



**Gustav Renlund, directeur d'ActiTalent  
Cabinet de recrutement  
Genève, Suisse**

### « L'humain est complexe »

Gustav Renlund est directeur d'ActiTalent, cabinet de recrutement suisse spécialisé dans le commerce international.

#### **Pourquoi utilisez-vous des tests de recrutement ?**

Lorsqu'on reçoit un candidat, deux opinions émergent : l'opinion que nous avons de lui et celle qu'il a de lui. Les tests permettent de créer une troisième opinion, plus objective. Ils donnent de la matière supplémentaire et permettent parfois de soulever un point qu'on n'avait pas pris en considération sur la personne.

#### **Quels sont les tests de recrutement que vous utilisez le plus ?**

Le test profil professionnel est celui qu'on utilise le plus. Il permet de déterminer s'il est en phase avec le poste. On utilise aussi fréquemment le test profil vente, parce qu'on recrute beaucoup de commerciaux. Enfin, il y a le CTPI-PRO\* (Central Test Personality Inventory for Professionals), qui est un véritable concurrent face aux plus grands tests connus sur le marché. Il permet de tester la personnalité du candidat dans le cadre du travail. Le seul inconvénient c'est qu'il n'est pour l'instant disponible qu'en anglais.

#### **Dans quelle mesure tenez-vous compte des résultats des tests ?**

On a pu placer de très bons commerciaux alors que les tests n'étaient pas concluants. Il faut garder en tête que l'humain est complexe et que les tests sont réalisés par une machine. En général, on fait un débriefing avec le candidat : si les résultats des tests sont positifs, tant mieux. Mais si on estime qu'ils ne le servent pas, on ne les transmet pas au client, sauf contrat contraire avec celui-ci. Les tests s'inscrivent dans un processus constructif, jamais destructif.

*Propos recueillis par Manon Dupin*

\* Le CTPI Pro sera disponible en français en novembre 2009