

GUIDE

# Tout savoir sur les tests psychométriques

Définition - Fonctionnement - Avantages



# Sommaire

## 01.

Qu'est-ce qu'un test psychométrique ?

## 02.

Les types de tests psychométriques

## 03.

Fonctionnement des tests psychométriques

## 04.

Avantages des tests psychométriques

## 05.

Limites et critiques des tests psychométriques

## 06.

Comment se préparer à un test psychométrique

## 07.

Conclusion

# Edito

Imaginez un monde où chaque décision de recrutement est basée sur des données précises et fiables.

Dans le monde professionnel d'aujourd'hui, comprendre les individus au-delà de leurs compétences techniques est devenu essentiel. Les tests psychométriques, outils d'évaluation scientifiquement validés, jouent un rôle crucial dans cette démarche. Ils permettent de mesurer les aptitudes cognitives, les compétences comportementales et les traits de personnalité, offrant ainsi une analyse objective et fiable des potentiels de chacun.

Ce guide a pour ambition de démystifier les tests psychométriques et de vous fournir toutes les clés pour les utiliser efficacement. Que vous soyez recruteur, manager ou simplement curieux, vous découvrirez comment ces outils peuvent vous aider à prendre des décisions éclairées en matière de recrutement, de développement et de gestion des talents.

Nous explorerons les différents types de tests, leurs avantages, et comment ils ont évolué pour devenir des instruments incontournables dans le monde du travail moderne. Préparez-vous à plonger dans l'univers fascinant des tests psychométriques et à découvrir comment ils peuvent transformer votre approche du management et du développement des talents.

**Bonne lecture à tous !**

# Qu'est-ce qu'un test psychométrique ?

## Définition

Un test psychométrique est un outil d'évaluation scientifiquement validé qui mesure les aptitudes cognitives, les compétences comportementales, et les traits de personnalité des individus. Ils fournissent une analyse objective et fiable des potentiels d'une personne, aidant les entreprises à prendre des décisions éclairées en matière de recrutement, de développement, et de gestion des talents.

## L'histoire & l'origine

L'histoire des tests psychométriques remonte au début du XXe siècle !

Ils ont été développés pour répondre à la nécessité de mesurer des aptitudes et des traits de personnalité de manière scientifique. La psychométrie, en tant que discipline, a émergé des travaux pionniers de psychologues comme **Alfred Binet**, qui a créé les premiers tests d'intelligence pour identifier les besoins éducatifs des enfants en France. Aux États-Unis, des chercheurs comme **Lewis Terman** ont adapté et affiné ces tests, donnant naissance à des évaluations comme le célèbre **Stanford-Binet**.

La Première Guerre mondiale a marqué un tournant majeur avec l'introduction de tests d'aptitudes pour le recrutement militaire, démontrant leur valeur dans l'évaluation des compétences à grande échelle. Au fil des décennies, ils ont évolué, intégrant des avancées en psychologie, en statistique et en technologie, pour devenir des outils sophistiqués utilisés aujourd'hui dans divers contextes professionnels et éducatifs.

# Les principes de base

## Mesure de l'intelligence

Évaluation de capacités cognitives, telles que la résolution de problèmes, le raisonnement logique, et la mémoire.

## Mesure de la personnalité

Exploration des traits de personnalité, comme l'extraversion, la stabilité émotionnelle, et l'ouverture à l'expérience.

## Mesure des aptitudes

Tests spécifiques pour évaluer des compétences telles que les aptitudes verbales, numériques, et spatiales.

### Leur objectif principal ?

Quantifier des aspects intangibles tels que les capacités cognitives, la personnalité, les motivations, et les aptitudes spécifiques. Ils sont conçus pour être objectifs et standardisés, garantissant que chaque individu est évalué selon les mêmes critères.

### Fiabilité et Validité

Ils utilisent des méthodes statistiques rigoureuses pour assurer la fiabilité (*consistance des résultats*) et la validité (*précision dans la mesure des traits qu'ils prétendent évaluer*). Ces principes garantissent que les résultats obtenus sont pertinents et utilisables pour la prise de décisions éclairées.

# Objectifs

Les tests psychométriques servent plusieurs objectifs clés au sein des organisations modernes :



## Recrutement & Sélection

Identifier les candidats possédant les compétences et les traits de personnalité qui correspondent le mieux aux exigences d'un poste spécifique, améliorant ainsi la qualité des embauches et réduisant les coûts liés aux erreurs de recrutement.



