



Guide des Tests RH 2006



Vous êtes professionnel RH ou journaliste... Vous souhaitez essayer nos produits ?

Pour connaître nos produits gratuitement, inscrivez-vous à notre offre d'essai réservée aux professionnels. Connectez-vous sur **Centraltest.fr**, et cliquez sur « Offre d'Essai ».

Remplissez les données nécessaires.

Votre compte sera actif après validation par notre équipe commerciale.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter nos conseillers.

Tel: + 33 (0) 870.44.51.40 Fax: + 33.1.46.28.18.15 Mail: service.client@centraltest.com



www.centraltest.com



Sommaire 2006

1. Fiches produits	3
2. Validation Psychométrique	18
3. Références Clients RH	21
4. Partenaires	24
5. La Société	26



1. Fiches produits

THÈME 1 : PERSONNALITÉ & PROFIL PROFESSIONNEL

- Profil PRO
- Profil Vente
- Profil Compétences
- Profil Manager
- Test de personnalité BF5
- Test Entrepreneur

THÈME 2 : ORIENTATION & GESTION DE CARRIÈRE

- Inventaire des intérêts professionnels
- Atout Junior

THÈME 3 : INTELLIGENCE & DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

- Test de raisonnement
- Test d'intelligence émotionnelle
- Test de culture générale
- Test de communication



Profil PRO

Objectif : Déterminer les grandes lignes du comportement professionnel de l'individu

Cible : Cadres supérieurs, dirigeants, chefs de produit, commerciaux, comptables, techniciens, informaticiens, demandeurs d'emploi, jeunes diplômés, ...

Le Profil PRO est le principal test de personnalité utilisé par nos clients RH dans le cadre des recrutements ou de la mobilité interne ; il est réservé exclusivement aux entreprises et professionnels RH

Questionnaire : 96 questions réparties en 2 séries
Temps estimé à 12 à 15 minutes

Exemples de questions :

1/ Choisir la phrase qui vous décrit le mieux...

Dans mes actions je suis plutôt « sprinter »
Je suis plutôt « coureur de fond »

2/ Choisir l'adjectif qui vous décrit le mieux...

Très indépendant
Solidaire

Modèles psychologiques de référence : typologie de C. Jung, hiérarchie des besoins de A. Maslow, modèle RIASEC de J. Holland, théorie des Big Five

Approche dynamique de la personnalité avec 12 dimensions par opposition :

- Besoin d'objectivité vs Volonté de persuasion
- Exigence vs Flexibilité
- Emotivité vs Résistance au stress
- Introversiion vs Extraversiion
- Organisation vs Initiative
- Intuition vs Rationalisme
- Besoin de diversité vs Persistance
- Besoin d'encadrement vs Capacité d'encadrement
- Sens du long terme vs Besoin d'action
- Modestie vs Ambition
- Sens du groupe vs Besoin d'autonomie
- Individualisme vs Altruisme

Comparaison du profil avec 35 groupes de professions standards

Présentation des résultats :

- Graphes, tableau détaillé, commentaires
- Profil général (6 facteurs de second ordre), résumé du profil
- Adéquations du profil avec des postes et fonctions types



Profil Vente

Objectif : Recrutement et audit des forces de vente

Ce test est réservé exclusivement aux entreprises et professionnels RH

Questionnaire : 75 paires d'affirmations
Temps estimé à 15 minutes

Exemple de questions :

1/ Au théâtre, je Serais plutôt...

Comédien dans un « one man show »
Metteur en scène d'une tragédie grecque

Profil déterminé sur la base de 9 traits de comportement sous 3 dimensions-clés :

Profil Force de vente "**Chasseur**":

- Prospection
- Jeu commercial
- Combativité

Profil Force de vente "**Éleveur**":

- Réseau
- Charisme-Séduction
- Négociations stratégiques
-

Profil "**Relation et support client**":

- Sens du service
- Contrôle de soi
- Technicité - Expertise

Présentation des résultats :

- Indicateur « de désirabilité sociale » (note sur 10) mesuré à partir de 9 questions pièges pour évaluer la sincérité du candidat
- Indicateur « Potentiel vente » mesuré à partir d'une trentaine « d'items commerciaux »
- Graphe, commentaires
- Profil général (chasseur, éleveur, relation client)
- Adéquation du profil avec des postes et fonctions types

8 Fonctions commerciales de référence : Force de vente BtoB, Force de vente BtoC, Chargé de clientèle (Banque-Assurance), Télévendeur, Support client/SAV, Ingénieur commercial (ou technico-commercial), Chargé(e) d'affaires grands comptes, vendeur en magasin

Destinataires : Vendeurs, chefs de produit, étudiants en école de commerce, ...



