

DAT™ Next Generation : Suites Numériques

Rapport descriptif

Nom du candidat : John Sample

Organisation/évaluateur : Pearson Sample Corporation

Date de passation : 10-09-2018



DAT™ Next Generation : Résultats au test Suites Numériques

Capacités et Aptitudes Évaluées

Suites Numériques présente, selon différentes configurations, des séries de nombres qui suivent une règle logique basée sur l'arithmétique élémentaire. Ce test évalue la capacité à utiliser un raisonnement inductif en s'appuyant sur des nombres et à déduire la structure sous-jacente afin de trouver, en toute logique, le nombre suivant dans la suite.

Le raisonnement inductif numérique se centre sur les processus cognitifs impliqués dans la résolution de problèmes nouveaux ou complexes avec des nombres. Il s'agit de trouver la règle qui régit les relations entre les nombres présentés pour en déduire ceux qui manquent. Ce test fait appel à des connaissances basiques en matière d'addition, de soustraction et de multiplication mais ne requiert aucune connaissance approfondie ou compétence particulière en calcul numérique.

Le test Suites Numériques a de fortes corrélations avec Calculs Numériques ($r = 0,63$) et Raisonnement Abstrait ($r = 0,64$).

Groupe de référence : Population générale

Rang Percentile : 67



Interprétation des résultats

Le score de John Sample est supérieur ou égal à 67 % d'un groupe de personnes précédemment évaluées. Ce groupe de comparaison est indiqué ci-dessus.

Qu'est-ce que cela signifie ?

Cette personne devrait accomplir de manière satisfaisante des tâches pour lesquelles il faut utiliser un raisonnement inductif en s'appuyant sur des données numériques. Plus spécifiquement, en comparaison des personnes de l'échantillon de référence, cette personne pourrait :

- appliquer un raisonnement inductif cohérent dans l'analyse des informations numériques,
- saisir la logique de la plupart des données numériques,
- identifier la plupart des relations entre les données numériques,
- reconnaître les informations numériques importantes nécessaires à une prise de décision efficace.

Informations techniques complémentaires

Description du test

Format des items	Temps de passation
Choix multiples, adaptatif	00:02:56

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
54	6	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.