## Développement des talents

Faciliter la gestion des talents en fournissant des informations détaillées sur les points forts et les domaines d'amélioration des collaborateurs. Ces insights aident à concevoir des plans de développement personnalisés et à maximiser le potentiel des individus.



## Gestion de carrière

Orienter les décisions en matière de promotions, de mobilité interne, et de gestion des parcours professionnels en fournissant des données sur les aptitudes et les préférences des collaborateurs.



## Optimisation des équipes

Améliorer la dynamique d'équipe en évaluant les compétences comportementales et les styles de travail, permettant une meilleure coordination et une augmentation de la productivité collective.

## Au final ce sont...

des outils puissants qui permettent aux organisations de mieux comprendre et exploiter les talents de leurs collaborateurs, en alignant les compétences individuelles avec les besoins stratégiques de l'entreprise.

# Types de tests psychométriques

## 01.

### Tests de personnalité

Les tests de personnalité sont conçus pour évaluer les traits de caractère qui influencent le comportement d'un individu dans divers contextes professionnels. Ils offrent une compréhension approfondie des préférences, des motivations, et des modes de fonctionnement internes, permettant ainsi de prédire comment une personne interagira avec son environnement de travail.

### En quelques mots...

Ces tests explorent des dimensions telles que l'extraversion, la stabilité émotionnelle, la conscience professionnelle, l'ouverture à l'expérience, et l'agréabilité.

Ils utilisent généralement des questionnaires où les individus répondent à des affirmations selon une échelle de fréquence ou d'accord.



## Exemples de tests de personnalité :



### Echo

Évalue les cinq grands traits de personnalité (*openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*), associé à une analyse des motivations et du contrat psychologique souhaité.



### MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

Classifie les individus en 16 types de personnalité basés sur des préférences dans quatre dimensions (*extraversion / introversion, sensation / intuition, pensée / sentiment, jugement / perception*).

# 02.

## Tests cognitifs

Les tests cognitifs évaluent les capacités spécifiques requises pour accomplir certaines tâches ou rôles avec succès. Ils mesurent les compétences cognitives fondamentales nécessaires dans un environnement professionnel dynamique et complexe.

### En quelques mots...

Ces tests incluent des exercices standardisés pour évaluer la pensée logique, les aptitudes numériques, verbales, et spatiales, ainsi que la capacité de résolution de problèmes.

Ils sont souvent utilisés dans le processus de recrutement pour identifier les candidats possédant les aptitudes nécessaires pour réussir dans des rôles spécifiques.

## Exemples de tests cognitifs :

01



### Mindkeys

Un test qui regroupe plusieurs exercices cognitifs gamifiés pour mesurer : Les capacités de mémoire, d'attention, de raisonnement spatial, de raisonnement abstrait, etc.

02

### Tests de raisonnement numérique

Mesurent la capacité à interpréter et à manipuler des données numériques.

03

### Tests de raisonnement logique

Testent la capacité de résoudre des problèmes logiques complexes et d'identifier des modèles dans des séquences.

04

### Tests de raisonnement verbal

Évaluent la compréhension et l'analyse des informations textuelles.

# Les autres types de tests

01

## Tests de compétences

Évaluent des compétences techniques ou professionnelles spécifiques (nécessaires pour des rôles particuliers).

*Exemple : Des tests de compétences en programmation pour des postes de développeur. On les qualifie plus comme des tests psychotechnique.*

02

## Tests de motivations

Mesurent les motivations intrinsèques et extrinsèques des individus, aidant à comprendre ce qui les pousse à s'engager et à exceller dans leur travail.

*Exemple : Inventaire des motivations professionnelles, évaluant des facteurs tels que la reconnaissance, le défi, et la stabilité.*

03

## Tests de valeurs

Évaluent les valeurs personnelles et professionnelles des individus, permettant d'aligner leurs croyances avec la culture de l'entreprise.

04

## Tests de jugement situationnel

Présentent des scénarios professionnels pour évaluer les compétences décisionnelles et les réactions des individus face à des situations complexes ou stressantes.

# Fonctionnement des tests psychométriques

## Un fonctionnement d'abord basé sur la rigueur

Les tests psychométriques sont des instruments sophistiqués de mesure, conçus pour évaluer divers aspects psychologiques des individus. Leur fonctionnement repose sur des méthodologies rigoureuses, des analyses précises, et des normes bien établies, garantissant des évaluations fiables et valides.

