

Tout savoir sur l'Assessment Center



Vous avez postulé dans une entreprise, vous avez déjà passé des entretiens mais il vous reste encore une étape : l'**Assessment Center**. Qu'est-ce que ce mot barbare ? Voici un condensé d'informations qui devrait pouvoir vous aider! Pour retrouver des exemples de tests proposés en assessment center et tous nos conseils pour les réussir, [c'est par ici](#) !

Qu'est-ce qu'un Assessment Center ?

Il s'agit tout simplement d'un « **centre d'évaluation** », ce qui veut dire une session d'un ou deux jours pendant lesquels vous allez être amenés à passer des **tests individuels et collectifs**. L'objectif est de vous mettre en situation réelle, pour traiter de sujets que vous pourriez rencontrer si vous étiez en poste.

Vous pouvez en passer dans toutes les entreprises, de [Ernst & Young](#) à [Coca-Cola Entreprise](#).

1. Quel est l'objectif ?

Ces tests permettent aux RH qui circulent dans les salles d'observer vos comportements dans un milieu professionnel, d'évaluer vos aptitudes et vos compétences individuelles, vos capacités à interagir avec les autres, réfléchir, résister au stress, prendre des décisions, écouter...

2. Comment s'y préparer ?

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses à ces tests, le tout est de rester cohérent. Voici nos principaux conseils, basiques, mais efficaces :

- Venez dans un bon état d'esprit et non en compétiteur
- Arrivez en forme, reposé car cela peut être fatigant d'enchaîner tous ces tests
- Ne vous préparez pas trop, n'apprenez rien par cœur, connaissez simplement les raisons pour lesquelles vous êtes là
- Faites preuve d'authenticité, spontanéité, réactivité et dynamisme
- Ne stressez pas trop
- Soyez vous-même !

Quels types de tests trouve-t-on dans un Assessment Center ?

On trouve 3 types de tests: le test **individuel**, le **test avec un partenaire** ou le **test collectif**. Chaque test est adapté à l'entreprise et au profil du poste à pourvoir. Vous ne serez pas jugé de la même manière si vous postulez pour un poste de [chef de produit](#) chez [Unilever](#), un poste d'[ingénieur](#) chez [Thalès](#) ou encore de [consultant](#) chez Deloitte. Rassurez-vous, l'entreprise vous remet un descriptif du test quelques jours avant le Jour J. Retrouvez des exemples de tests et tous nos conseils pour les réussir dans [cet article](#).

1. Tests individuels

- **In-basket (durée 1h à 2h environ)**

Vous êtes dans la peau d'un chef de service d'une entreprise. Vous revenez de vacances et trouvez dans votre boîte mail un ensemble de mails, courriers sur différents sujets. En un temps limité, vous allez devoir prendre connaissance de toutes ces informations et prendre des décisions pour traiter ces problématiques.

Objectif: évaluer la manière dont vous priorisez les tâches, dont vous vous organisez et parvenez à déléguer

- **Test « stress »**

C'est simple, on vous met en situation de stress en vous posant des questions ou en glissant des allusions faites pour vous provoquer ! Il est facile de repérer ces tests (que l'on ne vous annonce bien évidemment pas) au travers des questions comme : « Tout à l'heure vous avez commis une erreur, ça vous arrive souvent ? Nous émettons de forts doutes sur vos capacités à occuper cette fonction, pas vous ? Etes-vous sûr que vous êtes fait pour ce type de poste ? »

Objectif : vous faire réagir et observer votre réaction lorsque vous êtes déstabilisé.

2. Tests en binôme

Ces tests, comme le nom l'indique, se déroulent avec un partenaire (qui n'est pas forcément un candidat adversaire, attention !).

Objectif : évaluer votre capacité d'écoute et d'argumentation.

- **Situations conflictuelles (environ 15 à 30 minutes)**

Si vous postulez à un poste de cadre, vous serez généralement mis dans la situation d'un supérieur qui doit gérer une situation conflictuelle. Vous avez un temps de préparation pour vous imprégner de la situation et élaborer une stratégie d'approche, mais ce qu'il faut savoir, c'est que votre « adversaire » a été briefé et bénéficie d'éléments dont vous ne disposez pas !

- **Situation « débat » : Pour ou Contre**

Ces situations sont très variables, vous pouvez vous retrouver dans la peau d'un patron contre le syndicat de l'entreprise, mais aussi membre d'une association écolo qui fait pression sur un

industriel de la chimie, ou encore membre du directoire qui n'est pas d'accord avec un choix fait par les autres membres...

3. Tests collectifs (durée 45min à 1h environ)

Ces tests vous placent au sein de l'Assessment Center dans un groupe constitué d'autres candidats et permettent d'évaluer votre comportement, la façon dont vous vous exprimez et prenez part aux discussions dans des situations professionnelles telles que des études de cas.

- **Situation collective**

Vous devez répondre à une problématique en particulier, avec toute une équipe. Vous pourrez être amené à débriefer de cet exercice avec un recruteur, donc réfléchissez bien à ce que vous allez dire, attention de ne pas juger vos « adversaires », même les meilleurs, car cela peut fortement vous porter préjudice.

Objectif : évaluer votre capacité à vous distinguer, à mobiliser l'attention des autres candidats, votre manière de vous exprimer, votre charisme, votre prise de parole, votre créativité, votre capacité à négocier...

- **Jeux de rôles**

Ce test consiste à vous mettre dans la peau d'un personnage que l'on vous aura attribué à l'avance.

Objectif : évaluer votre capacité à vous affirmer face aux autres, faire des concessions, négocier, vendre, écouter, argumenter et vous adapter à la situation.

4. Tests complémentaires

Tous les tests précédemment décrits peuvent être complétés d'autres tests. Vous pourrez être amenés à passer des **tests de logique, de personnalité, de compétences et niveau professionnel**.

L'after Assessment Center

1. Les résultats

Vous avez terminé cette longue épreuve de l'**Assessment Center** ? Bravo ! Désormais, vous êtes en droit d'attendre un document détaillé qui vous donne l'ensemble de vos résultats. En effet, vos performances et tout ce qui a été observé sur vous est comparé à un étalon, sorte de référentiel du profil idéal du poste, établi par des cadres qui travaillent dans des fonctions similaires et réussissent dans ce métier.

2. Nos conseils

Que vous ayez été retenu ou non au poste en question, demandez un feedback. Vous en saurez donc plus sur les raisons de cette réussite ou cet échec. Il est très important d'avoir des avis extérieurs sur votre manière de vous comporter en milieu professionnel, car il n'est pas toujours facile de s'évaluer et d'avoir un regard neutre. Et puis, sachez que l'on apprend de ses erreurs !