



Place des Talents

CRÉATEUR DE SOLUTIONS
HUMAINES

L'ÉVALUATION DU CAPITAL HUMAIN
PAR LE
TESTING

POURQUOI MESURER LE TALENT?

«Le CV d'un candidat n'est pas le reflet de ses compétences et de sa personnalité.»

- ✓ FAVORISER LA CROISSANCE
- ✓ ATTÉNUER LE RISQUE
- ✓ AUGMENTER LA PERFORMANCE

Ce que vous apporte les évaluations IRP France :

Mieux prédire la performance de vos employés

Améliorer l'efficacité de vos recrutements

Eviter d'engager des personnes qui sur CV semblent compétentes et qui s'avèrent être un échec de recrutement

Rationaliser vos processus RH en utilisant les tests psychométriques dans la pré-sélection

Optimiser votre processus en réduisant le temps requis pour consulter les CV

Affiner la mesure des compétences recherchées

Réduire la durée des entretiens de sélection

Identifier les personnes les mieux adaptées à un poste en fonction des caractéristiques spécifiques du poste

NOS TESTS DE PERSONNALITÉ, D'APTITUDES ET DE MOTIVATION

Nous avons plusieurs tests disponibles en ligne sur notre plateforme. C'est vous qui choisissez les tests selon le contexte et le profil du candidat.

Nous vous conseillons de croiser un test de personnalité (comportement), un test d'aptitude (potentiel) et un test de motivation pour disposer d'une vision globale de l'individu.

Tests d'aptitudes	Tests de personnalité	Tests de motivation
QIRP BGTA Mécanique	IPLC IPVI (Gordon)	MWMS



Depuis 1964, l'institut de Recherches Psychologiques édite et distribue des outils d'évaluation et des tests psychologiques aux professionnels. Nos tests sont réalisés par des chercheurs scientifiques et sont des références mondiales. Ils sont utilisés par plus de 10000 entreprises.

Place des Talents est le distributeur exclusif et officiel pour la distribution des tests en France.

Des tests d'aptitudes, de motivation et de personnalité au service de l'optimisation de vos organisations.

Le succès ou l'échec des entreprises tient souvent aux forces de ses ressources en capital humain. Ils représentent leur investissement le plus coûteux, un des plus grand risque et constituent la plus grande opportunité de prendre un avantage compétitif sur leurs concurrents.

TESTS D'APTITUDES COGNITIVES

Test de Potentiel Général (BGTA)



« Le potentiel c'est la capacité à acquérir des compétences »

Scores par aptitudes - Normes 2012

Aptitude générale mesurée

Échelle	QI	CNP	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(G) Aptitude à apprendre en général	116	2	85											

Autres aptitudes mesurées

Échelle	QI	CNP	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(V) Aptitude verbale	129	1	97											
(N) Aptitude numérique	76	5	6											
(S) Aptitude spatiale	124	1	94											
(P) Perception des formes	107	3	67											
(Q) Perception d'écritures	97	3	42											
(K) Coordination visuomotrice (N / D)	0	0	0											
(F) Dextérité digitale (N / D)	0	0	0											
(M) Dextérité manuelle (N / D)	0	0	0											

POURQUOI FAIRE PASSER UN TEST DE POTENTIEL ?

Les psychologues du travail ne contestent plus la conclusion que le "g" permet de prédire le rendement dans la plupart des emplois. (Har-gan&Wigdor, 1989)

POUR QUI ?

Tout candidat ou collaborateur en vue d'intégration, de mobilité ou de promotion.



Les personnes qui ont un facteur g plus élevé que la moyenne ont plus de facilité à raisonner et à prendre des décisions, à apprendre dans un contexte d'emploi, à comprendre les directives et les objectifs liés à un travail, à développer des compétences.

TESTS D'APTITUDES COGNITIVES

QIRP



POURQUOI FAIRE PASSER UN TEST DE POTENTIEL?

Le QIRP fait référence aux concepts incluent dans le facteur g et prends surtout en considération la capacité de raisonnement de la personne et son habileté à faire des liens logiques avec les mots, les concepts et le raisonnement mathématique.

