



TEST COGNITIF ADAPTATIF (TCA-ACT-19)

RAPPORT D'ÉVALUATION NORMALISÉ

Personne candidate :
Participant, Jean

Date d'évaluation :
2020/08/17

Normes :
Normes générales



Introduction et mise en garde

Seules les personnes autorisées devraient avoir accès au contenu de ce rapport. Ce rapport ne doit pas être remis au candidat.

Le présent rapport décrit les résultats obtenus par la personne candidate au Test cognitif adaptatif. Le rapport contient 5 sections :

- (1) Une brève description du concept d'habileté cognitive.
- (2) Ce qui est mesuré à l'aide du Test cognitif adaptatif.
- (3) Les résultats du candidat accompagnés d'une section détaillée sur l'interprétation.
- (4) Des suggestions de questions d'entrevue.
- (5) Des pistes de réflexion visant à orienter le développement du candidat, présentées dans une perspective de perfectionnement professionnel.

***** IMPORTANT *****

Lors de l'interprétation du résultat obtenu par la personne candidate au Test cognitif adaptatif, il faut tenir compte du fait qu'il s'agit d'un test qui vise une population adulte en contexte de dotation ou d'évaluation de potentiel et que ce résultat ne doit être utilisé qu'à ces fins. De plus, le résultat de ce test doit être combiné avec les autres résultats obtenus (test de personnalité, entrevue structurée, etc.) lors du processus de dotation et interprété en lien avec les exigences du poste.

Finalement, une attention particulière doit être apportée au vocabulaire utilisé lors de la rétroaction avec la personne candidate. Lorsqu'un résultat doit être expliqué, l'accent devrait être mis sur :

- la possibilité d'avoir un peu plus de difficulté (ou non) à aborder les situations plus complexes ;
- la possibilité d'avoir un peu plus de difficulté (ou non) à effectuer rapidement ou de façon continue des opérations mentales logiques de nature non verbale;
- la possibilité d'avoir un peu plus de difficulté (ou non), en général, à apprendre et à s'adapter rapidement aux changements.

1 Description du concept d'habileté cognitive

Les habiletés cognitives peuvent se définir comme la capacité à raisonner de façon logique et à effectuer des opérations mentales de nature verbale, non verbale, spatiale et numérique. Elles font référence à l'ensemble des opérations mentales permettant à l'individu de comprendre les situations de tous les jours et à établir des relations entre elles. Les habiletés cognitives permettent également de prédire la capacité à comprendre des idées complexes, à s'adapter à de nouvelles situations de manière efficace, à apprendre de ses expériences et à pratiquer diverses formes de résolution de problèmes complexes.

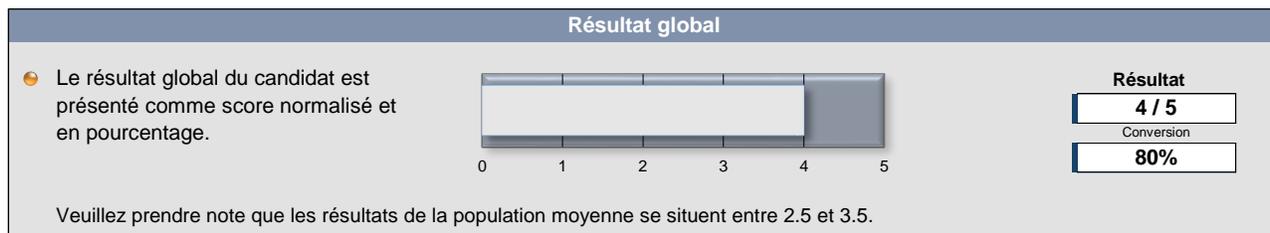
2 Que mesure le test ?

Le Test cognitif adaptatif est un test à choix multiple, présenté sous forme de test adaptatif informatisé (CAT), qui permet de mesurer la capacité cognitive d'un individu soit plus précisément sa capacité à effectuer des opérations mentales logiques de nature non verbale. Le test a été construit, validé et normalisé auprès d'une population adulte œuvrant dans différentes organisations.