Profil Compétences

Objectif : Profil Compétences permet d'établir un « scoring » précis du potentiel d'un candidat, de ses forces et de ses faiblesses

Profil Compétences est destiné davantage aux **managers opérationnels** ou aux **PME** qui recrutent de façon ponctuelle. En effet, pour un non-spécialiste du recrutement, l'interprétation des résultats est plus classique que celle du Profil PRO: approche mono-facteurs, scores de 0 à 10...

Cible : Cadres, jeunes diplômés(e)s et demandeurs d'emploi.

Questionnaire : Celui-ci se compose de 105 paires d'affirmation
Temps estimé à 12-15 minutes

Exemple de questions :

1/ Choisissez l'adjectif qui vous décrit le mieux...

Initiateur (trice)

Convaincant(e)

Les 15 dimensions évaluées sont structurées en trois groupes :

Compétences au travail	Qualités sociales et émotionnelles	Aspirations et valeurs
Organisation / Rigueur Productivité / Dynamisme Adaptabilité / Initiative Anticipation / Réflexion Ténacité / Persistance	Sociabilité / Enthousiasme Encadrement / Leadership Eloquence / Persuasion Diplomatie / Flexibilité Maîtrise émotionnelle	Respect des engagements Ambition / Challenge Sens du service / Altruisme Autonomie Besoin de spécialisation

Présentation des résultats :

- Graphe
- Résumé du profil
- Profil général (7 profils : gestionnaire, coordinateur, réalisateur, concepteur, négociateur, manager-chef, novateur)
- Adéquation du profil avec 35 groupes de professions



Profil Manager

Objectif : Évaluation des aptitudes et du style de management

Cible : Cadres supérieurs, dirigeants, entrepreneurs, ...

Questionnaire : 49 questions
Temps estimé à 8-10 minutes

Exemples de questions :

1/ Pour vous un manager efficace:

doit maîtriser les aspects et les enjeux techniques
évalue essentiellement l'étendue globale d'un dossier

2/ Il est plus stimulant pour vous:

de suivre une stratégie à long terme
de suivre vos résultats à moyen terme

Le test s'appuie sur 7 axes fondamentaux liés au management :

- Expertise vs Approche globale
- Pragmatisme vs Idées & Concepts
- Spontanéité vs Réflexivité
- Discrétion vs Valorisation
- Délégation vs Intervention directe
- Productivité vs Conscience sociale
- Conservatisme vs Innovation

Comparaison des résultats à 7 profils type de manager :

- Gestionnaire
- Entrepreneur
- Mobilisateur
- Stratège
- Leader/Chef
- Artisan/Expert
- Chef de projet

Présentation des résultats :

- Graphes et commentaires personnalisés
- Tableau synthétique
- Comparaison avec les profils de manager



Test de personnalité BF5

Objectif : identifier les grandes tendances de la personnalité d'un individu selon les cinq dimensions de la théorie des big five

Destinataires : Tous profils, personnel peu qualifié, étudiants,...

Le BF5 est notamment utilisé par nos clients dans l'intérim, de façon complémentaire au Profil PRO

Questionnaire : 15 séries de 4 propositions à classer de 1 à 4
Temps estimé à 6 à 7 minutes

Exemple de questions :

1/ On peut me reprocher : (items à classer de 1 à 4)

- ✓ d'être imperturbable, de ne pas dévoiler mes sentiments
- ✓ d'être un peu rebelle, de vouloir changer les choses, les gens
- ✓ de toujours courir, d'avoir besoin de bouger et de voir du monde
- ✓ de trop vouloir planifier les choses

2/ En général je suis plutôt : (items à classer de 1 à 4)

- ✓ méthodique et précis(e)
- ✓ attiré(e) par l'action, la prise de risque
- ✓ calme et sûr(e) de moi
- ✓ généreux(se) et sensible

Ce test de personnalité est fondé sur le modèle des Big Five, lequel fait l'objet d'un large consensus parmi les psychologues :

- Extraversion
- Meticulosité (ou conscience)
- Equilibre émotionnel (opposé au névrosisme)
- Ouverture d'esprit
- Conscience des autres (ou « agréabilité »)

Présentation des résultats :

- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Tableau synthétique



Test Entrepreneur

Objectif : Évaluation du potentiel d'entrepreneur, déterminer le profil d'entrepreneur

Cible : Cadres supérieurs, dirigeants, entrepreneurs, demandeurs d'emploi...

