

ALTAGILE

Présente

CITYTEST

L'ÉVALUATION DU CAPITAL HUMAIN
PAR LE
TESTING



CITYTEST

LA PLATEFORME D'ÉVALUATION

Pour faciliter la passation des tests, nous avons créé une plateforme accessible en ligne permettant aux entreprises d'envoyer des tests et de suivre les résultats de chaque candidat ou collaborateur.

Les tests sont envoyés directement dans la boîte mail du répondant. En cliquant sur un lien présent dans le message, il est automatiquement renvoyé sur une page avec les différents tests à passer. L'entreprise dispose ensuite du rapport détaillé de l'évaluation. Elle est libre de communiquer les résultats au candidat ou non suivant la philosophie de l'entreprise.

The screenshot shows the City Test evaluation platform interface. At the top, the City Test logo is displayed. Below it, a welcome message reads: "Bienvenue sur City Test Jean Philippe Dupont ! Vous trouverez ci-dessous une liste de questionnaire que l'on vous demande de passer :". There are two buttons: "IPLC-L" and "QIRP". The "QIRP" button is selected. Below this, the "QIRP" section is titled "Comment passer le QIRP ?". It contains instructions: "Dans ce test, il y a 50 questions, dont le niveau de difficulté va en augmentant. Il est peu probable que vous puissiez terminer le test dans le temps alloué." and "Après avoir débuté le test, vous aurez 12 minutes pour répondre au plus grand nombre possible de questions. Travaillez rapidement et soigneusement, et assurez-vous de ne pas consacrer trop de temps à une seule question." There is also a consent statement: "En répondant à ce questionnaire, vous consentez à ce que vos données puissent être utilisées de manière anonyme à des fins de recherche." To the right, an "EXEMPLE" section asks: "Lequel des cinq objets suivants ressemble le moins aux quatre autres :". The options are: A. hache, B. marteau, C. rasoir, D. couteau, E. ciseau. The "C. rasoir" option is selected. Below the options, it says: "Bonne réponse : B. marteau Car tous les autres objets servent à couper". At the bottom right of the example section, there is a "SUIVANT >" button. At the bottom of the entire interface, there is a "Débuter le questionnaire" button.



L'avantage de notre plateforme est sa simplicité d'utilisation. En 3 clics vous pouvez envoyer un test. La création d'un compte d'entreprise ne prend que quelques minutes, il n'y a pas besoin de formation.

L'utilisation de notre plateforme n'exige aucune installation, licence ou abonnement. Vous payez uniquement les tests utilisés.

Sécurité, simplicité, efficacité

City Test c'est :

- Une interface simple d'utilisation pour l'administrateur et le candidat.
- Une fonction recherche intégrée facilite la récupération des informations d'un candidat.
- Assignez et administrez des tests puis obtenez un rapport pdf immédiatement à la fin de l'évaluation.
- Un suivi de l'évolution de l'état du test: commencé, en cours ou terminé.
- A des fins de recherches et de statistiques une exportation des données vers Excel.
- Requier uniquement un navigateur Firefox, Internet Explorer, Google Chrome.
- Fonctionne également sur une tablette Ipad ou Android.
- Une facturation mensuelle selon votre consommation réelle de tests.

Nos outils vous permettront d'optimiser vos processus RH et d'améliorer votre performance

*Les outils d'évaluation RH de **City Test** constituent un atout non négligeable pour atteindre rapidement vos nouveaux objectifs et vous adapter aux enjeux des ressources humaines : le recrutement de ressources clés, le développement du potentiel de vos employés, l'engagement, le leadership, la mutation et la gestion de carrière, la personnalité, les habiletés cognitives et la motivation.*

L'IMPORTANCE D'UNE MEILLEURE SÉLECTION ET D'UN RECRUTEMENT EFFICACE

Avoir plus de demandeurs d'emploi ne représente pas nécessairement un bassin de talents améliorés. Cela signifie simplement plus de candidats à évaluer.

Beaucoup d'organisations continuent d'utiliser des méthodes de sélections traditionnelles pour juger de la qualité des candidats à un emploi. Des outils plus modernes, comme les tests psychométriques, vous permettent d'avoir une meilleure évaluation de vos candidats basée sur une mesure plus objective de leur talent. De cette façon, il est possible d'identifier les candidats qui seront les plus performants en fonction des exigences spécifiques de leur emploi.



