

# RAVEN'S™ Advanced Progressive Matrices (APM-III)

## RAPPORT DESCRIPTIF

Nom : Jane Sample

Organisation : Pearson Sample Corporation

Date de passation : 23 mai 2017



## Compétences et aptitudes évaluées

Le test des APM est un test non verbal qui évalue l'aptitude intellectuelle sous la forme de problèmes à résoudre. Les APM évaluent le sens de l'observation, l'aptitude à penser de manière claire, la capacité intellectuelle et l'efficacité intellectuelle. Les APM mesurent plus particulièrement l'aptitude à :

- formuler de nouveaux concepts en présence de nouvelles informations,
- extraire du sens de la confusion ou de l'ambiguïté,
- raisonner clairement par rapport à des situations ou des événements complexes.

La version des Advanced Progressive Matrices de Raven a été développée pour aider à identifier les candidats qui présentent les niveaux les plus élevés de ces aptitudes parmi les diplômés, ceux qui ont un rôle de supervision, de gestion et de direction dans tous les secteurs de l'industrie.

La note obtenue aux APM reflète le potentiel de réussite d'un candidat dans des postes qui requièrent habituellement des niveaux élevés de raisonnement clair et juste, d'identification de problèmes, de perception des situations dans leur ensemble, d'évaluation des solutions possibles en cohérence avec l'ensemble des informations disponibles. La forme non verbale des APM limite l'influence des compétences verbales sur la performance et sur l'évaluation.

**Groupe de référence: Managers**

**Percentile du candidat: 64%**

1

99

## Interprétation des résultats

Les matrices progressives de RAVEN ont été conçues pour mesurer l'aptitude d'une personne à analyser et combiner des données disponibles et nouvelles afin de résoudre de manière logique des problèmes inconnus, apprendre de nouvelles compétences et voir la situation dans son ensemble.

Le score de Jane Sample est supérieure ou égale à **64%** d'un groupe de personnes précédemment évaluées. Ce groupe de comparaison est celui des Managers.

### Qu'est-ce que cela signifie ?

Cette personne est susceptible de pouvoir percevoir et de raisonner de manière claire, lui permettant de donner du sens à des informations confuses ou ambiguës. De manière plus précise, en comparaison des personnes de l'échantillon de référence, cette personne est susceptible de pouvoir :

- cerner de façon claire et objective les éléments essentiels de la plupart des problèmes et situations complexes.
- identifier la plupart des rapports au sein des situations, idées ou événements complexes.
- construire des arguments qui prennent en compte plusieurs informations pertinentes issues de perspectives diverses.
- mesurer plusieurs implications stratégiques clés d'actions ou de décisions.
- identifier plusieurs causes sous-jacentes de problèmes complexes, sans toutefois saisir certaines causes particulièrement subtiles.
- utiliser la plupart des informations pertinentes pour évaluer des problèmes complexes et prendre des décisions efficaces.
- tirer les bonnes conclusions des informations disponibles dans la plupart des cas.
- appréhender des concepts complexes de façon efficace, sans forcément en avoir toujours la parfaite maîtrise.
- être suffisamment perspicace face à des problèmes et situations complexes.

## Description du test

Temps de passation limité	Format des questions
40 minutes	Choix multiples

## Items du test

Nombre de réponses correctes*	Nombre de réponses données	Nombre total d'items
16	22	23

Bien que la lecture des scores en percentiles soit utilisée couramment, les résultats aux tests d'aptitudes peuvent se présenter de différentes manières, selon les préférences de différentes manières, selon les préférences de l'administrateur du test et les pays dans lesquels ils sont utilisés. Trois autres types de lecture des scores sont également fournis.

Score T	Score en STANINE	Score en STEN
54	6	6

**Les scores T** sont des scores standardisés destinés à comparer les résultats d'une personne à un test. Un score T se caractérise par une moyenne de 50 et un écart-type de 10. Ce score est représenté par une valeur numérique dans le tableau de résultats.

**Le score en Stanine** (ou Standard Nine) est une autre échelle standardisée utilisée pour comparer les résultats de candidats. Il est similaire au score T, à ceci près qu'il se caractérise par une moyenne de 5 et un écart-type de 2. Ce score est représenté sous la forme d'une échelle en 9 points dans le tableau de résultats.

**Le score en Sten** (ou Standard Ten) est un score standardisé représenté une échelle en 10 points et caractérisé par une moyenne de 5,5 et un écart-type de 2.

\*Le nombre de réponses correctes (également appelé score brut) indique uniquement le nombre total de réponses correctes à un test. Les tests plus sophistiqués qui se présentent sous la forme de banques d'items fournissent un score thêta qui prend en compte le niveau de difficulté de chaque item. Il est ainsi possible que deux personnes obtiennent le même score brut, mais différents scores *thêta* et percentiles.

Les résultats des tests administrés sans surveillance (ou sans supervision) doivent être interprétés avec réserve, sauf si l'on a la certitude que le test a bien été effectué sans assistance. Les résultats des tests non supervisés peuvent être contrôlés en soumettant la liste finale des candidats à un nouveau test supervisé lors des dernières étapes du processus d'évaluation, ou en s'appuyant sur des informations issues d'autres sources, telles qu'un entretien structuré ou un exercice réalisé en centre d'évaluation, qui mesurent les mêmes compétences.

## Contact nous

Tel. +33 (0)1 43 62 30 00

conseilrh@ecpa.fr

<http://www.talentlens.fr>

**Déclaration de non-responsabilité:** ce rapport est exclusivement destiné à l'administrateur du test. Le test RAVEN'S ne doit pas être utilisé comme seule base pour prendre une décision de recrutement. Il est recommandé d'utiliser ce test de capacité en l'associant à d'autres données d'évaluation (telles qu'une évaluation de la personnalité et un entretien axé sur les caractéristiques comportementales). Le test RAVEN'S ne peut constituer une évaluation adéquate que si les capacités mesurées sont pertinentes pour l'emploi ou la formation de l'individu évalué. Veuillez vous référer aux normes juridiques, éthiques et professionnelles pertinentes pour obtenir des directives sur l'usage approprié des résultats d'évaluation dans votre région. Pour plus d'informations sur les règles de bonnes pratiques en matière d'exploitation des résultats de tests lors de décisions de sélection, veuillez consulter le manuel du test RAVEN'S.