Questionnaire : 85 questions réparties en deux sections (personnalité et compétences)
Temps estimé à 10-12 minutes

Exemples de questions :

1/ Le mot qui me sied le mieux :

optimisme
prudence

2/ Je suis très habile pour établir un premier contact au téléphone (auto-évaluation sur une échelle à 3 points)

Le test s'appuie sur 14 points utiles à la création d'entreprise :

Qualités :

- Besoin d'accomplissement et ambition
- Pouvoir de persuasion
- Besoin d'autonomie et goût des responsabilités
- Confiance en soi et optimisme
- Persévérance et ténacité
- Tolérance au stress et capacité d'adaptation
- Créativité et sens de l'initiative

Compétences :

- Expérience commerciale
- Capacités en management
- Capacités en marketing et communication
- Capacités en finances, gestion, droit
- Capacités en informatique
- Expertise métier
- Ouverture à l'international

Comparaison des résultats à 5 profils d'entrepreneur :

- Inventeur / technicien
- Travailleur autonome
- Entrepreneur commerçant
- Manager / Repreneur
- Entrepreneur start-up

Présentation des résultats :

- Score général entrepreneur (étalonné)
- Graphes et commentaires personnalisés
- Comparaison avec les profils d'entrepreneur



Inventaire des intérêts professionnels

Objectif : Test d'orientation professionnelle

Ce test est réservé exclusivement à nos clients RH (centres de bilan de compétences, écoles, DRH...) ; il se substitue à *Atout Métier* qui est proposé depuis 2002 à la fois aux entreprises et aux particuliers ; toutefois, vous pouvez continuer à utiliser *Atout Métier* si vous avez l'habitude d'utiliser ce dernier test, tout autant valide

Cible : Étudiants, demandeurs d'emploi, cadres et employés dans le cadre d'une reconversion...

Questionnaire : 60 questions sous forme de mini-scénarios, temps estimé à 10 minutes

Exemple de questions :

**Vous aidez votre neveu à installer son circuit automobile.
Comment procédez-vous pour le faire fonctionner :**

En suivant étape par étape les instructions du manuel

Par essais et erreur, en comptant sur votre débrouillardise

Ce test d'orientation s'appuie sur 12 facteurs liés aux motivations :

- Habileté manuelle et technique
- Activité physique
- Goût pour les sciences et la technologie
- Intérêt pour les activités de recherche
- Activités artistiques et littéraires
- Talent pour la conception
- Dévouement aux autres
- Aptitudes relationnelles
- Esprit d'entreprise
- Leadership
- Esprit méthodique
- Intérêt pour les données

Les facteurs sont construits selon le modèle de John Holland, le « RIASEC » :
Réaliste, Investigateur, Artiste, Social, Entreprenant, Conventionnel

15 profils combinés issus de la typologie RIASEC : Investigateur / Social (IS), etc.

Le profil est comparé à 44 groupes de professions, représentant plus de 900 métiers

Présentation des résultats :

- Synthèse du profil
- Graphe (12 facteurs principaux)
- Commentaires personnalisés
- Profil général (RIASEC)
- Adéquation du profil avec les professions



Atout Junior

Objectif : Orientation scolaire

Cible : Collégiens et lycéens (12-18 ans)

Questionnaire : 40 séries de 3 « phrases-actions » à classe,
temps estimé à 8 à 10 minutes

Exemple de questions :

1/ Choisir une réponse "+" et une réponse "-"...	
-	+
	Lire un roman policier
	Recueillir des dons pour une cause humanitaire
	Faire du bricolage

Ce test s'appuie directement sur la typologie de John Holland, le « RIASEC » :

Réaliste, Investigateur, Artiste, Social, Entreprenant, Conventionnel

15 profils combinés issus de la typologie RIASEC :

- Investigateur / Social (IS)
- Artiste / Entreprenant (AE), etc.

