

DAT™ Next Generation : Raisonnement Abstrait

Rapport descriptif

Nom du candidat : Jane Sample

Organisation/évaluateur : Pearson Sample Corporation

Date de passation : 24-10-2018



DAT™ Next Generation : Résultats au test Raisonnement Abstrait

Capacités et Aptitudes Évaluées

Le test Raisonnement Abstrait mesure la capacité de raisonnement abstrait et l'intelligence fluide. Cette évaluation non-verbale implique d'identifier des relations et des structures parmi des éléments d'information disparates. Ce type de tests est considéré comme l'une des meilleures mesures de l'intelligence générale.

Le Raisonnement abstrait de la DAT mesure l'aptitude d'une personne à envisager différents points de vue (ou « pensée latérale »), à résoudre des problèmes inhabituels, à faire émerger du sens de la confusion, et à apprendre ou à saisir rapidement de nouveaux concepts et de nouvelles tâches.

Groupe de référence : Population générale

Rang Percentile : 56



Interprétation des résultats

Le score de Jane Sample est supérieur ou égal à 56 % d'un groupe de personnes précédemment évaluées. Ce groupe de comparaison est indiqué ci-dessus.

Qu'est-ce que cela signifie ?

Cette personne devrait de manière générale avoir les capacités d'analyse et d'acuité mentale qui lui permettent de donner du sens à des informations confuses ou ambiguës. Plus spécifiquement, en comparaison des personnes de l'échantillon de référence, cette personne pourrait :

- discerner la plupart des relations subtiles entre les choses,
- intégrer des éléments d'information pertinents à partir de points de vue différents,
- tirer des conclusions justes à partir des informations disponibles,
- identifier certaines causes sous-jacentes des problèmes,
- présenter des aptitudes normales dans l'appréhension des problèmes non verbaux.

Informations techniques complémentaires

Description du test

| Format des items | Temps de passation |
|----------------------------|--------------------|
| Choix multiples, adaptatif | 00:02:43 |

Autres formats de scores

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.

| Score <i>T</i> | Score en STANINE | Score en STEN |
|----------------|------------------|---------------|
| 52 | 5 | 6 |

Définitions

Les **scores *T*** sont des scores standardisés obtenus à un test et destinés à comparer les résultats d'une personne à un échantillon. Un score *T* se caractérise par une moyenne de 50 et un écart-type de 10.

Les **scores en Stanine** (Standard Nine) sont des scores standardisés représentés sous la forme d'une échelle en 9 points et qui se caractérisent par une moyenne de 5 et un écart-type de 2.

Les **scores en Sten** (Standard Ten) sont des scores standardisés représentés sur une échelle en 10 points et caractérisés 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 aucune aide. Les résultats obtenus à distance peuvent être confirmés en soumettant la liste finale des candidats à une nouvelle passation supervisée au cours de l'une des dernières étapes du processus d'évaluation ou encore, en s'appuyant sur des informations provenant, par exemple, d'un entretien structuré ou d'un exercice réalisé en centre d'évaluation mesurant les mêmes aptitudes.

Contact :

www.talentlens.fr

Avertissement : Ce rapport est exclusivement destiné à l'administrateur du test. La DAT Next Generation ne doit pas être la seule évaluation sur laquelle se baser pour prendre une décision en matière de recrutement. Il est recommandé d'utiliser ce test d'aptitude en l'associant à d'autres données d'évaluation (telles qu'une évaluation de la personnalité et un entretien axé sur des caractéristiques comportementales). Ce test ne peut constituer une évaluation adéquate que si les aptitudes évaluées sont pertinentes pour le poste ou la formation professionnelle pour lesquels une personne est évaluée. Veuillez vous référer aux normes juridiques, éthiques et professionnelles pour obtenir des directives sur l'usage approprié des résultats d'évaluation. Pour plus d'informations sur les bonnes pratiques en matière d'exploitation des résultats de tests en contexte de sélection, veuillez consulter le manuel du test.