Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Verify Rapport G+

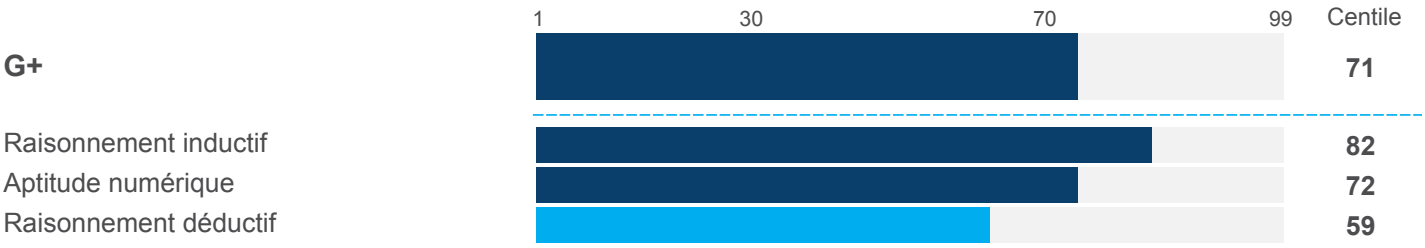
Nom
M. Sample Candidate

Date
16 mai 2019

Rapport G+

Ce rapport G+ fournit le score obtenu par M Sample Candidate au test d'aptitude G+. Si le test n'était pas supervisé, il existe une légère possibilité que ce score ne reflète pas son niveau réel d'aptitude.

Vue d'ensemble



Détails

Description de l'aptitude générale

Le score d'aptitude générale est basé sur la performance réalisée à toutes les questions de ce test et sur l'ensemble des aptitudes cognitives. Chaque candidat possède des points forts et des points faibles, mais ce score donne une idée de la façon dont le candidat est généralement susceptible de réussir à réaliser des tâches à forte tendance cognitive. Pour obtenir des informations plus précises sur les points forts et les points faibles du candidat, veuillez consulter la rétroaction consacrée à chaque aptitude cognitive incluse dans le test.

Langue: Anglais - International

Centile par rapport au groupe de comparaison G+ General Composite (INT) v1

L'aptitude générale de M Sample Candidate est estimée comme étant supérieure à la moyenne par rapport au groupe de comparaison. Son résultat est meilleur que 71 % des personnes appartenant à ce groupe. Cela suggère qu'il aura, par rapport au groupe de comparaison, un haut niveau d'aptitude à réaliser généralement des tâches à forte tendance cognitive.

Description du raisonnement inductif

Ce test mesure l'aptitude d'une personne à travailler avec des informations incomplètes et à élaborer des solutions pour résoudre des problèmes nouveaux à partir de principes de base. Les personnes qui obtiennent de bons résultats à ce test sont plus aptes à la pensée conceptuelle et analytique.

Langue: Anglais - International

Centile par rapport au groupe de comparaison G+ General Composite (INT) v1

Le raisonnement critique inductif de M Sample Candidate est estimé comme étant supérieur à la moyenne par rapport au groupe de comparaison. Son résultat est supérieur à 82 % des personnes de ce groupe. Cela suggère qu'il démontrera un haut niveau d'aptitude pour la compréhension d'informations incomplètes et la résolution de problèmes originales.

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Description de l'aptitude numérique

Ce test mesure l'aptitude d'une personne à prendre des décisions et à tirer des conclusions correctes à partir de données numériques. Les données présentées ainsi que les tâches à réaliser sont adaptées à un environnement professionnel. Dans ces tâches, l'accent est mis sur la compréhension et l'évaluation des données plutôt que sur les calculs. Les personnes qui obtiennent de bons résultats à ce test sont capables de comprendre les données numériques et d'interpréter correctement les informations mathématiques.

Langue: Anglais - International

Centile par rapport au groupe de comparaison G+ General Composite (INT) v1

L'aptitude numérique de M Sample Candidate est estimée comme étant supérieure à la moyenne par rapport au groupe de comparaison. Son résultat est meilleur que 72 % des personnes appartenant à ce groupe. Cela suggère qu'il affichera, par rapport au groupe de comparaison, un niveau d'aptitude élevé pour comprendre ou pour interpréter des données numériques et des calculs mathématiques.