Le profil est comparé à une quarantaine de groupes de professions, représentant plus de 900 métiers, ainsi qu'à une dizaine de filières d'études (filière scientifique, commerciale, médico-sociale, métiers du service...)

Présentation des résultats :

- Graphe
- Résumé du profil
- Profil général (profils combinés RIASEC)
- Adéquation du profil avec 44 groupes de professions
- Adéquation du profil avec 11 filières d'études



Test de Raisonnement

Objectif : Evaluation des capacités générales de raisonnement des candidats permettant de les comparer de façon objective

Cible : Tous profils

Ce test est réservé exclusivement aux entreprises et professionnels RH

Questionnaire : 42 questions liées à l'intelligence logique, verbale et numérique, temps limité à 32 minutes

Exemples de questions :

1/ En vous servant de ces 5 informations :

- MICHEL N'A PAS DE MOTO.
- STEPHANE N'A PAS LE VEHICULE ROUGE.
- LA VOITURE EST VERTE.
- GILLES A UN VELO.
- UN DES VEHICULES EST BLEU.

Sachant que chaque personnage a un véhicule avec sa propre couleur...

> Quel est le véhicule de Michel ?

2/ Au test de fin d'année, Philippe a obtenu un résultat de 12/20, bien qu'il ait mal répondu à 10 questions. Sachant que chaque question avait la même valeur, combien y avait-il de questions dans le test ?

- A) 15
- B) 20
- C) 25
- D) 30
- E) 35

Présentation des résultats :

- Scores : QI estimé, capacités logiques, numériques et verbales
- Descriptif général des facteurs évalués
- Résultats détaillés avec les solutions au test

Ce test a été étalonné et validé auprès de plus de 3.000 internautes francophones



Test d'intelligence émotionnelle

Objectif : Evaluation des capacités à percevoir ses propres émotions et celles des autres, et à les « gérer » de façon opportune (au travail ou dans la vie personnelle)

Cible : Tous profils

Questionnaire : 40 questions d'auto évaluation et mise en situation, temps estimé à 10 minutes

Exemples de question :

1) Lorsque je dois m'exprimer en public :

- a) cela a tendance à m'angoisser
- b) cela a tendance à me stimuler
- c) cela ne m'affecte pas outre mesure

2) Vous animez une réunion lorsqu'un collaborateur se permet de critiquer insidieusement un collègue absent :

- a) vous le laissez parler, estimant que chacun doit pouvoir s'exprimer
- b) vous le convoquez dans votre bureau afin de lui faire comprendre qu'on ne critique pas les gens ainsi
- c) vous lui faites remarquer devant le groupe que son attitude n'est pas très digne

Le profil est présenté selon 8 facteurs répartis en deux pôles :

(dimension personnelle)

- Conscience de soi
- Autorégulation
- Auto-motivation
- Estime de soi

(dimension inter-personnelle)

- Empathie
- Expression émotionnelle
- Résolution de conflits
- Assertivité

Présentation des résultats :

- Score QE
- Descriptif général de l'intelligence émotionnelle
- Synthèse des points forts / points faibles
- Résultats détaillés des facteurs



Culture générale

Objectif : Évaluation des forces et lacunes culturelles de l'individu

Cible : Etudiants, jeunes diplômés, dirigeants, ...

Questionnaire : 100 questions réparties en 10 thématiques
temps limité à 25 minutes

Exemples de questions :

1/ A quel taux s'élève la TVA sur les livres en France métropolitaine ?

- ✓ 5.50%
- ✓ 8.50%
- ✓ 19.60%

2/ Lequel de ces écrivains célèbres est entré au Panthéon le 30 novembre 2002 ?

- ✓ Alexandre Dumas
- ✓ Victor Hugo
- ✓ Gustave Flaubert

Ce test est présenté sous l'angle de 10 thématiques faisant principalement référence à la culture française et européenne :

- Sport
- Economie
- Sciences
- Géographie
- Art et littérature
- Histoire
- Europe
- Institutions françaises et internationales
- Télévision / Cinéma
- Musique

Présentation des résultats :

- Score général (note sur 20)
- Scores aux 10 facteurs avec graphe
- Solutions commentées



Test de communication

Objectif : Evaluer les compétences et le style de communication de l'individu

Cible : Tous profils

Questionnaire : 28 propositions à évaluer selon ce qui vous correspond le mieux
12 scénarios à classer de 1 (+) à 5 (-)
temps estimé à 10 minutes