## 01. Motivations <sup>1/2</sup>

**92%**

### Altruisme

Vous êtes empathique et n'hésitez pas à montrer votre soutien pour aider les autres et rendre service.

**63%**

### Reconnaissance

Vous avez besoin d'être encouragé, valorisé au travers de feedbacks réguliers.

**63%**

### Relation

Des personnes qui aiment les interactions sociales et ressentent le besoin d'appartenir à un groupe, à une communauté.

**48%**

### Organisation

Des personnes qui préfèrent travailler dans une structure hiérarchique bien établie et avoir des directives claires et précises.

**21%**

### Organisation

Des personnes qui préfèrent travailler dans une structure hiérarchique bien établie et avoir des directives claires et précises.

Passation le 12 octobre 2024

# Méthodologie : comment sont-ils administrés ?

À partir de protocoles standardisés pour assurer l'objectivité et la comparabilité des résultats. Le processus typique d'administration inclut plusieurs étapes clés.



## Sélection du test

Logique, mais important ! Le choix doit être approprié en fonction des objectifs de l'évaluation.

*Exemple : Une évaluation des compétences cognitives, traits de personnalité, ou compétences techniques.*



## Configuration

Préparation des conditions de passation, incluant la configuration du logiciel pour les tests en ligne ou la préparation des matériaux pour les tests en version papier.

*Chez PerformanSe : La majorité de nos évaluations sont administrés en ligne via notre plateforme sécurisée, permettant une flexibilité accrue et une collecte de données efficace.*



## Instructions claires

Fourniture d'instructions détaillées aux participants pour garantir la compréhension des procédures et des attentes. Cela inclut des explications sur la durée du test, les types de questions, et les modalités de réponse.



## Passation

Réalisation du test par les participants dans un environnement contrôlé ou à distance, en fonction des conditions fixées. Le respect des consignes est crucial pour maintenir l'intégrité des résultats.



## Collecte des données

Recueil des réponses des participants pour analyse ultérieure. Pour les tests en ligne, les réponses sont généralement enregistrées automatiquement et transmises à l'évaluateur sous forme de rapport.

# Analyse des résultats : Comment les résultats sont-ils interprétés ?

L'analyse des résultats est une étape cruciale qui transforme les réponses brutes en insights exploitables. Ce processus comprend plusieurs phases :

## Traitement des données

Les réponses sont compilées et traitées via des algorithmes sophistiqués qui calculent les scores bruts pour chaque dimension évaluée par le test.

## Conversion des scores

Les scores bruts sont souvent convertis en scores standardisés ou en percentiles, facilitant la comparaison avec des groupes normatifs. Cela permet de situer les performances des individus par rapport à une population de référence.

## Interprétation

Les scores sont analysés en fonction des objectifs du test.

***Par exemple :** Dans les tests de personnalité, des profils sont établis pour décrire les traits dominants et les comportements probables. Dans les tests d'aptitude ou cognitif, les scores révèlent les points forts et les domaines de développement des compétences spécifiques.*



## Rapport des résultats

Les résultats sont généralement compilés dans un rapport détaillé qui inclut une description des scores, des graphiques illustrant les résultats, et des interprétations narratives.

*Chez PerformanSe : Nous fournissons des rapports personnalisés qui offrent des recommandations pratiques pour le développement et la gestion des talents.*

# Normes et étalonnage : Explication des normes et de l'étalonnage des scores

Les normes et l'étalonnage sont essentiels pour garantir que les tests psychométriques fournissent des évaluations justes et comparables.

## Normes

Les normes sont des ensembles de données recueillies auprès d'un large échantillon de la population cible. Elles servent de référence pour interpréter les scores individuels.

***Exemple :** Dans un test d'aptitude, les normes permettent de déterminer comment un individu se situe par rapport à d'autres personnes ayant des caractéristiques similaires (âge, niveau d'éducation, etc).*

## Étalonnage >

L'étalonnage est le processus de calibration des scores de test pour aligner les résultats avec les normes établies. Cela implique l'ajustement des scores bruts pour compenser les variations dans les conditions de passation du test et pour assurer que les scores reflètent fidèlement les capacités évaluées.

