

Edition 2010

Guide des tests RH

Central Test

L'art de l'évaluation

Recruter

Orienter

Evaluer

Manager



L'art de l'évaluation

Sommaire

3 Central Test - L'art de l'évaluation

5 Fiches produits

17 Devenir client

20 Nos références

23 Nous contacter



Central Test, L'art de l'évaluation

.: Recrutons et évaluons ensemble vos collaborateurs

Tout d'abord développés dans les pays anglo-saxons, les outils d'évaluation psychométriques, principalement les tests (questionnaires d'évaluation), sont aujourd'hui largement utilisés par les professionnels RH des pays francophones. Les tests constituent un outil incontournable de diagnostic et d'aide à la décision. Ils apportent un regard objectif sur un candidat ou un collaborateur, dans le cadre du recrutement, des bilans de compétences, de la gestion de carrière et du développement personnel.

Au-delà des compétences, les tests mettent en évidence la personnalité, le savoir être et les motivations d'un individu. Ils aident à la présélection et servent de support d'échange lors de l'entretien, ce qui permet de mieux cerner les candidats et de réduire les risques d'erreurs de sélection, souvent très coûteux.

.: Qui sommes-nous ?

Fondée en 2002, la société Central Test conçoit et distribue des tests psychométriques en ligne pour vous aider dans l'évaluation de vos candidats et collaborateurs.

Central Test répond aux besoins des cabinets de conseils RH, des entreprises, des écoles et des institutions publiques en matière d'évaluation des personnes. Les forces de Central Test se situent dans la qualité, la pertinence et l'innovation de ses produits, la fiabilité de ses méthodes de validation, son savoir-faire technique et son implantation à l'international.

Nos outils sont distribués en Europe (France, Belgique, Suisse, Espagne, Royaume-Uni, Allemagne...), en Afrique (Maroc, Algérie, Afrique du sud, Kenya...), en Amérique du Nord & Amérique Latine (Canada, États-Unis, Mexique, Chili, Argentine...), en Asie (Inde, Chine...), en Australie et au Moyen-Orient (Émirats Arabes Unis, Jordanie...).



.: Pourquoi choisir Central Test ?

- Nos tests répondent à l'ensemble des besoins en Ressources Humaines : recrutement, gestion de carrières, bilan de compétences, évaluation des équipes et développement personnel.
- Nous vous apportons des tests professionnels validés selon les normes psychométriques internationales.
- Les rapports de résultats sont pragmatiques et compréhensibles par tous les utilisateurs.
- Nos tests sont multilingues (français, anglais, allemand, espagnol, néerlandais...). Vous pouvez évaluer vos candidats et/ou visualiser les rapports de résultats dans la langue de votre choix.
- Les questionnaires et les résultats sont accessibles instantanément à partir d'une simple connexion internet. Tout est centralisé sur la même interface.
- Notre solution RH est économique et transparente : pas de séminaire de formation obligatoire, de frais cachés, de licence annuelle, etc. Vous payez uniquement les tests que vous consommez.
- Nous proposons des formules adaptées à votre utilisation : des achats à l'unité pour des passations ponctuelles, un abonnement illimité pour accéder librement à l'ensemble de nos outils en ligne.
- Plusieurs options de personnalisation existent : votre extranet client aux couleurs de votre entreprise, paramétrage de vos postes de références, création de groupes de candidats, importation, etc.

.: Central Test, une équipe à votre écoute

1 - Le service client

Notre service client est à votre disposition et ce pendant toute la durée du contrat. Après avoir pris connaissance de vos objectifs, nos conseillers vous proposeront les outils les plus adaptés.

2 - Le département R&D

Nos psychologues restent joignable pour toutes questions relatives à l'élaboration, à la validation et aux résultats de tests.

3 - Le service technique

Notre équipe technique intervient dans les plus brefs délais pour résoudre toute difficulté d'accès à nos services en ligne.



Fiches produits

Personnalité

Orientat

Profil professio

Carrières



Fiches produits

Découvrez notre gamme de tests

Thème 1 : Personnalité & Profil Professionnel

Profil Pro-R *

Profil Compétences-II

Test de Personnalité BF5 *

Profil Vente *

Profil Manager

CTPI Pro*

Thème 2 : Orientation & Gestion de Carrière

Inventaire des Intérêts Professionnels-R (IIP-R) *

Atout Orientation (14-17 ans)

Test Entrepreneur

Thème 3 : Intelligence & Développement personnel

Test de Raisonnement-R *

General Analytical Aptitude Test (GAAT) *

Test de Culture Générale

Business English Test *

Test de français *

Test d'Intelligence Émotionnelle (QE)- Corporate *

Test de Communication-R

** Réservés exclusivement aux entreprises et professionnels RH*



Profil Pro-R,

Analyser la personnalité et les motivations

Zoom sur le test

Définition	Profil Pro-R est un test de personnalité utilisé par les psychologues et les consultants en recrutement.
Objectifs	Évaluer les points forts et les points faibles du candidat, déterminer son profil professionnel et son adéquation au(x) poste(s).
Cibles	Cadres, employés, demandeurs d'emploi, jeunes diplômés.
Questionnaire	98 questions. 12 à 15 minutes.
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> • Approche dynamique et globale de la personnalité. • Contrôle de la désirabilité sociale. • Disponible en français, anglais, espagnol, allemand, néerlandais, roumain. • Manuel évaluateur.