COMMENT AMÉLIORER LES TECHNIQUES DE SÉLECTION

Dans notre environnement économique actuel, il y a des pressions sur les organisations à prendre des décisions de recrutement rapidement tout en minimisant l'incidence financière.

Historiquement, les modes de recrutement étaient définis selon le poste ou la nature du recrutement ; universités, écoles de commerce, école de métier ou celui de chasseurs de têtes pour les hauts dirigeants. Les organisations ont besoin d'outils de sélection plus objectifs, afin de transformer le processus de recrutement de leur organisation face aux nouvelles tendances du marché.

Les tests psychométriques vous permettent de réaliser ces objectifs.

LE COÛT DES ERREURS DE SÉLECTION

*Le coût rattaché à un recrutement, incluant l'ensemble des coûts du processus d'embauche plus les coûts liés à l'intégration et à la formation de l'employé est significatif.

Selon une estimation, le coût moyen de remplacement d'une mauvaise embauche est 1,5 fois le salaire et les avantages sociaux du travailleur, ce qui signifie qu'il pourrait coûter 45 000\$ pour remplacer quelqu'un avec un salaire de 30,000\$ plus avantages sociaux.

** Investing in people, Financial impact of Human resources initiatives
Cascio W Boudreau J 2008 Financial Times Press*



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

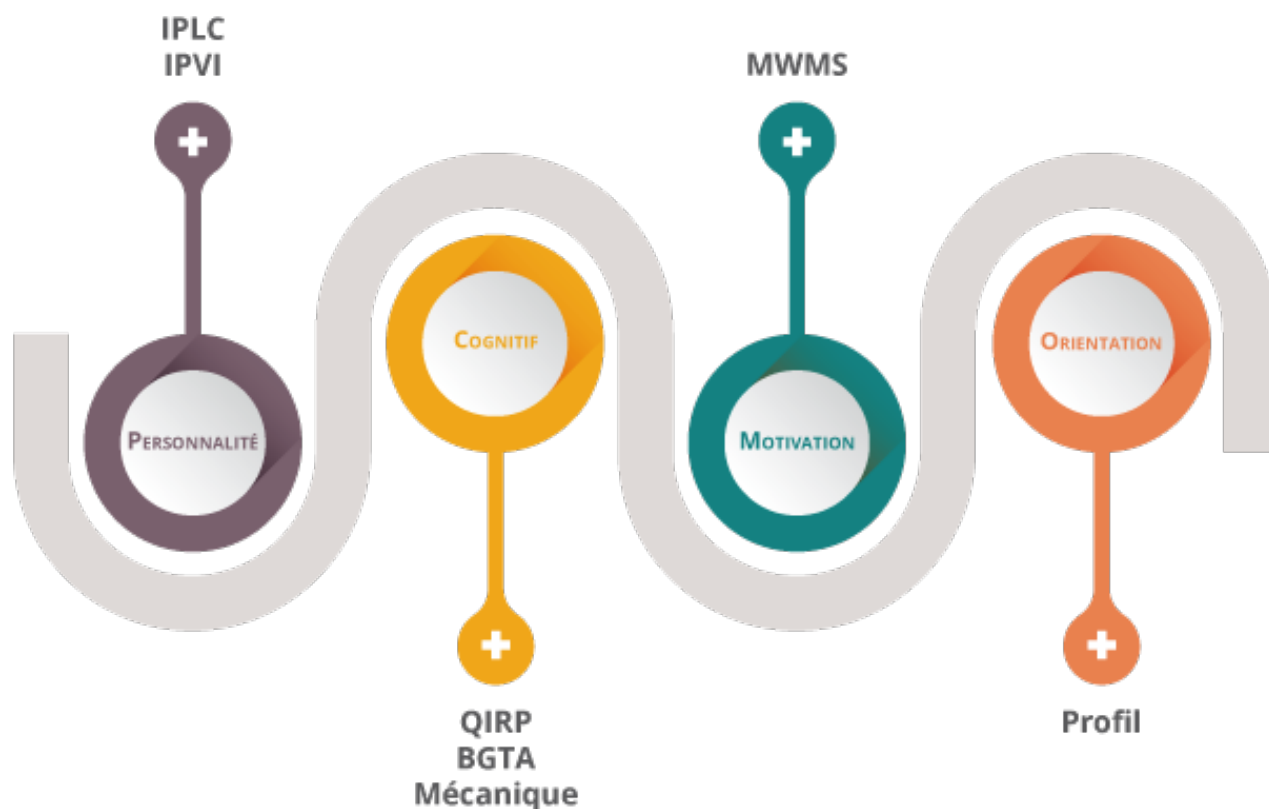
Affiner la mesure des compétences recherchées

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.



