



Tests d'aptitudes



Nos évaluations d'aptitudes permettent de déterminer un large éventail de compétences de raisonnement et de résolution de problèmes, dont le raisonnement logique, le raisonnement verbale, l'arithmétique, le sens du détail, le raisonnement technique, etc... La recherche démontre que les évaluations d'aptitudes sont l'une des méthodes les plus efficaces pour savoir si un candidat sera suffisamment performant pour une certaine fonction. Ces évaluations déterminent non seulement les compétences existantes, mais aussi potentielles. Chez Adecco, nous utilisons des évaluations développées par -ou en collaboration avec- des fournisseurs d'évaluations reconnus. Nous sommes dès lors en mesure d'évaluer n'importe quel profil d'emploi, à tous niveaux et dans tous secteurs.

Evaluations

Industrie: instructions techniques, contrôle de données visuelles, contrôle administratif, vision spatiale, diagrammes, ...

Administration: phrases à compléter, raisonnement numérique, contrôle de données, classification, aptitudes administratives,...

Généralités: arithmétique de base, raisonnement numérique, raisonnement verbal, raisonnement inductif,...

Aptitudes et/ou compétences

- **Industrial:** évalue les aptitudes courantes pour les fonctions industrielles telles que suivre des instructions écrites, contrôle des informations visuelles et du matériel contextuel, reconnaître des formes dans l'espace, être capable de réfléchir logiquement sur la base d'informations abstraites et raisonner en termes techniques.
- **Office:** évalue les aptitudes inhérentes aux postes administratifs telles que l'orthographe, l'utilisation de la grammaire de base, le raisonnement verbal et la compréhension, la classification et la vérification d'informations, l'analyse de données numériques, le souci du détail.
- **Généralités:** évalue les aptitudes numériques, verbales et de résolution de problèmes ainsi que la vérification d'informations et l'arithmétique de base.

Public ciblé

- **Niveau:** personnel opérationnel, cadres, collaborateurs de base, universitaires, professionnels, managers
- **Secteurs/ catégorie de job:** tous
- **Profils:** en fonction de l'évaluation. Industriels: ouvrier polyvalent, sans expérience ou travailleur expérimenté ou technicien qualifié jusqu'au superviseur, etc. Administratif : secrétaire, secrétaire de direction, assistant personnel, office manager, assistant commercial, employé au service du personnel, etc. Et domaine général. Application générale en fonction du niveau.



Caractéristiques uniques et avantages

- ➔ **Résultats éprouvés et fiables.** Des recherches ont démontré que les individus qui obtiennent des notes plus élevées lors des évaluations d'aptitudes sont en général aussi plus performants dans leur fonction.
- ➔ **Amélioration du pourcentage de réussite.** Allez au-delà du CV. Assurez-vous que les candidats aient la capacité de satisfaire, voire dépasser, les exigences du poste à pourvoir.
- ➔ **Rapport d'analyse facile à interpréter.** Ce rapport fournit des informations au sujet des aptitudes d'une personne dans un style lisible, avec une interprétation des résultats, si applicable.
- ➔ **Notes explicites.** Une note attribuée sur 100 permet de comparer les résultats des différents candidats. Les notes peuvent être comparées à une échelle normalisée.

Détails

Longueur du test: de 10 à 30 minutes, selon l'évaluation

Langues disponibles: en fonction de l'évaluation. La plupart des évaluations de cette catégorie sont disponibles en anglais, français, allemand, néerlandais, espagnol, italien, mais incluent aussi des langues d'Europe de l'Est ou d'Asie. Au total, ces évaluations sont disponibles dans 25 langues.

Cotation : en pourcent ou sur une échelle de 1 à 5, ou de 1 à 10, en fonction de l'évaluation.

Fournisseur(s)



(Exclusive to Adecco: Developed in collaboration with Adic)

EXEMPLE DE QUESTION

- ✓ **Choix multiple:** les candidats choisissent la meilleure réponse sur la base de leur aptitude à analyser différents types d'information.
- ✓ **Pertinence professionnelle:** lorsque c'est approprié, les questions sont présentées dans un contexte professionnel pertinent. Cela permet de dépister les expériences professionnelles favorables chez les candidats.