Exemples de questions

1/ Choisir la phrase qui vous décrit le mieux :

- Dans mes actions, je suis plutôt sprinter
- Je suis plutôt coureur de fond

1/ Choisir l'adjectif qui vous décrit le mieux :

- Très indépendant
- Solidaire

Détails des résultats

.: L'analyse du profil s'appuie sur 12 dimensions en opposition :

- Besoin d'objectivité vs Volonté de persuasion
- Exigence vs Flexibilité
- Emotivité vs Résistance au stress
- Introversiion vs Extraversiion
- Besoin de structure vs Adaptation/Improvisation
- Intuition vs Rationalisme
- Implication personnelle vs Détachement
- Besoin d'encadrement vs Volonté de pouvoir
- Sens du long terme vs Besoin d'action
- Modestie vs Ambition
- Sens du groupe vs Besoin d'autonomie
- Individualisme vs Altruisme

.: Comparaison avec 9 types de personnalité :

- | | |
|-----------------|-------------------|
| • Combatif | • Dévoué |
| • Coopératif | • Dynamique |
| • Conscientieux | • Réfléchi |
| • Intuitif | • Émotif-impliqué |
| • Indépendant | |

Contenu du rapport

- Graphes
- Commentaires personnalisés
- Tableau détaillé
- Profil professionnel
- Résumé du profil
- Adéquation avec 59 groupes de professions
- Adéquations du profil avec les postes de la société



Profil Compétences-II,

Évaluer les compétences et les valeurs professionnelles

Zoom sur le test	
Définition	Profil Compétences-II évalue 14 dimensions comportementales et met en lumière le profil de personnalité au travail. Son rapport permet une lecture intuitive et opérationnelle des résultats pour les recruteurs non spécialistes de l'évaluation psychologique.
Objectifs	Évaluation des compétences, des qualités sociales et émotionnelles, des aspirations et des valeurs afin de fournir une perception exhaustive du potentiel d'un candidat ou d'un salarié.
Cibles	Tout profil et tout niveau. Recommandé aux managers opérationnels qui recrutent de façon ponctuelle.
Questionnaire	91 paires d'affirmation. 12 minutes.
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Rapidité et simplicité du questionnaire• Facilité d'interprétation des résultats.• Contrôle de la désirabilité sociale.• Manuel évaluateur.

Exemples de questions
1/ Choisir l'action qui vous décrit le mieux : <input type="radio"/> Argumenter <input checked="" type="radio"/> Classer et organiser
2/ Choisir la qualité qui vous décrit le mieux : <input type="radio"/> Adaptable <input checked="" type="radio"/> Communicatif(ve) et enjoué(e)

Détails des résultats
.: L'analyse du profil du candidat s'appuie sur 14 dimensions (uni-dimensionnelles) structurées en trois groupes : Compétences au travail : Organisation - Rigueur ; Dynamisme ; Adaptation - Innovation - Sens Pratique; Ténacité - Persistance. Qualités sociales et émotionnelles : Sociabilité; Persuasion ; Négociation - Diplomatie; Maîtrise émotionnelle ; Respect des règles ; Travail en équipe. Aspirations et valeurs : Ambition – Goût du Challenge ; Sens du service - Altruisme ; Autonomie; Leadership ; Complexité – Réflexion.
.: Comparaison avec 5 profils professionnels types : <ul style="list-style-type: none">• Charismatique / Leader• Expert / Conscientieux• Sociable• Novateur• Persévérant

Contenu du rapport
<ul style="list-style-type: none">• Graphes• Commentaires personnalisés• Profil général• Résumé du profil• Adéquation avec 58 groupes de professions• Adéquations du profil avec les postes de la société



Test de personnalité BF5,

Cerner les grands traits de la personnalité

Zoom sur le test

Définition	Le BF5 est un test de personnalité fondé sur le modèle psychologique des Big Five, mondialement reconnu. BF5 est plus notamment utilisé par les agences d'intérim et les institutions.
Objectifs	Identifier les grandes tendances de la personnalité.
Cibles	Tous niveaux d'expérience.
Questionnaire	15 séries de 4 propositions à classer de 1 à 4. 7 minutes.
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Rapidité du test et facilité d'interprétation.• Contrôle de la désirabilité sociale.• Disponible en français, anglais, espagnol et néerlandais.• Fiche technique avec étalonnages.

Exemples de questions

1/On peut me reprocher :
(items à classer de 1 à 4)

- D'être imperturbable, de ne pas dévoiler mes sentiments
- D'être un peu rebelle, de vouloir changer les situations, les gens
- De toujours courir, d'avoir besoin de bouger et de voir du monde
- De trop vouloir planifier les choses

Détails des résultats

∴ **L'analyse s'appuie sur les 5 dimensions du Big Five :**

Sociabilité/dynamisme (extraversion),

Extraverti, tourné vers le monde extérieur, aime l'action, communicatif, recherche de sensations.

Méticulosité (ou conscience),

Rigoureux, fiable, conscient des choses, sens critique, auto-discipline, volonté de réussir.