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.

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

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 grands risques et constituent la plus grande opportunité de prendre un avantage compétitif sur leurs concurrents.

HABILITÉS COGNITIVES

La recherche de Schmidt et Hunter (1981,1998) suggère que la capacité cognitive générale influe sur le rendement au travail en grande partie par son rôle dans l'acquisition et l'utilisation de l'information sur la façon de faire son travail. Les personnes ayant des niveaux élevés de capacité cognitive ont plus de facilité pour acquérir de nouvelles informations et plus rapidement et ils sont en mesure d'utiliser cette information plus efficacement.

Murphy (1989), a suggéré que la capacité cognitive devrait être plus importante dans les travaux complexes, lors de l'intégration à un nouvel emploi, quand il y a des changements dans le milieu de travail qui exigent aux travailleurs d'apprendre de nouvelles façons d'exécuter leurs emplois. De nombreuses autres recherches démontrent ce lien direct entre les habiletés cognitives et la performance à l'emploi (Hunter et Hunter 1984, Schmidt 2002).

Les tests d'habiletés cognitives vous permettent de confirmer les aptitudes réelles d'un candidat en les comparant objectivement. Cette comparaison se fait par la normalisation de nos tests sur une population normale issue d'un échantillon représentatif de la société.

Bien que les diplômes présentent l'accomplissement académique d'un candidat, ils ne permettent pas de classer deux candidats qui présentent le même diplôme, par exemple un diplôme en commerce ou en administration.



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 inclus dans le facteur g et prend 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.

Aptitude générale à apprendre



TESTS D'APTITUDES COGNITIVES

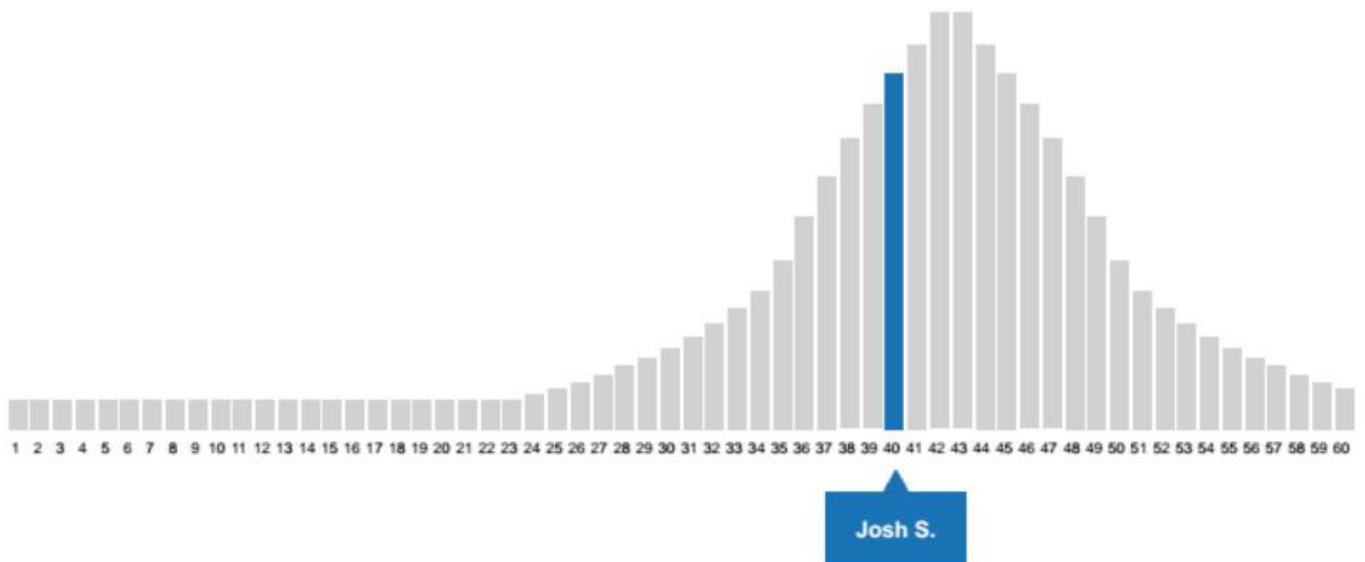
Test Mécanique (WISEN)



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.