Question 1/25 FR Reclutamiento numérico Ejemplos

Moyens de transport	Entreprises			
	Aris Comunication SA	Secur Glass SA	Comptabilis Dupont	Assurances Orion SA
Bus	12,00	4,80	7,50	11,65
Taxi	20,75	8,90	9,60	11,20

Quel sera le montant des frais de déplacement en bus, pour une mission de 10 jours chez Assurances Orion SA ?

Choisissez la (ou les) réponse(s) correcte(s):

- 11,65
- 22,40
- 23,30
- 23,40
- 32,30

EXEMPLE DE QUESTION



- ✓ **Introduction:** l'introduction du rapport décrit l'objectif de l'évaluation, les directives d'interprétation des résultats et la durée de la validité des résultats. Elle facilite le feed-back pour les clients comme les candidats.
- ✓ **Score global et/ou pourcentage:** en fonction de l'évaluation, le score général est présenté sur une échelle de 1 à 5, de 1 à 10 ou en pourcentage.
- ✓ **Note par dimension:** une description de la dimension est incluse, ainsi qu'une interprétation de la note personnelle (sur une échelle de 1 à 5, de 1 à 10 ou en pourcentage). Les dimensions reflètent la capacité d'un candidat à accomplir certaines tâches pour lesquelles une compétence particulière est requise.

Rapport d'évaluation
Can Do □

RAPPORT D'ÉVALUATION POUR _____ **Date de l'évaluation** _____

Ce rapport offre une vue d'ensemble du niveau de compétence d'un individu pour une aptitude cognitive donnée et est réservé à l'usage exclusif des responsables et professionnels des RH.
Une aptitude est le processus ou le mécanisme mental qui permet à un individu de penser, d'apprendre et de se remémorer (tel que l'aptitude à raisonner, à mémoriser, à s'orienter dans l'espace, etc...)
Un outil d'évaluation d'aptitude mesure la capacité à travailler avec des informations non familières, soit verbales, numériques ou abstraites, à résoudre des problèmes, etc... De manière générale, les personnes qui réussissent bien à ce type d'évaluation détendront de meilleures capacités à penser de manière conceptuelle et analytique.
Ainsi une évaluation d'aptitude ne mesure pas le degré de connaissance qu'un individu a acquis pendant sa scolarité.
Dans cette évaluation, les réponses de la personne évaluée ont été comparées à un large groupe de personnes ayant effectuées la même évaluation.
Les résultats sont exprimés sur une échelle de cinq scores qui peuvent être généralement interprétés de la manière suivante: Note 1, aptitude très peu marquée; Note 2, aptitude peu marquée; Note 3, aptitude modérément marquée; Note 4, aptitude marquée; Note 5, aptitude très marquée.
Rappelons que les informations du présent rapport ne doivent pas être utilisées de manière isolée pour la prise de décisions. Elles sont plutôt à mettre en relation avec les résultats d'autres méthodes d'évaluation, comme le CV ou l'entretien.
Ce rapport a une durée de vie de 18-24 mois et doit être traité confidentiellement.

CALCUL

L'évaluation Calcul mesure la capacité à effectuer des calculs numériques rapides et précis avec les quatre opérations élémentaires : addition, soustraction, multiplication et division.
Chaque question comporte des calculs numériques. Il convient de choisir la réponse correcte parmi cinq options.
Cette évaluation convient à des personnes non qualifiées jusqu'au niveau lycée (ou équivalent), bien que les personnes ayant des connaissances très limitées en arithmétique risquent de rencontrer des difficultés.

RESULTATS

1 2 3 4 5

Un résultat de «4» indique une capacité au-dessus de la moyenne à effectuer des opérations mathématiques élémentaires ou à résoudre des problèmes numériques. La personne est susceptible d'effectuer aisément des opérations de calcul mentales ou à interpréter des documents contenant des données numériques.

Un percentile de 76 %ile indique que _____ a obtenu un score / résultat supérieur ou égal à 76 % de la population de référence.

ETALONNAGE - Population générale - Calcul

Le groupe de référence utilisé est approprié pour la plupart des postes dans le secteur tertiaire et industrie (mais dont le niveau n'est pas