

Watson-Glaser™ III (French Canadian)

RAPPORT DESCRIPTIF

Nom : John Sample

Organisation : Pearson Sample Corporation

Date : 29-05-2018 (jj-mm-aaaa)



W-G III Résultats

Le W-G III est conçu pour mesurer certaines compétences et aptitudes impliquées dans la pensée critique. La pensée critique peut être définie comme la capacité à déterminer et à analyser des problèmes ainsi qu'à chercher et à évaluer des informations pour en tirer une conclusion pertinente et logique.

Groupe normatif : Adultes actifs

Percentile du Candidat : 68%



Le W-G III comprend trois sous-échelles

Reconnaissance des hypothèses. Des hypothèses sont des énoncés supposés vrais en l'absence de preuves. Déterminer une hypothèse permet de déceler un manque d'informations et d'élargir les perspectives sur une question ou un problème. Les hypothèses peuvent être formulées implicitement ou explicitement. La prise de conscience de ces hypothèses et l'évaluation directe de leur degré de pertinence améliorent la qualité et le champ d'application de la pensée critique.

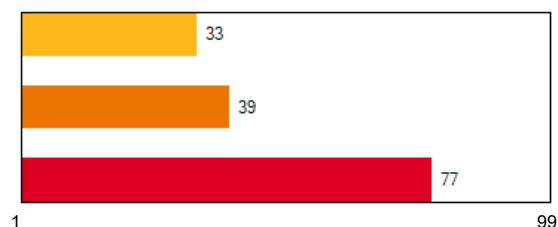
Évaluation des arguments. Des arguments sont des affirmations visant à persuader quelqu'un de penser ou d'agir d'une certaine manière. L'évaluation des arguments est le processus qui consiste à analyser objectivement et précisément ces affirmations. L'analyse des arguments permet de déterminer s'il convient ou non de croire quelque chose et comment réagir en conséquence. Pour évaluer des arguments, il faut être en mesure de surmonter « le biais de confirmation » – tendance consistant à rechercher et à adhérer aux informations venant confirmer des croyances préexistantes. Les émotions jouent également un rôle clé dans l'évaluation des arguments – une charge émotionnelle trop forte est susceptible d'altérer l'objectivité et l'aptitude à évaluer convenablement les arguments.

Déduction (capacité à tirer des conclusions). Tirer des conclusions consiste à parvenir à des conclusions qui découlent logiquement des preuves dont on dispose. Pour cela, il convient d'évaluer toutes les données pertinentes avant de tirer une conclusion, de juger de la probabilité que chacune des conclusions soit exacte, de choisir la conclusion la plus appropriée et d'éviter les généralisations excessives allant au-delà des preuves.

Echelle

Percentile du candidat

- R** econnnaissance des hypothèses
- E** valuation des arguments
- D** éduction



Interprétation des résultats

Le score de John Sample est supérieur ou égal 68 % d'un groupe de personnes ayant précédemment passé le test. Ce groupe de comparaison est indiqué ci-dessus.

Qu'est-ce que cela signifie?

Interprétation du score global

Par rapport aux personnes du groupe de référence, John Sample est susceptible de faire preuve d'une aptitude moyenne à utiliser de façon constante la pensée critique indispensable à une analyse et à une prise de décision efficaces.

Interprétation des sous-échelles

Reconnaissance des hypothèses :

John Sample a obtenu un score qui se situe dans la moyenne du groupe de référence. Ce score suggère une compétence modérée et constante lorsque cette personne a besoin de :

- « lire entre les lignes » -- déterminer ce qui est attendu ou supposé vrai dans certaines situations,
- définir et redéfinir les problématiques, de même qu'examiner les différents points de vue.

Evaluation des arguments :

John Sample a obtenu un score qui se situe dans la moyenne des personnes du groupe de référence. Ce score suggère une compétence modérée et constante lorsque cette personne a besoin d' :

- évaluer des arguments en se basant sur la pertinence et la force des éléments justificatifs,
- analyser objectivement des informations, sans laisser ses préférences ni ses émotions influencer ses jugements.

Déduction :

John Sample a obtenu un score qui se situe parmi les plus élevés du groupe de référence. Ce score suggère une compétence élevée et constante lorsque cette personne a besoin de/d' :

- réunir suffisamment d'informations, en peser le pour et le contre et en tirer une conclusion solidement étayée,
- interpréter de façon appropriée les preuves apportées, sans généraliser pour en tirer des conclusions hasardeuses.

Informations techniques complémentaires

Description du test

Temps maximal autorisé	Format de l'item
30 minutes	Choix multiples

Items individuels du test

Nombre de réponses correctes	Nombre de tentatives	Nombre total de questions du test
26	40	40

Bien que les percentiles soient utilisés couramment, les résultats aux tests d'aptitudes peuvent se présenter 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.

Autres types de scores

Score T	Score en STANINE	Score en STEN
55	6	6

Définitions

* **Le nombre de réponses correctes** indique 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 nombre de réponses correctes, mais différents scores thêta et percentiles.

Les scores T sont des scores standardisés destinés à comparer les résultats obtenus par 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 ci-dessous.

Le score en STANINE est une autre échelle standardisée utilisée pour comparer les résultats obtenus par une personne à un test. 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 ci-dessous.

Le score en STEN est un score standardisé présenté sur une échelle en 10 points et caractérisé par une moyenne de 5,5 et un écart-type de 2.

Note : Les résultats des tests administrés sans supervision doivent être interprétés avec précaution à moins que n'existe la certitude que le test a bien été passé sans aide. Les résultats obtenus sans supervision peuvent être vérifiés en soumettant la liste finale des candidats à une nouvelle passation supervisée lors d'étapes ultérieures du processus d'évaluation, ou en s'appuyant sur des informations issues d'autres sources mesurant les mêmes aptitudes, telles qu'un entretien structuré ou un exercice réalisé dans un centre d'évaluation.

Avertissement : Ce rapport est exclusivement destiné à l'administrateur du test. Le test W-G III ne doit pas être utilisé seul comme l'unique base pour prendre une décision en matière de recrutement. Il est recommandé d'utiliser ce test d'aptitude conjointement à d'autres données d'évaluation (par exemple, un test de personnalité et un entretien axé sur des données comportementales). Le W-G III ne peut constituer une évaluation valide que si les aptitudes qu'il mesure sont pertinentes pour le poste ou la formation professionnelle pour lesquels une personne est évaluée. Veuillez vous référer aux normes juridiques, éthiques et professionnelles sur l'usage approprié des résultats d'évaluation dans votre pays. Pour plus d'informations sur les bonnes pratiques en matière d'exploitation des résultats de tests lors de décisions de sélection, veuillez consulter le manuel du test.

Pour nous joindre

www.talentlens.fr

SAMPLE