## Validation >

Avant d'être utilisés, les tests sont soumis à des études de validation pour vérifier qu'ils mesurent ce qu'ils sont censés mesurer (validité) et qu'ils produisent des résultats cohérents sur le temps (fiabilité)

*Chez PerformanSe : Nous appliquons des standards stricts pour la validation de nos outils, garantissant ainsi la précision et la pertinence de nos évaluations.*

## Mise à jour des normes >

Elles doivent être périodiquement mises à jour pour refléter les changements dans la population cible ou les évolutions dans les exigences professionnelles.

## C'est en maîtrisant...

la méthodologie, l'analyse des résultats et l'étalonnage, les tests psychométriques offrent une base solide pour des décisions éclairées en matière de gestion des talents.

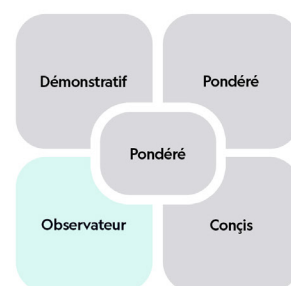
# Avantages des tests psychométriques

## Une multitude d'avantages

Les tests psychométriques offrent une multitude d'avantages qui en font des outils précieux dans divers domaines. Leur capacité à fournir des évaluations précises et fiables, ainsi qu'à assurer une équité dans les résultats, les rend essentiels pour le recrutement, l'orientation académique, et le développement personnel.

**Voici comment ils se distinguent et comment ils peuvent être utilisés efficacement.**

## 01. Soft Skills 1/5



### #1

#### Vous prenez rarement l'initiative du pro

Le domaine des relations avec les autres est un de ceux qui vous intéresse le moins. Vous évitez les rencontres spontanées avec des inconnus. D'ailleurs, avec des personnes qui vous sont d'emblée familières, vous n'êtes pas spontané.

### #2

#### Vous n'appréciez pas vraiment les pers

Pour vous, les personnes qui ne savent pas contrôler leurs élan sont souvent gênantes. Vous n'aimez pas vous-même de vous mettre trop en évidence tant que vous ne connaissez pas les personnes à qui vous vous adressez.

### #3

#### Vous avez tendance à avoir une positio

Tout particulièrement si vous avez affaire à des personnes qui vous sont familières, vous avez tendance à être défavorable à vos propos. Vous n'aimez pas les conflits et les débats.

#### Votre défi

- Vous positionner plus souvent sur les sujets abordés
- Prendre le risque d'aller parfois à l'encontre de l'avis général

Passation le 12 octobre 2024

# Précision et fiabilité : Pourquoi sont-ils fiables ?

Ces tests sont conçus pour offrir des mesures exactes et cohérentes des aptitudes, des traits de personnalité, et des compétences. L'objectif ? Garantir leur utilité dans l'évaluation des talents et la prise de décision RH.

## Conception scientifique >

Les tests psychométriques sont développés sur la base de théories psychologiques établies et sont soumis à des processus de recherche extrêmement rigoureux. L'ensemble des tests passent par des phases de développement, de test et de validation pour s'assurer qu'il mesure avec précision les caractéristiques qu'il prétend évaluer.

*Exemple : Un test de personnalité doit démontrer sa capacité à identifier de manière fiable les traits spécifiques tels que l'extraversion ou la stabilité émotionnelle.*

## Études de fiabilité >

La fiabilité est évaluée à travers des études de consistance interne (*la cohérence des items du test*) et de test-retest (*la stabilité des scores dans le temps*). Ces études garantissent que les résultats sont reproductibles et non influencés par des facteurs aléatoires ou des biais temporaires.

## Analyse statistique >

Les résultats sont analysés à l'aide de techniques statistiques avancées pour s'assurer que les scores reflètent avec précision les compétences ou les traits mesurés. Des méthodes telles que l'analyse factorielle et la modélisation des scores sont utilisées pour vérifier la structure du test et la validité des résultats.

## Équité et impartialité : Comment assurent-ils une évaluation équitable ?

Les tests psychométriques sont conçus pour offrir des évaluations équitables et impartiales, garantissant que chaque individu est évalué sur la base de ses compétences et traits réels, sans influence de biais subjectifs ou discriminatoires.

## Standardisation des conditions de passation >

Tous les participants passent les tests dans des conditions identiques, minimisant ainsi les influences externes qui pourraient affecter les résultats. Cela inclut des instructions claires, des temps de réponse appropriés, et des environnements de test contrôlés.