Equilibre émotionnel (ou stabilité émotionnelle),

Lymphatique, égalité d'humeur, aborde les épreuves avec confiance, réfléchi.

Conscience des autres (ou agréabilité),

Sensible, empathique, altruiste, coopératif, agréable, sentimental, consensuel.

Ouverture/imagination (ou curiosité intellectuelle),

Recherche ce qui est nouveau, imaginatif, rêveur, aime garder plusieurs alternatives.

Contenu du rapport

- Trait dominant
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Tableau synthétique
- Adéquations du profil avec les postes de la société



Profil Vente,

Recruter les meilleurs commerciaux

Zoom sur le test

Définition	Profil Vente est un outil d'évaluation du potentiel commercial, des compétences et des motivations dans le domaine de la vente.
Objectifs	Recrutement et audit des forces de vente.
Cibles	Commerciaux, chefs de produit, étudiants en école de commerce, tous postes liés à la vente (marketing, communication, service client...).
Questionnaire	75 paires d'affirmations. 12-15 minutes.
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Indicateur potentiel vente.• Indicateur de désirabilité sociale.• Disponible en français, anglais, espagnol et allemand.• Manuel évaluateur avec étalonnages pour les commerciaux et les non commerciaux.

Exemples de questions

1/ Au théâtre, je serais plutôt :

- Comédien dans un one man show
- Metteur en scène d'une tragédie grecque

2/ Si je dois négocier, je préfère que ce soit avec :

- Un particulier, généralement plus facile à convaincre
- Un acheteur professionnel

Détails des résultats

∴ Résultats analysés selon 9 traits de comportement regroupés en 3 dimensions-clés :

Force de vente "chasseur" Prospection, Jeu commercial, Combativité

Force de vente "élèveur" Réseau, Charisme, Négociations stratégiques

Relation et support "client" Sens du service, Contrôle de soi, Technicité-Expertise.

∴ 8 Fonctions commerciales de références :

- Force de vente B to B
- Force de vente B to C
- Chargé de clientèle
- Support client/SAV
- Ingénieur commercial
- Chargé(e) d'affaires grands comptes
- Télévendeur
- Vente en magasin

Contenu du rapport

- Indicateurs
- Profil général
- Visuel d'étalonnage
- Graphe
- Commentaires
- Résumé du profil
- Adéquations du profil avec des postes et fonctions types
- Adéquations du profil avec les postes de la société

Profil Manager,

Évaluer les cadres dirigeants

Zoom sur le test

Définition	Profil Manager est un test d'évaluation des aptitudes et du style de management.
Objectifs	Évaluation des capacités de leadership et de la perception du rôle de manager. Outil utilisé en recrutement, formation ou évaluation interne.
Cibles	Cadres supérieurs, chefs d'équipe, dirigeants, entrepreneurs.
Questionnaire	49 questions. 8-10 minutes.
Points forts	Mise en évidence des points forts et des axes d'amélioration. Questionnaire rapide. Disponible en français, en anglais et en espagnol.

Exemples de questions

1/ Pour vous un manager efficace :

- Doit maîtriser les aspects et les enjeux techniques
- Doit évaluer l'étendue globale d'un dossier

2/ Il est plus stimulant pour vous :

- De suivre une stratégie à long terme
- De suivre vos résultats à moyen terme

Détails des résultats

.: Analyse du profil selon 7 axes fondamentaux liés au management :

- Expertise vs Approche globale
- Pragmatisme vs Idées & Concepts
- Spontanéité vs Réflexivité
- Discrétion vs Valorisation
- Délégation vs Intervention directe
- Productivité vs Conscience sociale
- Conservatisme vs Innovation

.: Comparaison avec 7 profils types de manager :

- Gestionnaire
- Entrepreneur
- Mobilisateur
- Stratège
- Leader
- Artisan / Expert
- Chef de projet

Contenu du rapport

- Graphes
- Commentaires personnalisés
- Tableau synthétique
- Comparaison avec différents profils de manager



CTPI Pro,

Évaluer la personnalité au travail

Zoom sur le test

Définition	Le CTPI-Pro évalue la personnalité sur 20 dimensions distinctes. Ces traits sont connus pour être prédictifs de la performance professionnelle.
Objectifs	Évaluation objective de la personnalité au travail.
Cibles	Candidats ou salariés à des postes à responsabilité, notamment les cadres.
Questionnaire	160 questions. 25 à 30 minutes.
Points forts	Échelle de désirabilité sociale permettant d'identifier la tendance à répondre de façon favorable. Adéquation du profil avec 21 compétences comportementales fondamentales Rapport paramétrable selon le référentiel de compétences de la société.