Description du raisonnement déductif

Ce test est conçu pour mesurer votre aptitude à tirer des conclusions logiques sur la base d'informations fournies, à déterminer les forces et les faiblesses dans les argumentaires présentés et à compléter les scénarios avec des informations incomplètes.

Langue: Anglais - International

Centile par rapport au groupe de comparaison G+ General Composite (INT) v1

Le raisonnement déductif de M Sample Candidate est estimé comme étant dans la moyenne par rapport au groupe de comparaison. Son résultat est supérieur à 59 % des personnes de ce groupe. Il peut tirer des conclusions logiques des données disponibles et construire de bons arguments comme la plupart des personnes dont le résultat se trouve dans cette zone. Il présente une capacité moyenne à résoudre efficacement les problèmes et à déterminer les hypothèses sous-jacentes dans les arguments. Au travail, il doit pouvoir utiliser les données et les renseignements aussi efficacement que la plupart des autres personnes pour élaborer des solutions aux problèmes. Comme la plupart des autres personnes situées dans ce groupe de comparaison, il se peut qu'il doive consacrer davantage de temps ou qu'il ait besoin de davantage d'aide pour élaborer des solutions à des problèmes particulièrement complexes.

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Comment utiliser ces résultats

Comment valider un résultat

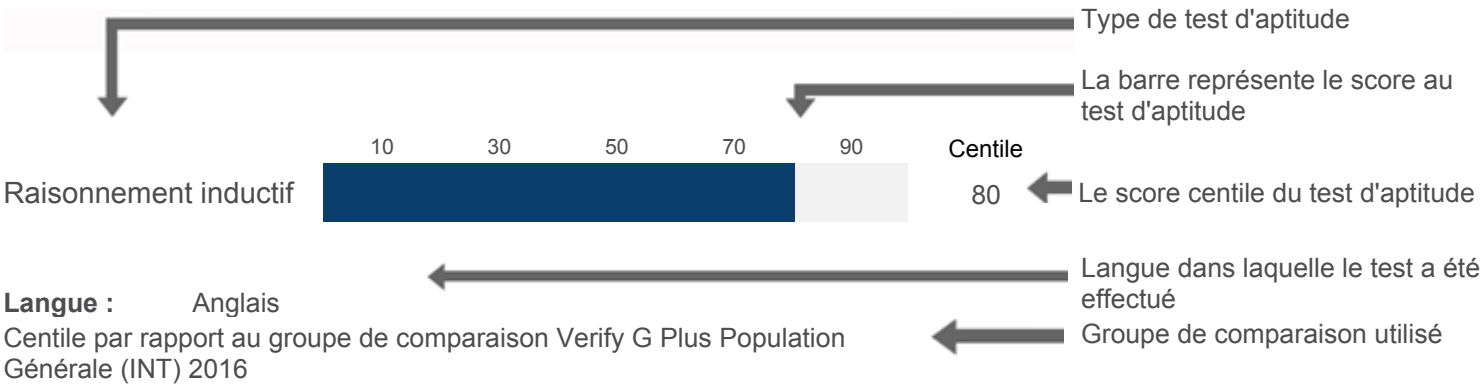
Il existe de nombreuses façons de confirmer le niveau d'aptitude d'un individu. Quelques techniques sont listées ci-dessous:

Considérer de l'information provenant d'autres évaluations de compétences	Utiliser les résultats d'évaluations de compétences et/ou d'aptitudes importantes à l'exécution du travail afin d'évaluer le niveau d'aptitude réel de la personne. Considérer par exemple, des mises en situation professionnelles ou des centres d'évaluations.
Utiliser de l'information provenant d'autres sources	Des résultats d'examens, des qualifications, des notes, et d'autres tests d'acquisitions qui mesurent adéquatement la capacité cognitive d'une personne, pourraient contribuer à l'évaluation de son niveau d'aptitude réel.
Utiliser des techniques d'entrevue structurées pour sonder des compétences liées	Voici quelques compétences liées à la capacité cognitive: • Présenter et communiquer des informations • Écrire et faire des rapports • Appliquer l'expertise et la technologie • Analyser • Apprendre et rechercher • Créer et innover • Formuler des stratégies et des concepts

La décision finale concernant la méthode de validation et d'utilisation des résultats au test de la personne, devrait être prise selon les politiques et indications internes de la compagnie. Ces compagnies devraient évaluer, et parmi d'autres facteurs, les risques encourus, la politique/gouvernance d'entreprise, l'utilisation d'autres outils de sélection, le temps et enfin le coût. Tout cela pourrait s'avérer important pour décider de la méthode la plus appropriée de valider les résultats d'un individu au test d'aptitude.