Dans ce contexte, les aptitudes verbales et les aptitudes numériques sont au cœur du test.

POUR QUI ?

Tout candidat ou collaborateur en vue d'intégration, de mobilité ou de promotion.

Scores par dimensions

Normes: 2012

Aptitude général à apprendre

Échelle	Score brut	IQ	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Score global	21	98	46											

TESTS D'APTITUDES COGNITIVES

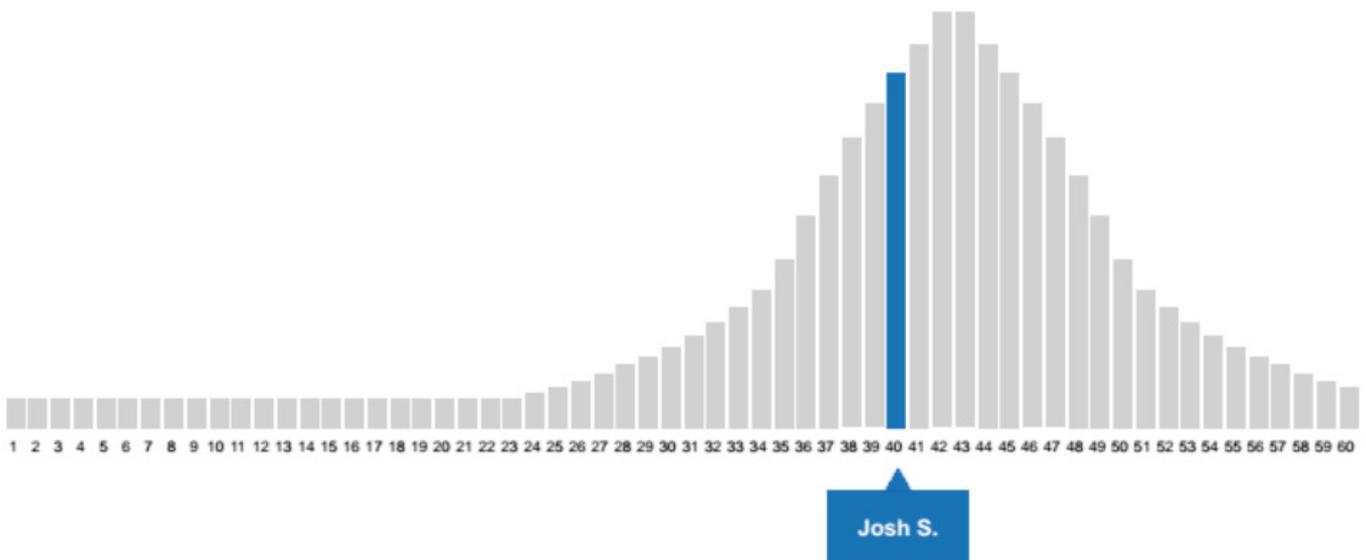
Test Mécanique (WISEN)



POURQUOI FAIRE PASSER UN TEST DE POTENTIEL?

Le WTAM est un test d'aptitudes à la mécanique autant utilisé par des centres de formations, des grandes entreprises ou des PME.

Les questions posées sont adaptées à un niveau de lecture d'un élève de 6ème.



Ce test est composé de dessins simples couvrant de larges concepts mécaniques et physiques. Ces items sont illustrés dans des situations tirées du quotidien.

Une évaluation précise technique qui permet d'évaluer le niveau réel pour les profils mécaniciens.

TESTS DE PERSONNALITÉ

Inventaire de personnalité (IPLC)



POURQUOI FAIRE PASSER UN TEST DE PERSONNALITÉ ?

Ce type de test permet de prévoir le comportement professionnel de la personne. Il évalue les motivations, ce qui le pousse à agir et ses sources de satisfaction.

Un outil de management clef pour la gestion de carrière.

Mener et décider



Cette personne a probablement une très bonne capacité à exercer du leadership, à prendre contrôle d'une situation ou d'un projet, à initier des actions, à donner des directives et à assumer des responsabilités.