En lien avec les compétences recherchées par l'organisation, ces critères sont de bons indicateurs du niveau de maîtrise des compétences suivantes : démontrer une grande capacité à apprendre sur le terrain, savoir apprendre, maîtriser la résolution de problèmes, habiletés techniques/professionnelles, capacité d'analyse et capacité cognitive. En d'autres termes, le test mesure la capacité de la personne candidate à raisonner de façon logique et à effectuer des opérations mentales logiques de nature non verbale. Il permet de prédire la capacité à apprendre et à mettre en application les apprentissages et les connaissances dans diverses situations.

3 Résultats et interprétation

Le résultat global représente le score normalisé obtenu par la personne candidate. Le résultat global peut varier de 1 à 5 et est présenté ci-dessous :



**Nombre de questions
répondues au test**

▶ **Questions répondues :**

7

▶ **Sur un total de :**

8

Interprétation du résultat

Un résultat supérieur à la moyenne (4 ou 5) à ce test indique que la personne candidate a démontré d'excellentes capacités à effectuer des opérations mentales logiques de nature non verbale nécessitant un raisonnement logique complexe. Elle semble être capable de saisir rapidement les aspects fondamentaux d'une situation. Également, elle semble pouvoir démontrer une plus grande facilité à reconnaître ou anticiper les problèmes qui peuvent survenir en milieu de travail ainsi que les enjeux qui en découlent.

4

Questions d'entrevue

Afin de compléter l'évaluation, il est intéressant d'inviter la personne candidate à répondre à des questions d'entrevue structurée. La section suivante présente quelques suggestions de questions d'entrevue qui pourraient être posées.

- Pouvez-vous nous parler d'une situation où vous vous êtes senti à l'aise face à un problème complexe ?
- Pouvez-vous nous donner un exemple d'une situation où vous avez su adapter votre comportement (ex. : face à un événement inattendu, ou une personne inconnue) ?
- Pouvez-vous nous parler d'une situation où vous avez su faire une bonne analyse des informations à votre disposition ?
- Pouvez-vous nous décrire une situation où vous avez su apprendre rapidement les aspects techniques reliés à votre travail ?

5

Pistes de réflexion

La capacité cognitive est une compétence difficile à développer. Cependant, certaines possibilités de développement s'offrent à la personne candidate qui cherche des stratégies pouvant l'aider à apprendre rapidement, analyser les situations complexes, s'adapter aux changements et résoudre des problèmes. Voici quelques pistes de réflexion que vous pouvez partager avec la personne candidate :

- Prenez le temps de réfléchir avant de prendre des décisions afin de bien évaluer les différentes solutions.
- Prenez un certain recul par rapport à des situations plus complexes afin de bien les cerner et restez calme face à l'ambiguïté.
- Face à des situations complexes et ambiguës, prenez une série de petites décisions, corrigez la trajectoire au besoin, recueillez quelques informations supplémentaires et avancez progressivement jusqu'à ce que l'intégralité du problème initial soit sous contrôle.
- Apprenez de vos erreurs ; analysez le plus objectivement possible les événements ayant précédé vos erreurs. Sachez reconnaître les raisons qui ont suscité vos erreurs pour ne pas les répéter à l'avenir.
- Recueillez les informations nécessaires auprès des personnes concernées et consultez la documentation requise avant de prendre une décision ou d'effectuer des remises en question.
- Apprenez à bien décortiquer les problèmes sous tous les angles et à les résoudre étape par étape. Évitez de sauter trop vite aux conclusions.
- Si vous devez résoudre un problème dans votre entreprise, procédez à une analyse des causes et faites l'historique de problèmes similaires en faisant ressortir les parallèles ou points communs avec votre problème.
- Prévoyez différentes pistes de solutions en évaluant leurs conséquences positives ou négatives.
- Réglez rapidement les situations les plus simples afin d'entreprendre graduellement des situations plus complexes.
- Développez une attitude positive face à l'échec et à la critique. Au lieu de vous inquiéter, ce qui rend la situation encore plus ambiguë, demandez-vous : « Quelles leçons puis-je tirer de telles situations ? Comment puis-je m'améliorer ? »