Exemples de questions :

1/ Dans les discussions de tous les jours :

- j'écoute avec attention avant d'intervenir
- j'accepte les critiques à condition qu'elles soient bien formulées
- j'ai tendance à interrompre mes interlocuteurs

2/ Quel verbe vous représente le mieux ? (items à classer de 1 à 5)

- ✓ Représenter
- ✓ compatir
- ✓ convaincre
- ✓ raconter
- ✓ illustrer

Le test situe le candidat parmi 8 profils définis par nos psychologues :

- Justicier
- Mécène
- Compétiteur
- Séducteur
- Médiateur
- Artisan
- Poète
- Pinailleur/Rebelle

Présentation des résultats :

- Score général, graphe
- Synthèse des points forts / points faibles
- Résultats détaillés

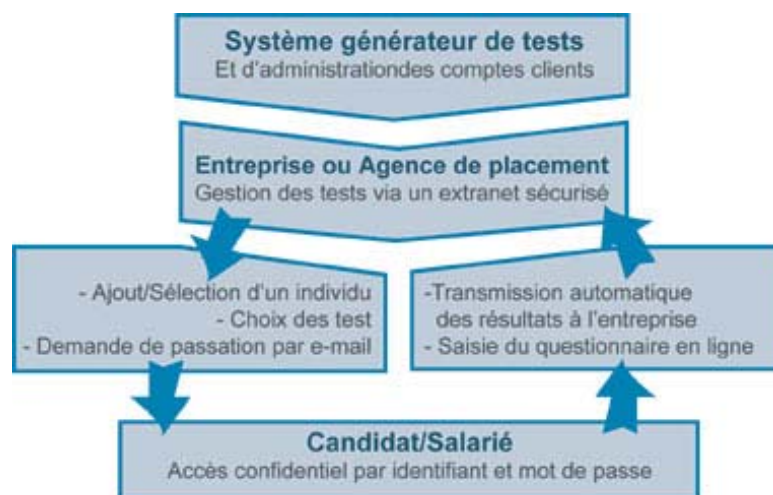


■ ■ ■ En résumé, quels outils pour quelle cible ?

Exemples de batterie de tests (à adapter selon la politique de votre entreprise) :

Cible	Indications	Tests
Tous profils : commerciaux, cadres intermédiaires, comptables, techniciens, chefs de projet, informaticiens, assistants, ingénieurs d'études...	Recrutement, bilan professionnel, évaluation interne	- Profil PRO (et/ou) - Test de personnalité BF5 - Profil Compétences - Test de raisonnement - Inventaire des intérêts professionnels
Vendeurs, chefs de produit...	Formation, recrutement	- Profil PRO - Profil Vente - Test de raisonnement - Test de QE
Cadres supérieurs, dirigeants, entrepreneurs	Formation et coaching, développement personnel, recrutement	- Profil PRO - Profil Manager - Test entrepreneur - Test de QE
Étudiants, jeunes diplômés, demandeurs d'emploi	Orientation, bilan de compétences, recrutement des stagiaires, concours d'entrée d'écoles...	- Inventaire des intérêts professionnels - Profil Compétences - Test de raisonnement - Test de culture générale
Collégiens, lycéens	Orientation scolaire	- Atout Junior - Test de personnalité BF5

■ ■ ■ Quelle est la solution proposée ?



2. Validation psychométrique

■ ■ ■ Un engagement de qualité

Central Test est leader des tests de personnalité et d'orientation en ligne. La société a noué des accords de distribution avec les acteurs majeurs de l'emploi sur internet.

Les tests Entreprise (Profil PRO, Profil Vente, BF5, test de raisonnement, Inventaire des intérêts professionnels...) sont utilisés par plus de 400 cabinets de recrutement, des centres de bilan de compétences, des grandes écoles, des institutions et des groupes industriels dans le monde entier (France, Benelux, Suisse, Canada, Espagne, Angleterre, Europe de l'est, États-Unis, Inde, Chine, Émirats arabes unis, Maroc, Afrique du sud, Australie, Mexique, Chili...).

Chaque test a fait l'objet d'une étude validation statistique, sur la base d'échantillons représentatifs et conformément aux normes reconnues par les psychologues (critères de l'American Psychological Association).