## Normes équivalentes

Les scores sont interprétés en fonction de normes établies à partir de données collectées auprès de larges échantillons représentatifs. Cela permet de comparer les performances individuelles de manière équitable, en tenant compte des variations normales dans les populations.

## Diminution des biais

Les tests sont conçus pour être neutres par rapport à des variables telles que le genre, l'origine ethnique, et le statut socio-économique. Des analyses de biais sont réalisées pour identifier et corriger tout élément de test qui pourrait favoriser un groupe sur un autre.

## Accès & adaptation

Des mesures sont mises en place pour s'assurer que les tests sont accessibles à tous les individus, y compris ceux avec des besoins spécifiques, en fournissant des adaptations nécessaires telles que des aides technologiques ou des modifications de format.

# L'utilisation dans divers contextes : Recrutement, Éducation & autres...



## Recrutement

**Les tests psychométriques aident à identifier les candidats les mieux adaptés aux exigences des postes.**

Ils offrent une évaluation objective des compétences et des traits de personnalité, réduisant les risques d'erreur de recrutement et augmentant la probabilité de succès à long terme.

***Exemple :** Un test d'aptitude cognitive peut évaluer la capacité de résolution de problèmes des candidats, tandis qu'un test de personnalité peut fournir des insights sur leur compatibilité avec la culture d'entreprise.*



## Éducation

**Ils sont utilisés pour identifier les forces et les besoins des étudiants, orienter les parcours pédagogiques, et adapter les méthodes d'enseignement.**

Ils peuvent également aider à détecter des talents spécifiques ou des besoins particuliers en matière de soutien éducatif.



## Développement personnel

Les évaluations psychométriques offrent des données précieuses sur les aptitudes et les traits individuels, permettant aux personnes de mieux comprendre leurs compétences et domaines à développer.



## Gestion des talents

Les tests psychométriques sont également utilisés pour planifier et gérer les carrières, identifier les potentiels de leadership, et créer des équipes équilibrées.

*Par exemple : Un test de motivation peut révéler les facteurs clés qui incitent un employé à s'engager et à exceller, informant ainsi des stratégies de rétention et de satisfaction.*



## Développement organisationnel

Ils fournissent des données (cartographie, référentiels) pour la planification stratégique des talents, permettant d'aligner les capacités et les aspirations des employés avec les objectifs de l'entreprise.



# Limites & critiques des tests psychométriques

## Des limites à prendre en compte

Malgré leurs nombreux avantages, les tests psychométriques présentent certaines limites et font l'objet de critiques. Ces préoccupations incluent les biais potentiels, les questions éthiques, et les limites de prédiction.

**Voici un examen approfondi de ces aspects essentiels pour une utilisation responsable et éclairée.**

performanse

# ECHO<sup>2</sup>

## Résultats du test

 M Isaac Newton

Date de passage : 12 octobre 2024  
Temps de passation : 12 min

ISO 27001

# Biais potentiels : Quels sont les biais possibles ?

Les tests psychométriques peuvent être sujets à divers biais qui peuvent influencer les résultats, remettant en question l'exactitude et l'équité des évaluations. Comprendre ces biais est crucial pour améliorer la fiabilité et la validité des tests.

## Biais culturel >

Les tests peuvent inclure des éléments qui favorisent certains groupes culturels au détriment d'autres. Cela peut se manifester par des questions ou des scénarios qui reflètent des valeurs, des pratiques, ou des contextes spécifiques à une culture donnée.

*Exemple : Un test de personnalité développé dans un contexte occidental peut ne pas prendre en compte les normes et valeurs d'autres cultures, influençant ainsi les scores des participants non occidentaux.*

## Biais de performance >

Les conditions dans lesquelles un test est administré peuvent favoriser ou désavantager certains individus.

*Exemple : Des différences dans l'environnement de passation, la langue utilisée, ou les niveaux de stress peuvent affecter les performances des participants.*

## Biais de confirmation

Les attentes ou les hypothèses des administrateurs peuvent inconsciemment influencer l'interprétation des résultats, menant à des conclusions biaisées.

***Exemple :** Un recruteur peut interpréter les résultats d'un test en fonction de ses préférences personnelles ou de ses stéréotypes, plutôt que de manière objective.*

## Pour toutes ces raisons...

Il est essentiel de choisir des tests psychométriques scientifiquement validés et de suivre une formation adéquate pour éviter les dérives, et ainsi préserver les avantages qu'ils offrent en évitant une mauvaise administration ou interprétation des résultats.