Exemples de questions

1/ J'agis généralement de manière :

- chaleureuse et bienveillante
 impartiale et formelle

2/ Dans les relations proches mes décisions sont influencées par mes émotions :

- Fréquemment
 Parfois
 Rarement
 Jamais. Je n'ai jamais été influencé(e) par mes émotions

Détails des résultats

.: L'analyse du profil s'appuie sur 20 dimensions en opposition réparties en 4 groupes :

Groupe - 1 : Gestion des personnes

1. Contrôle vs. Non-interventionnisme
2. Implication émotionnelle vs. Détachement
3. Enthousiasme vs. Réserve
4. Stratégie vs. Authenticité
5. Affirmation vs. Complaisance
6. Vigilance vs. Confiance

Groupe - 2 : Gestion des tâches

1. Meticulosité vs. Distraction
2. Sérénité vs. Nervosité
3. Conceptualisation vs. Sens pratique
4. Dépassement vs. Satisfaction

Groupe - 3 : Gestion de soi

1. Assurance vs. Doute
2. Conscience vs. Désinvolture
3. Stabilité émotionnelle vs. Émotivité
4. Individualisme vs. Sens du groupe
5. Optimisme vs. Pessimisme
6. Sensibilité vs. Rationalité

Groupe - 4 : Gestion du changement

1. Tourné vers le futur vs. Ancré dans le présent
2. Expérimental vs. Conventionnel
3. Adaptabilité vs. Résistance
4. Action vs. Réflexion

Contenu du rapport

- Graphes
- Commentaires personnalisés
- Tableau détaillé
- Adéquation avec 21 compétences au travail (e.g. communication, résolution de problèmes,...)
- Adéquations du profil avec le référentiel de compétences de la société (activation sur demande)

Inventaire des Intérêts Professionnels-R (IIP-R),

Pour une gestion de carrière efficace

Zoom sur le test

Définition	IIP-R est un test d'orientation fondé sur le modèle RIASEC de John Holland. Il est particulièrement utilisé par les grandes écoles et les centres de bilan de compétences.
Objectifs	Aide à l'orientation professionnelle.
Cibles	Étudiants, demandeurs d'emploi, salariés (dans le cadre d'une reconversion).
Questionnaire	84 questions dont 60 sous forme de mini-scénarii. 12 minutes.
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Construit sur la base de référentiels de métiers récents.• Profil général et profils combinés RIASEC• Révision récente (Mars 2010)• Manuel évaluateur à venir

Exemples de questions

1/ Votre entreprise a reçu le Prix de l'Innovation Technique. Quel a été votre rôle ?

Ingénieur, vous avez participé à la phase de développement.
Chef de projet, vous avez piloté l'équipe de recherche expérimentale.

2/ Vous préférez :

- Étudier les théories et participer à l'évolution des savoirs.
- Être sur le terrain, avoir un métier « physique ».

Détails des résultats

∴ L'analyse des intérêts s'appuie sur 12 dimensions issues de la typologie RIASEC (Réaliste, Investigateur, Artiste, Social, Entreprenant, Conventionnel) :

Aptitudes manuelles et techniques
Activité physique, travail en plein air
Intérêt pour les sciences et les nouvelles technologies
Curiosité intellectuelle, apprentissage
Sens esthétique, expression
Créativité / conception
Dévouement aux autres
Relations interpersonnelles
Entreprenant
Leadership, management
Esprit méthodique
Intérêt pour les données et les chiffres

∴ 15 profils combinés issus de la typologie RIASEC et descriptifs associés. Exemple : Investigateur/ Entreprenant.

∴ Positionnement par rapport à 80 groupes de professions représentant plus de 900 métiers.

Contenu du rapport

- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Profil général RIASEC
- Profils combinés
- Adéquation du profil avec 80 groupes de professions

Atout Orientation(14 -17 ans),

Aider les jeunes dans leurs choix d'orientation

Zoom sur le test

Définition	Atout Orientation est un test d'orientation utilisé par les collèges, les lycées et les institutions publiques.
Objectifs	Aider les jeunes de 12-17 ans à déterminer leur filière d'étude et leur(s) futur(s) métier(s).
Cibles	Collégiens, lycéens.
Questionnaire	40 questions avec des phrases-actions à classer. 10 minutes.
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Unique test de sa catégorie sur internet.• Questionnaire ludique et rapide.• Construit sur la base de référentiels de métiers récents.• Résultats concrets, avec des filières d'études et des métiers proposés.

Exemples de questions

1/ Choisir une réponse entre "+" et "-"

- + -
- Lire un roman
- Recueillir des dons pour une cause humanitaire
- Faire du bricolage

Détails des résultats

.: **L'analyse des intérêts s'appuie sur la typologie de RIASEC :**

Le Réaliste : aime les activités physiques et/ou manuelles, mener des expérimentations.

L'Investigateur : aime résoudre des problèmes, rechercher des informations.

Le Social : désire exercer son action auprès des autres pour les aider et/ou pour communiquer.

L'Artiste : a besoin d'exprimer ses idées, ses sentiments par le biais de l'expression artistique.

L'Entrepreneur : aime prendre des risques, influencer les autres.

Le Conventionnel : est organisé, efficace et respectueux de l'autorité.

.: **15 profils combinés issus de la typologie RIASEC et descriptifs associés,**

Exemple : Investigateur/ Entrepreneur,

.: **Les résultats identifient les filières d'études les plus adaptées au profil du candidat.**

Contenu du rapport

- Graphe
- Profil général RIASEC
- Profils combinés
- Résumé du profil
- Adéquation du profil avec 11 filières d'études
- Adéquation du profil avec 80 groupes de professions

Test Entrepreneur,

Identifier les porteurs de projets

Zoom sur le test

Définition	Test Entrepreneur est un outil d'évaluation du potentiel d'entrepreneur. Cet outil est notamment utilisé par les grandes écoles et les institutions (chambres de commerce...).
Objectifs	Évaluation des compétences liées à la création d'entreprise ou à la reprise d'activité.
Cibles	Créateurs d'entreprises ou porteurs de projets.
Questionnaire	49 questions. 10 minutes
Points forts	Unique dans sa catégorie sur Internet. Identifie les points forts et les lacunes. Combine les facteurs de personnalité et les facteurs liés à l'expérience. Plusieurs profils d'entrepreneurs.

