

# Les tests psychotechniques

Les tests psychotechniques ont pour ambition de vérifier votre aptitude au métier, très spécifique, de gendarme et à ses contraintes. Leur objectif est, bien évidemment, de vous sélectionner, mais aussi de vous orienter correctement.

En effet, un gendarme qui échoue lors de sa formation a perdu son temps (la formation de sous-officier dure un an et le délai entre la réussite aux tests de sélection et l'entrée en école est également long). Bien sûr, cela a aussi un coût pour la Gendarmerie et il faut, de fait, diminuer au maximum ce risque d'échec.

De surcroît, le métier de gendarme n'est pas un métier comme les autres. Sa spécificité est due à ses missions et à l'appartenance à un corps militaire hiérarchisé. Enfin, le gendarme subit aussi d'autres contraintes, en particulier dans sa vie privée : famille logée en caserne, longs déplacements des gendarmes mobiles, importante disponibilité, etc.

Ces tests ont aussi pour ambition de ne pas sélectionner les candidats au "hasard", mais selon des critères précis. Ils sont réalisés par des psychologues. Leur principe n'est pas de classer les candidats dans l'absolu (avec des très bons, des moyens, des faibles...) mais de classer les candidats selon leur adaptabilité à la Gendarmerie et à ses missions, ce qui est tout à fait différent. Les tests doivent répondre à trois critères :

- **fidélité** : les résultats des tests ne doivent pas varier, au cours du temps, pour une même personne.
- **validité** : les tests doivent bien mesurer ce pour quoi ils ont été créés.
- **sensibilité** : les tests doivent être suffisamment précis pour permettre de bien séparer des gens dont les profils sont assez proches.

Pour répondre à ces trois critères, les tests comportent très souvent un nombre important de questions ou d'exercices. Ils sont ensuite étalonnés afin de créer des classes d'individus représentatives. Un test est donc un outil permettant d'évaluer certaines "caractéristiques" d'un candidat avec finesse et sans erreur. Pour le recruteur, faire passer un test à un candidat, c'est comparer ses réponses à l'étalonnage. Ces tests sont divisés en deux grandes familles :

- les **tests de personnalité**,
- les **tests d'efficience**, mesurant les aptitudes d'un sujet.

## ATTENTION !

Lors des tests de sélection, vous n'aurez pas la possibilité d'utiliser une feuille de brouillon. Il faut vous y habituer durant votre préparation.