Pour ce faire, Central Test s'est appuyé sur l'expertise de psychométriciens titulaires d'un DESS ou d'un doctorat en psychologie. Les milliers de questionnaires ont été collectés sur internet et retraités sur le logiciel Statistica.

Parallèlement, Central Test a développé des outils statistiques « maison » afin d'exploiter en temps réel les milliers de tests passés chaque semaine sur internet. Cette méthodologie est très efficace pour faire évoluer les questionnaires, par exemple pour mieux contrôler l'effet de désirabilité social lié aux tests de personnalité ou bien les moyennes générales aux tests d'intelligence.

■ ■ ■ Techniques d'échantillonnage

Les dizaines de milliers d'internautes ayant répondu à ces questionnaires sont représentatifs de la population à laquelle s'adressent nos tests. Les répondants sont de professions et de niveaux d'expérience très variés, avec toutefois une légère sur-représentation des demandeurs d'emploi. Les biais possibles sont ceux liés à la population des internautes en général, par rapport à l'ensemble de la population nationale.

Les échantillonnages ont généralement été effectués à partir de questionnaires dits « normatifs » (auto-évaluation de chaque item sur une échelle de Likert, de 1 à 4). Cela a permis de mesurer les items de façon indépendante et de mieux étudier la structure factorielle sous-jacente.

160/ J'évite de prendre les choses personnellement				
1(-)	2	3	4(+)	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
161/ Je respecte plutôt bien la hiérarchie				
1(-)	2	3	4(+)	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

D'autres études de validation ont été menées sur les versions « ipsatives » des questionnaires, proposant généralement un choix forcé entre deux items. La taille de



l'échantillon est ici beaucoup plus importante, compte tenu des tests passés chaque jour en condition réelle.

■ ■ ■ La validité

« Capacité du questionnaire à évaluer ce qu'il est censé évaluer »

1) Cette analyse a pour but de **retrouver de manière mathématique les dimensions postulées par le concepteur de l'outil** (par exemple les 12 dimensions du Profil PRO, les 9 dimensions du Profil Vente, les 5 dimensions du BF5, etc.).

Les techniques statistiques retenues sont l'ACP (analyse en composantes principales) et l'analyse hiérarchique en facteurs obliques, cette dernière étant plus flexible compte tenu de l'inter-dépendance des facteurs.

2) L'analyse **des inter-corrélations entre les dimensions évaluées** a permis de vérifier que la structure du questionnaire était cohérente avec les théories classiques de la psychologie. Dans certains cas (Profil PRO, Profil Vente...), les facteurs de second ordre résultants de cette analyse sont repris dans le rapport de restitution.

3) Nous avons vérifié que chacun des items « sature » davantage sur l'échelle à laquelle il appartient (.30 ou +) que sur les échelles auxquelles il n'appartient pas. Cela signifie concrètement **qu'un item mesure bien ce qu'il est censé mesurer** (par exemple « je vais facilement vers les autres » pour le facteur *Extraversion*) et non pas un autre trait psychologique (comme, par exemple, le *besoin d'appartenance*).

Les items « suspects » ont été éliminés et remplacés par d'autres items, lesquels ont été à leur tour évalués lors d'une nouvelle vague d'échantillonnage.

4) Des **études comparatives** ont été réalisées entre les différents tests de Central Test, par exemple entre le Profil PRO et le test de personnalité Big Five (BF5). La majorité des individus enregistrés au département Etudes passent en effet plusieurs tests, ce qui nous permet de mesurer les corrélations inter-tests.

5) Dans certains cas, **les individus testés ont été invités à s'auto-évaluer sur chacun des facteurs du test**. Notre objectif était de confirmer la bonne correspondance entre les mesures du test et la perception qu'a le sujet de lui-même.

■ ■ ■ La fidélité

« Capacité du questionnaire à fournir une mesure correcte de chacun des traits qu'il évalue »

1) Analyse des coefficients *Alpha de Chronbach* pour chacune des dimensions du questionnaire. Il s'agit de vérifier que les différents items utilisés pour évaluer chacun des traits du questionnaire sont cohérents les uns avec les autres, c'est-à-dire s'il existe une bonne **homogénéité dans l'évaluation d'un facteur**. La valeur seuil retenue pour se prononcer sur la cohérence des échelles est de .70.