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Information concernant ce rapport



Comment interpréter cette information

- Le **graphique à barres** indique le score centile de l'individu au test d'aptitude.
- Le **groupe de comparaison** indique le groupe spécifique auquel le score de l'individu est comparé.
- Le **score centile** indique comment se compare le score de cette personne à ceux des personnes du groupe de comparaison.
- Un score centile de 50 par exemple, signifie que la personne a mieux réussi que 50% des personnes du groupe de comparaison.

A propos des tests d'aptitudes cognitives

L'aptitude cognitive est l'indice le plus efficace d'accomplissement professionnel futur pour de nombreux emplois divers. Toutefois de nombreux facteurs additionnels jouent un rôle important dans la prédiction d'accomplissement professionnel. L'information que contient ce document ne devrait être que complémentaire à une évaluation plus étendue portant sur la pertinence et le potentiel de l'individu au poste.

Plus d'information

Pour plus d'information ou pour des conseils sur l'utilisation de la gamme de tests d'aptitudes Verify de SHL, veuillez consulter notre site au SHL.com.

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Information technique

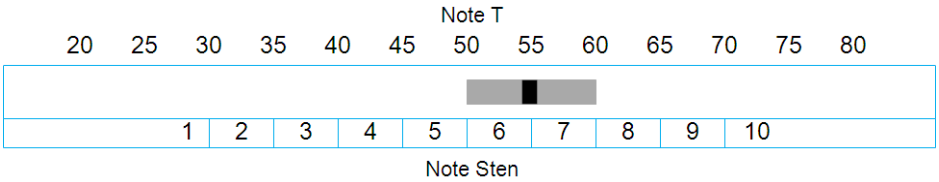
Les scores pour chacune des composantes de Verify - G+ sont basés sur l'ensemble des questions du test. Par conséquent, le nombre de tentatives, le rythme de travail et le taux de succès ne sont rapportés que pour le score d'aptitude générale. Pour en savoir plus sur la façon dont Verify - G+ est noté, veuillez consulter le manuel technique.

Des notes T et scores sten sont fournis pour les utilisateurs formés à leur utilisation et interprétation adaptées.

Un score T est une note standardisée dont la moyenne est de 50 et l'écart type de 10. Un score Sten est une note standardisée sur une échelle de dix points. La moyenne est de 5,5 et l'écart type est de 2.

Nom: **M Sample Candidate**
Type de test: **Aptitude générale**

Langue: **Anglais - International**
Groupe de comparaison: **G+ General Composite (INT) v1**

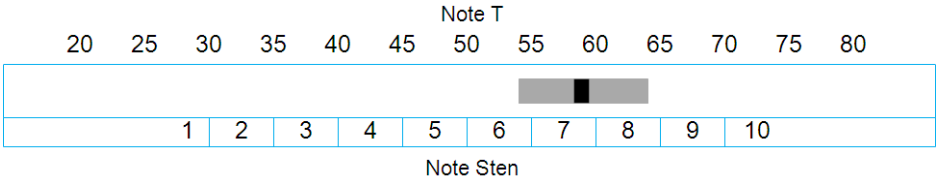


Note T: **55** Nombre de tentatives: **30** Rythme de travail: **100% (30/30)**

Note Sten: **7** Taux de réussite: **47% (14/30)**

Nom: **M Sample Candidate**
Type de test: **Raisonnement inductif**

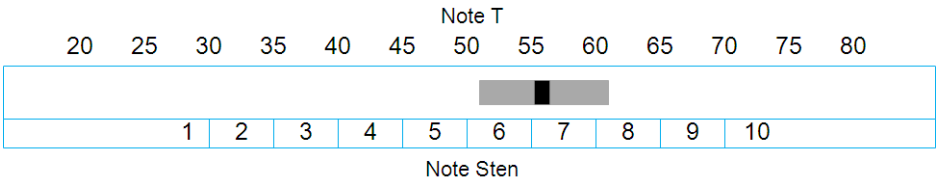
Langue: **Anglais - International**
Groupe de comparaison: **G+ General Composite (INT) v1**