PERSONNALITÉ

Depuis maintenant des dizaines d'années, la recherche en psychologie et en management a mis en évidence l'impact exceptionnel de la personnalité sur l'adaptation et la réussite des personnes en contexte professionnel. En effet, les résultats que nous obtenons au quotidien, que ce soit dans notre vie personnelle ou professionnelle, sont directement liés à nos comportements. La personnalité étant le meilleur prédicteur connu à ce jour des comportements, c'est tout naturellement que son évaluation est devenue cruciale dans le cadre du recrutement, de l'orientation, de la gestion de la mobilité ou encore du développement des personnes au sein des organisations.

Les études sur le Big Five ont démontré que la conscience et la stabilité émotionnelle ont des impacts significatifs sur la performance à l'emploi (Hurtz and Donovan 2000, Barrick and Mount 1991, Hought 1992, Salgado 1997, 1998,).

Le construit de « conscience » (fiabilité, organisation, planification) est un prédicteur particulièrement prometteur de la performance globale à l'emploi. Certains auteurs ont proposé que la conscience pourrait être le facteur «g» de la personnalité et prédire la performance dans la plupart des domaines professionnels » (Robertson et al 2000).



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.

Intégrer 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)



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.

MOTIVATION / ENGAGEMENT

Les trois grands besoins que l'individu cherche à combler sont l'autonomie, la compétence et l'affirmation sociale. Pour un fonctionnement psychologique optimal, la Théorie de l'Auto Détermination (TAD) identifie trois besoins psychologiques, innés et universels qui doivent être satisfaits : celui d'autonomie (se sentir libre d'initier et de réguler ses propres comportements en plus d'agir en conformité avec ses valeurs), celui de compétence (se sentir efficace dans l'atteinte de ses buts) et celui d'affiliation sociale (avoir des contacts sociaux enrichissants, sentir que l'on appartient à un groupe) (Forest, Mageau 2008).

La recherche en milieu de travail démontre par exemple que le soutien à l'autonomie augmente à la fois le bien-être et la performance via la satisfaction des trois besoins (p. ex. Baard, Deci & Ryan, 2004).

Dans le langage de la TAD, le soutien à la satisfaction des besoins intrinsèques (aussi appelé soutien à l'autonomie) est une étiquette apposée à une gamme de comportements qui, dans les relations hiérarchiques, permettent au supérieur de favoriser la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale chez le subordonné.

Des comportements à adopter par le supérieur immédiat pour favoriser la satisfaction des besoins psychologiques sont :

- être conscient d'accepter, de reconnaître et de prendre la perspective de son subordonné, tout en reconnaissant ses sentiments et émotions;
- expliquer le rationnel et les raisons derrière chaque demande et règlement;
- offrir des choix.

Les comportements à éviter, qualifiés de contrôle psychologique, sont :

- faire ressentir de la culpabilité à l'autre;
- avoir recours aux menaces;
- manipuler l'autre en lui offrant des récompenses contingentes;
- donner des ordres de façon autoritaire.

Une évaluation des motivations de l'individu permet de mieux connaître ses motivations fondamentales et de susciter l'engagement envers l'organisation

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 ?

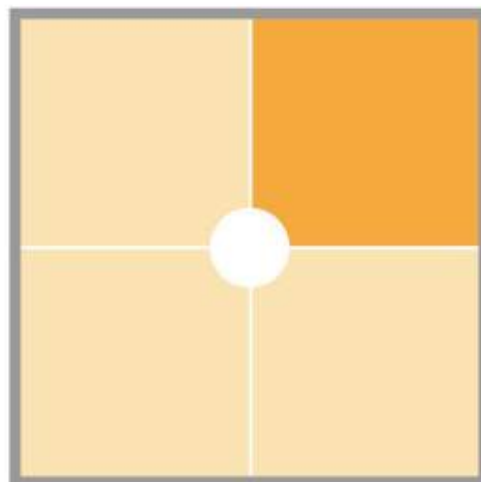
Tout candidat ou collaborateur en vue d'intégration, de mobilité ou de promotion.