Exemples de questions

1/ Le mot qui me sied le mieux :

- Optimisme
- Prudence

2/ Je suis très habile pour établir un premier contact au téléphone : (auto-évaluation sur une échelle de 1 à 3 points)

- 1
- 2
- 3

Détails des résultats

.: 14 dimensions nécessaires à la création d'entreprise :

Qualités : Besoins d'accomplissement et ambition, pouvoir de persuasion, besoin d'autonomie et goût des responsabilités, confiance en soi et optimisme, persévérance et ténacité, tolérance au stress et capacité d'adaptation, créativité et sens de l'initiative.

Compétences : Expérience commerciale, capacités en management, capacités en marketing et communication, capacités en finances, gestion, droit, capacités en informatique, expertise métier, ouverture à l'international.

.: Comparaison avec 5 profils d'entrepreneur :

- Inventeur
- Travailleur
- Entrepreneur
- Manager
- Entrepreneur start-up

Contenu du rapport

- Score général entrepreneur
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Comparaison avec des profils d'entrepreneur

Test de Raisonnement-R,

Évaluer les capacités intellectuelles

Zoom sur le test

Définition	Le Test de Raisonnement - R permet d'évaluer les capacités intellectuelles. Il propose une estimation du QI, en référence à l'ensemble de la population.
Objectifs	Évaluer les capacités générales de raisonnement. Cet outil est utilisé pour le recrutement ou lors des concours d'entrée aux grandes écoles.
Cibles	Cadres, employés, jeunes diplômés, étudiants.
Questionnaire	42 questions. 35 minutes (test chronométré).
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Évaluation du facteur général d'intelligence.• Questions variées et inédites.• Corrigé détaillé.• Disponible en français, en anglais, en espagnol et en allemand.• Fiche technique avec étalonnages.

Exemples de questions

1/ Au test de fin d'année, Philippe a obtenu un résultat de 12/20, bien qu'il ait mal répondu à 10 questions. Sachant que chaque question avait la même valeur, combien y avait-il de questions dans le test ? :

- 15
- 20
- 25
- 30
- 35

Détails des résultats

∴ Le candidat obtient une note globale étalonnée (moyenne de 100, écart-type : 15) et des résultats détaillés par facteur :

Intelligence logique:

Le facteur Logique de l'intelligence représente la faculté à établir des liens entre divers éléments et à découvrir les relations existantes au sein d'ensembles plus ou moins complexes.

Intelligence numérique :

Le facteur Numérique de l'intelligence représente la faculté à manier les données numériques avec précision pour les calculs mentaux, la comptabilité, les négociations commerciales, les interprétations de données chiffrées, etc.

Intelligence Verbale:

Le facteur Verbal de l'intelligence représente la faculté à comprendre les subtilités de la langue et à manier les données verbales avec justesse pour la rédaction de rapport ou de courrier, des discours en public, etc.

Contenu du rapport

- Score général correspondant à une estimation du QI
- Scores par facteur
- Résultats détaillés avec les solutions au test (cette partie peut être désactivée)



General Analytical Aptitude Test (GAAT),

Évaluer les capacités d'analyse

Zoom sur le test

Définition	GAAT évalue les capacités d'analyse et de discernement pour la prise de décision (<i>critical thinking</i> ou <i>pensée critique</i>).
Objectifs	Évaluer les aptitudes au raisonnement critique. Outil utilisé en recrutement ou lors des concours d'entrée aux grandes écoles.
Cibles	Salariés, cadres, jeunes diplômés, étudiants.
Questionnaire	30 questions. 40 minutes (test chronométré).
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Existe en version courte (16 questions).• Questions variées et inédites, totalement différentes de celles des tests de QI.• Fiches techniques.• Corrigé détaillé.

Exemples de questions

1/ Comme dans tous les matchs de football, la fédération impose le fairplay, il ne peut pas y avoir de violence dans le football. Laquelle des proposition suivantes ressemble le plus à l'argument ci-dessus dans sa structure logique ?

Comme tous les traitements que j'ai essayé pour soulager mes migraines n'ont pas fonctionné, l'acupuncture ne marchera sûrement pas non plus.

Comme dans les cas de schizophrénie, un traitement par l'amilsupride est prescrit, cette molécule devrait permettre de guérir les patients.

Détails des résultats

∴ Le candidat obtient une note globale étalonnée (moyenne de 100, écart-type : 15) et des résultats détaillés par facteur :

Évaluation des arguments

Le facteur « Évaluation des arguments » correspond à la faculté de faire une distinction entre des informations importantes et des données secondaires.

Analyse critique

Le facteur « Analyse critique » correspond à la faculté de reconnaître et de comprendre les idées et théories qui constituent une argumentation.