Soutenir et coopérer



Cette personne préconise une approche des relations de travail axée sur la compétition plutôt que sur la coopération. Bien qu'elle puisse être ouverte aux collaborations efficaces et avantageuses, elle a une approche individualiste du travail car elle pense que chacun doit apprendre à se tirer d'affaire par ses propres moyens. Pour elle, le respect doit être mérité et elle n'hésitera pas à confronter les personnes avec qui elle est en désaccord.

Intéragir et communiquer



Cette personne a probablement de la facilité à entrer en relation avec autrui, à développer un réseau de contacts, ainsi qu'à influencer et à persuader. Elle est généralement à l'aise de rencontrer de nouvelles personnes, d'interagir dans un groupe, de s'exprimer et de faire valoir son point de vue.

Analyser et interpréter



Cette personne a probablement un style de pensée analytique. Elle est à l'aise de s'attaquer à des problèmes et à des idées complexes, et elle peut travailler avec grande quantité d'informations à la fois. Elle est ouverte à la nouveauté, tel que les évolutions technologiques, et s'y adaptera généralement rapidement.

POUR QUI ?

Tout candidat ou collaborateur en vue d'intégration, de mobilité ou de promotion.

TESTS DE PERSONNALITÉ

IPVI (Gordon)



9 traits de la personnalité



6 Valeurs interpersonnelles

Recherche d'approbation / Support
Conformisme / Suivre les règles
Considération sociale / Reconnaissance
Autonomie / Liberté d'action
Leadership / Pouvoir
Intérêts pour les autres / Altruisme

POURQUOI FAIRE PASSER UN TEST DE PERSONNALITÉ ?

Deux personnes ayant les mêmes traits de personnalité peuvent agir différemment selon leurs systèmes de valeurs. Un aperçu de la capacité à s'adapter à l'emploi, à l'organisation.

POUR QUI ?

Tout candidat ou collaborateur en vue d'intégration, de mobilité ou de promotion.

TESTS DE MOTIVATION

MWMS



POURQUOI FAIRE PASSER UN TEST DE MOTIVATION ?

L'interprétation des effets combinés (interactions) entre les cinq grands traits de la personnalité offre une grande richesse d'information.

Chaque interaction est présentée à l'aide d'un graphique. Chaque graphique est séparé en quatre cadrans en fonction de l'élévation de chacun des deux traits qui sont en interaction.

POUR QUI ?

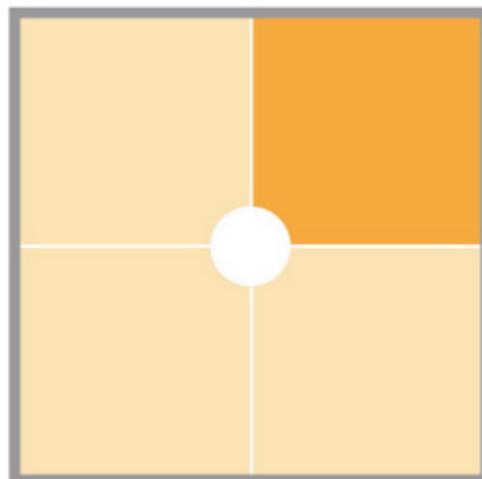
Tout candidat ou collaborateur en vue d'intégration, de mobilité ou de promotion.

Motivé - Plaisir

Ce profil motivationnel engendre une bonne présence d'engagement et de satisfaction au travail combinée à une faible présence des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il y a aussi une relative absence de burnout.

Engagé - Satisfait

Ce profil motivationnel engendre une forte présence d'engagement et de satisfaction au travail simultanément à une bonne présence des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il y a aussi une relative absence de burnout.



Désengagé - Burnout

Ce profil motivationnel engendre une très forte présence de burnout combinée à une très forte absence d'engagement et de satisfaction au travail. Il y a aussi une petite absence des performances intra-rôle (faire son travail) et extra-rôle (en faire plus que son travail).

Désengagé - insatisfait

Ce profil motivationnel engendre un peu de burnout et une relative absence des quatre conséquences suivantes : engagement, satisfaction, performance intra-rôle (faire son travail) et performance extra-rôle (en faire plus que son travail).



Place des Talents



0 979 980 921
06 59 15 98 17

contact@place-des-talents.com

www.placedestalents.com