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

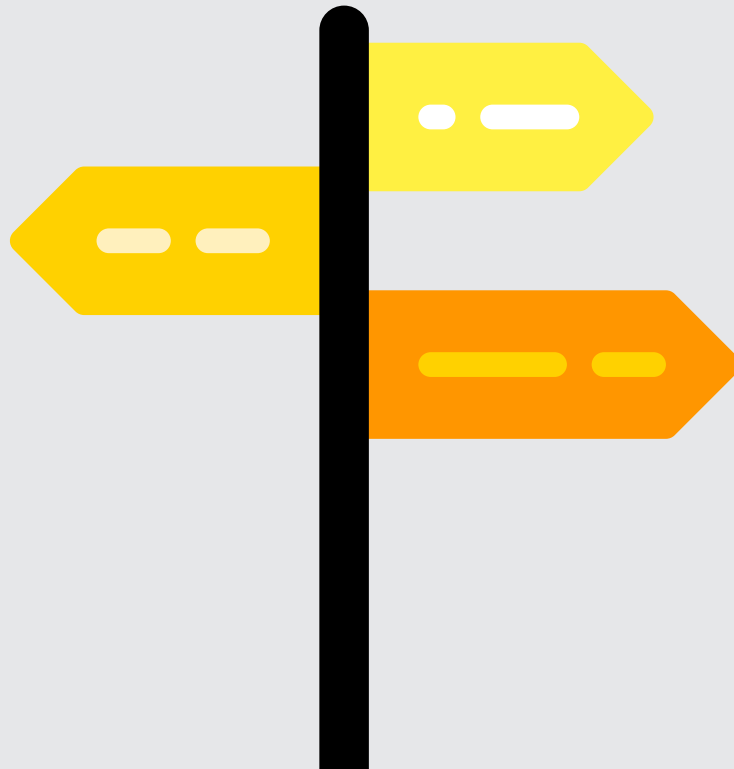
Ce profil motivationnel engendre un peu de burnout et une relative absence des quatre conséquences suivantes : engagement, satisfaction, performance intra-rôle (faire son travail) et performance extra-rôle (en faire plus que son travail).

ORIENTATION

Un test d'orientation professionnelle a pour but de mieux cerner une personne. Le test oriente la personne vers un projet professionnel qui lui convient. Les tests d'orientation prennent en compte trois grandes thématiques :

les centres d'intérêt ;
les motivations ;
la personnalité.

Le test d'orientation professionnelle est un outil qui met en évidence les différentes possibilités en tenant compte de vos envies, de vos projets, de votre personnalité, de vos compétences et de vos attentes.



TESTS D'ORIENTATION

Profil



POURQUOI FAIRE PASSER UN TEST D'ORIENTATION ?

Le test profil va aider à mieux cerner des intérêts et des caractéristiques personnelles afin d'aider un individu à définir son choix de carrière.

L'identification des groupes d'intérêts préférés et de ceux qui inspirent le moins une personne peuvent le guider dans l'établissement d'un plan de carrière davantage satisfaisant.

La typologie utilisée, pour regrouper les intérêts, est associée aux travaux du Dr Holland. Ce dernier a défini six (6) regroupements d'intérêts :

Réaliste – Investigateur – Artistique – Social – Entreprenant - Conventionnel

La définition de chacune des catégories se retrouve dans la section de l'interprétation des résultats du rapport. Le choix de cette nomenclature s'est avéré pertinent au regard de son utilisation largement répandue dans les domaines liés à la carrière et sa représentation dans de nombreuses banques d'informations sur internet.

Le test recherche donc à aider des personnes dans leurs choix durant les différentes étapes du parcours scolaire ou professionnel.

POUR QUI ?

Toute personne souhaitant s'orienter ou se réorienter dans un domaine professionnel.

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Conventionnel	27	51.5	56											
2 Artistique	26	50.5	52											
3 Investigateur	25	50	50											
4 Entreprenant	28	49	46											
5 Social	25	44.5	29											
6 Réaliste	18	43	24											

ALTAGILE



0 979 980 921

contact@altagile.fr

www.altagile.fr