Raisonnement déductif

Le facteur « Raisonnement déductif » est la faculté de tirer des conclusions en partant de lois générales que l'on va appliquer à des cas particuliers.

Raisonnement inductif

Le facteur « Raisonnement inductif » représente la faculté de trouver une loi générale à partir d'exemples.

Contenu du rapport

- Descriptif général du raisonnement critique et des dimensions évaluées
- Note globale
- Résultats détaillés avec les solutions au test (cette partie peut être désactivée pour le candidat)



Test de Culture Générale-Corporate,

Diversité des connaissances et esprit de curiosité

Zoom sur le test

Définition	Utilisé de plus en plus par les entreprises, Le Test de Culture Générale-Corporate est un outil qui permet d'évaluation des connaissances générales et de l'ouverture d'esprit des candidats.
Objectifs	Évaluer la culture générale du candidat.
Cibles	Etudiants, jeunes diplômés, salariés, cadres dirigeants.
Questionnaire	75 questions réparties en 5 thématiques. 20 minutes (chronométré).
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Questionnaire actualisé en 2009• Positionnement du candidat par rapport à la moyenne de la population• note sur 10 pour chaque thématique• descriptif détaillé des dimensions évaluées• solutions commentées par question

Exemples de questions

1/ En France , quel est le taux normal de l'impôt sur les sociétés?:

- 26%
- 33,33%
- Le taux varie par palier
- 50%

2/ Angola est une ancienne colonnie:

- Britannique
- Française
- Portugaise
- Hollandaise

Détails des résultats

∴ Le candidat obtient un score global sur 20 et une note sur 10 par thématique:

Les 5 thématiques sont organisés en 3 sous-dimensions:

Économie: économie française, européenne et internationale.

Histoire et politique:

événements historiques, politique UE et diplomatie française & internationale.

Arts et culture:

peinture & sculpture, architecture et littérature.

Géographie et civilisations:

France, Europe, International.

Langue française:

vocabulaire, figures de style, expressions.

Contenu du rapport

- Score global sur 20
- Présentation graphique des scores
- Note sur 10 par thème
- Solutions commentées par question (cette partie peut être désactivée)



Test de Communication-R,

Connaître les capacités à communiquer

Zoom sur le test

Définition	Le Test de Communication-R est un outil d'évaluation des capacités en communication.
Objectifs	Évaluer les compétences, les modes et le style de communication du candidat. Identifier ses points forts et ses lacunes.
Cibles	Tous profils.
Questionnaire	36 questions sous forme de mises en situation. 15 questions à hiérarchiser de 1 à 5. 21 questions à choix multiple. 10 minutes .
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Mises en situation.• Résultats détaillés.• 7 profils de communication.• Guide-méthode pour s'améliorer.

Exemples de questions

1/ Au cours des réunions professionnelles :

- Vous parvenez à défendre vos idées et à les imposer
- Vous aimeriez que l'on prenne plus en compte vos propositions
- Vous devez redoubler d'efforts pour que l'on prenne en compte ce que vous dites

Détails des résultats

.: L'analyse du profil du candidat s'appuie sur 12 dimensions structurées en deux groupes :

Compétences : Observation-Décodage, Écoute et Considération, Capacité de persuasion, Clarté d'expression, Communication écrite , Non-verbale, Sympathie- charisme.

Style : Encensement, Réserve, Autorité, Pression, Rationalité.

.: Positionnement par rapport à 7 profils types de communication :

- Orateur
- Persévérant
- Mécène
- Réservé
- Séducteur
- Rusé
- Poète

Contenu du rapport

- Résultats détaillés sous forme de graphes.
- Commentaires personnalisés.
- Profil type de communication.
- Guide-méthode.



Business English Test,

Évaluer le niveau d'anglais des candidats

Zoom sur le test

Définition	Business English Test est un test d'anglais de niveau intermédiaire. Il est utilisé par les grandes écoles, les cabinets de recrutements et les entreprises.
Objectifs	Identifier le niveau de vos candidats ou salariés en anglais.
Cibles	Tous profils.
Questionnaire	60 questions. 35 minutes (chronométré).
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Triple évaluation : Compréhension écrite, Grammaire et Vocabulaire.• Niveau global sur 20.• Commentaires des scores disponibles en anglais ou en français.• Corrigé détaillé des réponses.

Exemples de questions

1/Complete the sentence:

Research in the work place reveals that people work for many reasons _____

- Money beside
- Money besides
- Over money
- Besides money

2/ Fill in the blank:

"I'm a person ___ technical knowledge of computer will impress anyone."

- Who
- Whom
- Which
- Whose

Détails des résultats

∴ **Le candidat obtient une note globale sur 20 et une note par thématique :**

Compréhension écrite : évalue la capacité de percevoir et de comprendre les informations communiquées dans des textes écrits.

Vocabulaire : connaissance des mots indispensables à la compréhension et la communication dans un environnement professionnel international.

Grammaire : une bonne connaissance de la grammaire augmente les capacités de lecture, d'écriture et facilite la communication.

À venir ! Test d'anglais, compréhension orale.