2) Analyse de la **stabilité temporelle des résultats** obtenus par des mêmes candidats sur chacune des dimensions du questionnaire (« fidélité test/re-test »). Cela implique deux passations différentes du même test avec un intervalle de quelques semaines. Pour le Profil PRO, l'échantillon était de l'ordre de 150 individus, ce qui est suffisant pour ce type d'étude.



■ ■ ■ La sensibilité

« Capacité du questionnaire à distinguer les candidats les uns des autres »

Cela concerne les tests de profil psychologique. Les **écarts-types** calculés pour chacune des échelles du questionnaire rendent compte de leur forte capacité à distinguer les personnes les unes des autres. Sur l'ensemble des tests que nous vous proposons, il est rare d'obtenir un profil « médian ». Cela peut signifier que le candidat/salarié a répondu au hasard ou bien qu'il a cherché à orienter ses réponses dans le sens favorable. Certaines personnes très « polyvalentes » peuvent néanmoins répondre sincèrement et obtenir un profil médian.

■ ■ ■ Contrôle de la désirabilité sociale

La désirabilité sociale constitue l'un des principaux biais des questionnaires de personnalité, que ce soit dans un contexte de recrutement ou même d'orientation. En effet, un individu est toujours tenté de choisir la réponse qu'il estime la plus favorable socialement. Les traitements statistiques ont permis d'identifier le niveau de désirabilité des items et de contrôler au mieux ce biais. Les statistiques de répartition des réponses sont élaborées en temps réel et en ligne, ce qui a permis à nos équipes de traiter rigoureusement cet aspect.

■ ■ ■ Rapprochement avec des modèles théoriques

Le rapprochement avec des théories de la personnalité et de l'orientation permet de mieux **comprendre la structure factorielle d'un test** et de **conforter sa pertinence**.

Nos outils font largement référence à des modèles reconnus (par exemple la typologie de J. Holland pour les tests d'orientation), sans qu'il s'agisse d'appliquer un modèle à un test. Voici un exemple du Profil PRO (source Manuel évaluateur) :

Dimension Profil PRO	Modèle de référence
Besoin d'objectivité vs Volonté de persuasion	Modèle de Holland (entrepreneur)
Exigence vs Flexibilité	Typologie de Jung (pensée - sentiment) Théorie des big five (agréabilité)
Emotivité vs Résistance au stress	Théorie des big five (stabilité émotionnelle) Modèle de Holland (artiste)
Introversi on vs Extraversi on	Typologie de Jung (Introversi on-extraversi on)
Organisation vs Initiative	Modèle de Holland (entrepreneur - conventionnel) Théorie des big five (conscience, méticulosité)
Intuition vs Rationalisme	Modèle des préférences cérébrales Typologie de Jung (intuition-sensation)
Besoin de diversité vs Persistance	Théorie des big five (ouverture)
Besoin d'encadrement vs Capacité d'encadrement	Modèle des valeurs de E. Spranger (valeurs politiques) Modèle de Maslow (besoins d'accomplissement)
Sens du long terme vs Besoin d'action	Modèle des valeurs de E. Spranger (valeurs pratiques – théoriques) Modèle de Holland (investigateur – réaliste)
Modestie vs Ambition	Modèle de Maslow (besoins d'accomplissement, d'estime) Modèle des valeurs de E. Spranger (valeurs politiques)
Sens du groupe vs Besoin d'autonomie	Modèle de Maslow (besoins de socialisation)
Individualisme vs Altruisme	Modèle des valeurs de E. Spranger (valeurs altruistes) Modèle de Maslow (besoins d'accomplissement) Modèle de Holland (social)



3. Références clients RH

Voici une sélection de nos principaux clients RH à l'international :

Grands groupes

Echelles Européenne (France), SA Hygena, DELL, British Telecom, BELL Canada, EADS-CASA, SHELL, ADNOC-Distribution (compagnie pétrolière, Emirats Arabes Unis), Zephyr technologies (USA et Amérique Latine), France Telecom (Wanadoo, Orange), Neuf telecom, Martin Mulligan Ltd (GB, Irlande et USA), Genitrix Ltd (GB), SC IMSAT (Roumanie), Ouellet Canada Inc, Heineken, Michellin (GB), Burberry Hispania, VODAFONE, VALEO, PFIZER, UNISYS, Devi Electroheat Ltd (GB), Prashant Entp. (Inde), Serena Spa (Inde), Crypton technology group (GB), Leo Alarie and sons Ltd (Canada), Octoplus Solutions (Afrique du Sud), Crédit Agricole...