*“Un utilisateur de tests doit toujours maintenir un esprit critique, car il est l'expert. Le test n'est qu'un support.”*



**Melany Payoux**

PhD, Manager de l'innovation

# Problèmes éthiques : Quelles sont les préoccupations éthiques ?



## Confidentialité des données

**Les résultats des tests psychométriques contiennent des informations sensibles sur les individus.**

Il est essentiel de garantir que ces données sont protégées contre tout accès non autorisé et utilisées uniquement dans le cadre convenu. Les organisations doivent mettre en place des politiques strictes de gestion des données pour protéger la vie privée des participants.



## Consentement informé

**Les participants doivent être pleinement informés de la nature de l'évaluation, des objectifs, et de la manière dont leurs données seront utilisées.**

Ils doivent donner leur consentement explicite avant de participer à la passation. Cela inclut une explication claire de la manière dont les résultats pourraient influencer des décisions telles que le recrutement ou la gestion de carrière.



## Utilisation équitable

**Les résultats doivent être utilisés de manière éthique et équitable, sans discrimination ni utilisation abusive.**

***Exemple :** les scores ne doivent pas être le seul critère pour des décisions importantes telles que l'embauche ou les promotions. Les tests doivent compléter, et non remplacer, d'autres formes d'évaluation et de jugement.*



## Transparence

**Les participants ont le droit de connaître les résultats de leurs tests et de recevoir des explications claires sur la manière dont ces résultats seront utilisés.**

La transparence dans l'interprétation et l'utilisation des résultats renforce la confiance dans le processus d'évaluation.

# Limites de prédiction : Où les tests peuvent-ils échouer ?

## La complexité humaine

Les tests psychométriques ne peuvent capturer qu'une partie des complexités du comportement humain et des capacités.

Ils évaluent des dimensions spécifiques telles que les traits de personnalité ou les aptitudes cognitives, mais ne peuvent pas prédire de manière exhaustive comment une personne se comportera dans toutes les situations ou contextes.

## Les changements dans le temps

Les résultats peuvent évoluer en fonction de changements personnels, professionnels, ou contextuels.

*Exemple : Un individu peut développer de nouvelles compétences ou modifier ses traits de personnalité en réponse à des expériences de vie ou à des formations spécifiques, ce qui peut rendre les résultats de tests antérieurs obsolètes.*

## L'avis de PerformanSe ?

Nous reconnaissons ces limites et nous nous efforçons d'intégrer notre offre dans une approche globale d'évaluation, en tenant compte du contexte et en complétant les tests par des entretiens, des observations, et d'autres méthodes d'évaluation.

# Comment se préparer à un test psychométrique

## 01.

### Conseils pour les candidats

#### ETAPE 01

##### Familiarisez-vous avec le format

Informez-vous à l'avance sur le type de test que vous allez passer (aptitude, personnalité, etc.) et comprenez les exigences spécifiques.

#### ETAPE 02

##### Démystifiez l'exercice

Utilisez des tests ou des exemples disponibles en ligne pour vous habituer au style de questions et au timing.

#### ETAPE 03

##### Reposez-vous

Un esprit reposé est plus performant et capable de gérer le stress de manière plus efficace.

#### ETAPE 04

##### Préparez-vous

Utilisez des tests ou des exemples disponibles en ligne pour vous habituer au style de questions et au timing.

#### ETAPE 05

##### Suivez les instructions

Lisez toutes les instructions avant de commencer et assurez-vous de bien comprendre ce qui est attendu.

# Conclusion

Imaginez un avenir où chaque talent est révélé et optimisé grâce à des données précises.

Les tests psychométriques ne sont pas seulement des outils d'évaluation, ils sont la clé pour révéler le potentiel caché de chaque individu. En intégrant ces tests dans vos processus de recrutement et de gestion des talents, vous faites un pas vers un avenir où chaque décision est éclairée par des données précises et fiables.

## Pour aller plus loin ?

Découvrez par vous-même la puissance des tests psychométriques, nous vous invitons à scanner le QR Code ci-dessous. Vous pourrez ainsi accéder à une démonstration gratuite de nos tests et voir comment ils peuvent transformer votre approche du management et du développement des talents.

**Prêt.e à découvrir vos résultats en 10 min ?**

**FAIRE LE TEST**

Un Smartphone ?