Contenu du rapport

- Score général : note sur 20
- Graphe
- Score par thématique
- Solutions commentées (cette partie peut être désactivée)



Test d'Intelligence Émotionnelle(QE)- Corporate,

Recruter les personnes émotionnellement douées

Zoom sur le test

Définition	Le Test d'Intelligence Émotionnelle est un outil d'évaluation de l'intelligence émotionnelle. Il est utilisé pour le recrutement, la gestion des carrières, la formation et le développement personnel.
Objectifs	Mesurer la capacité à percevoir, comprendre et gérer les émotions.
Cibles	Tous profils.
Questionnaire	97 questions. 15 à 20 minutes.
Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Indicateur de désirabilité sociale.• Score QE.• Résumé du profil avec des conseils pour s'améliorer.• Manuel évaluateur.

Exemples de questions

1/ Je n'accepte pas facilement mes torts :



2/ Si un vendeur me consacre beaucoup de temps, je serai gêné(e) de quitter le magasin sans rien acheter :



Détails des résultats

∴ Analyse selon 4 dimensions générales et 12 facteurs.

Dimensions :

Intelligence interpersonnelle
Flexibilité
Affirmation de soi
Gestion des relations

Facteurs :

- Connaissance de soi
- Maîtrise de soi
- Auto-motivation
- Adaptabilité
- Estime de soi
- Optimisme et joie de vivre
- Résilience
- Confiance en soi
- Aisance relationnelle
- Assertivité
- Empathie et lucidité
- Médiation et influence

Contenu du rapport

- Indicateur de désirabilité sociale
- Score QE étalonné
- Graphique des résultats
- Scores par facteurs
- Résumé du profil

Devenir client

Compte d'essai gratuit

Service Client

Informatique

Découverte



Devenir Client

Modernisez votre politique RH

Offre découverte

Vous souhaitez découvrir nos tests et l'interface d'administration ? Inscrivez-vous à notre offre d'essai depuis la page d'accueil Centraltest.fr. Le compte d'essai vous permet d'utiliser des tests gratuitement pendant une durée de 15 jours dès la réception de vos codes d'accès, sans engagement de votre part.

Sélection

Notre service client est à votre disposition pour vous aider dans votre sélection de tests. Selon vos besoins (niveau de qualification de vos candidats, domaine d'activité...), nous vous conseillerons les outils les plus adaptés.

Notre batterie de tests

1. Personnalité et profil professionnel

- Profil Pro-R*
- Profil Compétences-II
- BF5*
- Test CTPI Pro

3. Évaluation des aptitudes commerciales

- Profil Vente*

5. Évaluation des cadres dirigeants

- Profil Manager
- Test Entrepreneur
- GAAT - Pensée critique*
- Test CTPI Pro

2. Orientation professionnelle

- Inventaire des intérêts professionnels*
- Atout Orientation (14-17 ans)
- Test Entrepreneur

4. Évaluation des aptitudes intellectuelles et techniques

- Test de Raisonnement-R*
- Business English Test *
- Test de Français *
- GAAT – Pensée critique*
- Culture Générale

6. Développement personnel

- Test d'intelligence Émotionnelle*
- Test de Communication -R
- Culture Générale -Corporate

* Réservés exclusivement aux entreprises et professionnels RH



Demande de devis

Une réduction vous sera accordée selon :

- Le nombre de tests à faire passer (achat par crédits),
- La taille de votre structure : les petites entreprises bénéficient de tarifs plus avantageux pour les abonnements illimités.

Pour obtenir un devis personnalisé, vous pouvez contacter notre service Client.

Commande

Vous pouvez commander des crédits directement en ligne depuis votre Espace Client (menu « vos commandes »). Le règlement s'effectue par carte bancaire (les crédits sont attribués dès le paiement), par chèque ou par virement (les crédits sont ajoutés dès validation par nos services).

Pour un abonnement illimité, vous devez contacter notre service client. Dès acceptation du devis de votre part, vous pouvez utiliser les tests.

Options

Plusieurs options sont proposées, telles que :

- Personnalisation graphique de votre compte, avec insertion de votre logo.
- Accès multilingue.
- Multi-comptes (si vous avez plusieurs agences).
- Paramétrage de vos propres postes de référence.
- Importation de candidats et demande de passation groupée.

NB : des vidéos de démonstration sont disponibles depuis votre compte d'essai client, rubrique « FAQ Vidéo » sur le menu de gauche.

Documentation

La documentation détaillée sur les tests (questionnaires, manuels, exemples de rapport, étalonnages...) est disponible depuis votre compte d'essai Client (menu de gauche, lien « Documentation »).

Formation

Central Test est un organisme de formation certifié (n° de déclaration d'activité : 11 75 44498 75).

Nos formations aux outils d'évaluation psychométrique vous accompagneront dans le choix des meilleurs collaborateurs et l'optimisation de votre processus RH. En fonction des profils que vous évaluez et de vos attentes précises, notre psychologue vous conseille dans le choix des tests et dans l'interprétation détaillée des rapports de résultats. Le séminaire vous permet également de mieux exploiter l'utilisation de votre espace client, telles que le paramétrage des postes de référence.

Les formations de Central Test peuvent être imputées sur le budget formation de votre entreprise. Elles sont facturées à 750 € Ht la demi-journée avec prise en charge des frais de déplacement si vous êtes situé hors Ile de France. Veuillez contacter notre service client pour plus d'informations.