Note T: **59** Nombre de tentatives: **10** Note Sten: **7**

Nom: **M Sample Candidate**
Type de test: **Aptitude numérique**

Langue: **Anglais - International**
Groupe de comparaison: **G+ General Composite (INT) v1**

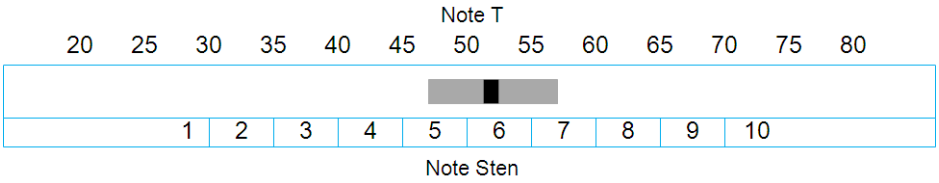


Note T: **56** Nombre de tentatives: **10** Note Sten: **7**

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Nom: **M Sample Candidate**
Type de test: **Raisonnement déductif**

Langue: **Anglais - International**
Groupe de comparaison: **G+ General Composite (INT) v1**



Note T: **52** Nombre de tentatives: **10** Note Sten: **6**

Le rapport contient également des renseignements qui vous donnent une idée de la précision du candidat pendant le test. « Nombre de tentatives » fait référence au nombre de questions que le candidat a vues pendant le test. Le total peut inclure des questions auxquelles le candidat n'a pas répondu. « Nombre de réponses » fait référence au nombre de questions auxquelles le candidat a répondu pendant le test.

Le rythme de travail indique le stade atteint par le candidat à la fin du test; il s'agit du nombre de tentatives divisé par le nombre total de questions dans le test. Il est exprimé en pourcentage et en données brutes.

Le taux de réussite fournit un indicateur de précision. Il s'agit du nombre de questions auxquelles le candidat a répondu correctement divisé par le nombre total de réponses répondues. Il est exprimé en pourcentage et en données brutes.

Le rythme de travail et le taux de réussite fournissent des mesures du nombre de tentatives et du nombre de réponses correctes. Vous trouverez de plus amples informations sur ces mesures dans le Manuel de l'utilisateur SHL Verify. Chaque candidat recevant un ensemble d'éléments différent, il n'y aucune corrélation directe entre le rapport Taux de réussite/Précision et le centile, le score T ou Sten obtenus, il est important de comprendre ce point. D'autre part, les personnes ayant obtenu un taux de réussite inférieur peuvent obtenir un score en centile plus élevé et inversement.

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Méthodologie d'évaluation

Questionnaire / Test d'aptitude	Groupe de comparaison
Verify - G+ - UKE	G+ General Composite (INT) v1

Section sur les détails de la personne

Nom	M Sample Candidate
Rapport	Rapport Verify G+

À propos de ce Rapport

Ce rapport indique le(s) résultat(s) obtenu(s) du(des) test(s) d'aptitude. L'utilisation de ces tests est limitée aux personnes ayant reçu la formation nécessaire concernant leur utilisation et interprétation.

Le rapport ci-dessous a été généré à partir de résultats du(des) test(s) complété(s) par le client. Ce rapport a été généré électroniquement - l'utilisateur du logiciel peut apporter des modifications et des ajouts au texte du rapport.

SHL Global Management Limited et ses associés affiliés ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport reflète la sortie non-modifiée du système informatique. Nous ne pouvons accepter aucune responsabilité concernant toute conséquence reliée à son utilisation, et cela comprend toute responsabilité (y compris la négligence) pour son contenu.

www.shl.com

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés. SHL et OPQ sont des marques de commerce déposées au Royaume-Uni et dans d'autres pays.

Ce rapport a été généré au profit du client et contient de la propriété intellectuelle SHL. À ce titre, SHL accorde au client le droit de le reproduire, le distribuer, le modifier et le conserver à seules fins internes et non-commerciales. SHL se réserve tout autre droit.

© 2019 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.