la noradrénaline sur l'organisme est une vasoconstriction. En même temps, on assiste à une évacuation des dépôts de glycogène et à une augmentation du taux de sucre dans le sang.

Normalement, les quantités de noradrénaline contenues dans le sang sont infimes. Si l'on apporte l'hormone artificiellement, une « réaction d'urgence » du corps se produit : les forces en réserve sont mobilisées, mais en même temps, d'un point de vue physique, l'amphétamine donne l'illusion de dominer parfaitement les exercices de l'examen et de ne commettre aucune erreur. Il manque l'esprit critique. Résultat : on se surestime facilement, et le travail n'est pas exécuté avec suffisamment de soin. D'où une influence négative sur le résultat du test.

Tranquillisants

Les tranquillisants, qui contiennent souvent des racines de valériane, ont pour effet de diminuer l'excitation nerveuse. La tension artérielle en est abaissée et un apaisement général se produit.

Sous l'influence des tranquillisants, on observe au niveau de l'image psychique de la personne testée une diminution générale de ses résultats, liée à un comportement apathique. Un facteur important pour résoudre les tests disparaît ainsi : la volonté de réussir le test.

Certes, le participant est calmé, il est moins nerveux et commet aussi moins d'erreurs dues à la nervosité, mais son excitation nerveuse est également éliminée.

Il a pourtant été prouvé que cette dernière était absolument nécessaire pour passer des tests dans des conditions optimales, parce qu'elle stimule l'état « d'alarme » généralisé.

Conséquence des tranquillisants : les résultats sont bien inférieurs à la capacité de performance du participant.

Il faut donc finalement préférer la nervosité naturelle qu'il est possible de surmonter grâce à des exercices de détente et surtout grâce à la connaissance des tests.

Quiconque sait ce qui l'attend est de loin beaucoup plus calme que des candidats confrontés à des choses parfaitement inconnues. Même sous cet aspect, la « préparation intensive aux tests » vous procure un soutien psychique considérable.

Liste de contrôle : préparation au test

Vérifiez votre savoir relatif à la préparation au test à l'aide de la liste de contrôle.

Si l'une des questions ne vous paraît pas claire, reportez-vous à la page indiquée.

Citez quatre domaines dans lesquels des problèmes surgissent presque toujours avant, pendant et après un test :

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

3)..... 4).....

Vous trouverez les bonnes réponses pages 51-52.

Quelles sont les quatre étapes contenues dans la préparation intensive aux tests ?

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

Vous trouverez les bonnes réponses page 53.

Quand devriez-vous utiliser la méthode d'autocontrôle ?

.....

Vous trouverez la bonne réponse page 55.

Quelle attitude devrait-on adopter la veille du test en vue de ce dernier ?

.....

Vous trouverez la bonne réponse page 58.

Quelle médication est recommandée lors de tests à passer ?

.....

Vous trouverez la bonne réponse page 59.

Table des matières

Sommaire	5
Avant-propos	7
Chapitre 1 : Les tests sont-ils légitimes ?	
Réflexions de principe	9
Utilisation illimitée du test	11
Les tests dans un pays exempt de lois : exemple de l'Allemagne	18
Liste de contrôle : test de motivation	23
Chapitre 2 : Le développement des tests :	
les stratégies des auteurs de tests	31
Comment un test voit le jour	33
Les tests les plus importants pour sélectionner l'aptitude et l'intelligence	43
Liste de contrôle : connaissance des tests	47
Chapitre 3 : Préparation aux tests : cette fois, nous y voici vraiment ! ..	49
Préparation à un test	51
La veille du test	58
Médication	59
Liste de contrôle : préparation au test	60
Chapitre 4 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (I)	63
Présentation du test	65
Exécution du test	66
Instructions pour le test	68

Pour vous aider à trouver les solutions	75
Solutions	77
Feuille de solutions.	78
Chapitre 5 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (II)	79
Formateur dans la pratique.	82
Pour vous aider à trouver les solutions	90
Solutions	92
Feuille de solutions.	93
Chapitre 6 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (III)	95
Exercices de cette unité de programme.	97
Préparation dans cette unité de programme.	98
Contenu de la préparation.	99
Instructions pour le test	99
Pour vous aider à trouver les solutions	107
Solutions	109
Feuille de solutions.	111
Chapitre 7 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (IV)	113
Exercices de cette unité de programme.	115
Préparation dans cette unité de programme.	117
Instructions pour le test	117
Pour vous aider à trouver les solutions	124
Solutions	126
Feuille de solutions.	126
Chapitre 8 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (V)	127
Autotest : motivation.	129
Informations destinées au formateur	131
Exercices de cette unité de programme.	132
Contenu de la préparation.	133
Instructions pour le test	133
Solutions	140

Pour vous aider à trouver les solutions	141
Feuille de solutions.	142
Chapitre 9 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (VI)	143
Exercices de cette unité de programme.	145
Contenu de la préparation.	145
Instructions pour le test	146
Solutions	154
Pour vous aider à trouver les solutions	154
Feuille de solutions.	155
Chapitre 10 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (VII)	157
Exercices de cette unité de programme.	159
Contenu de la préparation.	159
Instructions pour le test	160
Solutions	165
Pour vous aider à trouver les solutions	166
Feuille de solutions.	166
Chapitre 11 : Préparation intensive aux tests :	
unité de programme (VIII)	167
Exercices de cette unité de programme.	169
Contenu de la préparation.	169
Instructions pour le test	170
Solutions	174
Pour vous aider à trouver les solutions	174
Feuille de solutions.	175
 Bibliographie	 177