Nos références

Entreprises

Écoles

Institutions publiques

Cabinet de recrutement

Universities

Companies



Nos Références

Reflet de notre dimension internationale

Voici une sélection de nos principaux clients RH. Pour consulter la liste à jour, veuillez vous connecter sur Centraltest.fr (ou Centraltest.ca), rubrique « Espace Professionnel ».

Grands groupes

- EDF Distribution
- SFR
- Société Générale
- BELL Canada
- Crédit Agricole
- Ortel Communications (Inde)
- DELL
- Orange / France Telecom

Grands groupes

- Mecaplast
- Sigmakalon
- Hygena SA
- Bangalore International Airport (Inde)
- Groupe Chèque Déjeuner
- Aéroport de Genève
- Echelle Européenne
- TNS - Sécodip

Cabinets de recrutement, Centres de bilan de compétences, Intérim, ...

- CAPFOR
- CCLD Recrutement
- Florian Mantione Institut
- DFP Consulting
- Adéquation (Suisse)
- Plus Intérim
- Supplay
- USG / Secretary Plus (Belgique)

Ecoles de Commerce et d'Ingénieurs, Universités ...

- ENSIACET
- Sup de Co Montpellier
- DGC Formation
- ESC LILLE
- Accendo Formation
- American Business School
- École des Mines
- ESC Rochelle

Institutions

- ASSEDIC
- Caisse Mutuelle Régionale de Lorraine
- Conseil Général de l'Eure
- Greater Manchester Transport Authority
- Mairie de Neuilly sur Seine
- Communauté urbaine de LILLE
- URSSAF
- AFPA Martinique



Nos Témoignages

Votre avis nous intéresse

Vous pouvez consulter plus de témoignages sur Centraltest.fr (ou Centraltest.ca), rubrique «témoignages» (menu Tests RH à gauche).

“Une solution RH économique et facile”

«Voilà un outil de recrutement simple, efficient, efficace et peu coûteux. Les résultats sont disponibles dans des délais quasi instantanés favorisant une prise de décision rapide.»

Marie-Josée Bertrand
BELL - Canada

“Un outil d’aide à la décision”

«En complément des entretiens, nous faisons toujours le test de personnalité “Profil PRO”. Ces deux éléments donnent un éclairage différent sur la personnalité du candidat, infirment ou confirment le ressenti lors de l’entretien personnel qui reste l’élément central du processus de recrutement. Les résultats sont toujours communiqués au candidat avec lequel nous restons en dialogue, de même qu’avec l’entreprise qui nous mandate.»

Danièle DOUET
DFP Consulting - Allemagne

“Un plus pour l’entreprise et pour le candidat”

« L’utilisation des différents outils de Central Test nous permet d’abord de valider les compétences personnelles et professionnelles de nos candidats ainsi que de définir les prépositions pour travailler dans tel ou tel secteur d’activité et fonction. Cela nous procure une photographie à l’instant T du profil des candidats ponctué par différents entretiens professionnels de recrutement. Autre avantage, les candidats bénéficient en retour sur leur boîte mail, de l’interprétation de ce tests, car on ne se connaît jamais assez soi-même pour son positionnement personnel et professionnel. L’utilisation de ces outils fait refléter une démarche professionnelle dans notre procédure de recrutement. En conclusion, ces tests sont des outils pratiques, efficaces et formidables pour l’aide au recrutement.»

Thierry Dupuich
Sup de CO Montpellier – France



*Nous
contacter*

Conseils personnalisé

Questions

Service Client

Devis



Nous contacter

France et pays francophones

www.centraltest.fr

Siège Social

18/20 rue Claude Tillier, 75012 Paris

Service client :

Tel : + 33 1 73 04 27 56

e- mail : service.client@centraltest.com

R&D (psychologues) :

e-mail : rd@centraltest.com

Assistance technique :

e-mail : technique@centraltest.com

Direction administrative :

e-mail : keren@centraltest.com

Tel : + 33 (1) 46 28 18 95

Fax. + 33 (1) 46 28 18 15

Canada

www.centraltest.ca

e- mail : service.client@centraltest.com

Tel : + 33 (1) 46 28 70 36 (english/french)

Royaume-Uni

www.centraltest.uk

e-mail : customer@centraltest.com

Tel : + 44 (0) 20 71 93 43 27

Central Test (UK) Limited

5 Percy Street, Office 4, London, W1T 1DG,
United Kingdom

Espagne et Amérique latine

www.centraltest.es

e-mail : rrhh@centraltest.com

Tel : +33 1 81 97 35 34

Allemagne

www.centraltest.de

e-mail : kundenservice@centraltest.com

États-Unis

www.us.centraltest.com

e-mail : customer@centraltest.com

Tel : 1 (305) 767 – 2845

Inde

Central Test India (Pvt) Ltd.

www.asia.centraltest.com

e-mail : customer@centraltest.com

Tél: + 91 (0) 40 40 13 09 32

Central Test (India) Limited -

Plot no: 3/7, First Floor, Ramadas Garden,
West-Marredpally, Secunderabad - 500026,
Hyderabad Dist., A.P., India.

www.centraltest.com