Agences de conseil

Exposed Solutions (fait parti du groupe Solaris, GB), TNS-Sécodip (France, GB, USA...), Open Text corp. (USA, Canada et Allemagne), TAFMO (Australie), Indeed Realty (USA), Safe Net inc. (USA, Canada, Australie...), Applied Language Solutions (GB et USA), AT Consulting (Maroc), Open Minds (Afrique du Sud), PSI 2000 Ltd (GB), J. Kingsman Ltd (USA), Portman International Limited (GB et Malte), The Boston Consulting Group (USA, GB...), Bearn & Gray (Espagne), Deloitte Touche Tohmatsu (Espagne, Suisse, USA...), Global Group learning consulting, Human Solutions, Xibis (GB), Tessella Support Services (GB, USA), BMO Nesbitt Burns (US et Canada)...

Cabinets de recrutement, Centres de bilan de compétence, Intérim, ...

Plus Intérim (France), Supplay (France), USG People (France), Frémont Consultants (France), Es-Tête Recrutement (France), Consiliis (Corse), Groupe Partnaire (France), FMI Ressources (La Réunion), Alizés RH (La Réunion), Mucy Conseil (Martinique), CCLD Recrutement (France), Groupe L' ETUDIANT, Excellence Recruitment (Luxembourg, Allemagne), GCA Consulting (Espagne), Reeds (GB), Upfront and Personnel (GB), Field Sales (GB), The Agency (GB), 1st Contracts (GB), SSL Consulting (Inde), Search and Select (Hongkong, Chine)...

Ecoles de Commerce et d'Ingénieurs, Universités ...

ESC La Rochelle, Concours Team (ICD, ESAM, IDRAC, ITSEC), Groupe IFAG, ENSIACET, Ecole Sup de Commerce Montpellier, DGC Formation, Université de Barcelona, Université de Sonora (Mexique), Université Polytechnique de Valence, Université Polytechnique de Catalogne...

Institutions

ASSEDIC, URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, France), Mairie de Neuilly sur Seine, FONGECIF, EDF, Le Forem (Belgique), GMPTE - Greater Manchester Passenger Transport Authority (GB), Bangalore International Airport (Inde)...



Ce qu'ils en pensent...



"L'utilisation des différents outils de Central Test nous permet d'abord de valider les compétences personnelles et émotionnelles de nos candidats ainsi que de définir les prédispositions pour travailler dans tels ou tels secteurs d'activité et fonctions. Cela nous procure une photographie à l'instant T du profil des candidats ponctuée par différents entretiens professionnels de recrutement.

Autre avantage, les candidats bénéficient en retour sur leur boîte mail, l'interprétation de ces tests car, on ne se connaît jamais assez soi-même pour son positionnement personnel et professionnel. L'utilisation de ces outils fait refléter une démarche professionnelle dans notre procédure de recrutement.

En conclusion, ces tests sont des outils pratiques, efficaces et formidables pour l'aide au recrutement. " décision rapide."

Thierry Dupuich
Sup de CO Montpellier – France – Septembre 2006



"Voilà un outil de recrutement simple, efficace, efficace et peu coûteux. Les résultats sont disponibles dans des délais quasi instantanés favorisant une prise de décision rapide."

Marie-Josée Bertrand
Montréal – Canada – Septembre 2006



"Nous sommes un Cabinet de recrutement franco-allemand, travaillant pour les PME (de 100 à 4.500 personnes) sur tout le territoire français et allemand dans l'industrie et les services. En complément des entretiens, nous faisons toujours le test de personnalité "Profil PRO" et une étude graphologique. Ces trois éléments donnent un éclairage différent sur la personnalité du candidat, infirment ou confirment le ressenti lors de l'entretien personnel qui reste l'élément central du processus de recrutement. Les résultats sont toujours communiqués au candidat avec lequel nous restons en dialogue, de même qu'avec l'entreprise qui nous mandate."

Danièle DOUET
DFP Consulting - Kleinblittersdorf /Allemagne - Octobre 2005



"Central Test représente pour notre cabinet conseil un outil supplémentaire d'aide à la décision notamment dans l'évaluation de jeunes potentiels. En effet, sur des critères tels que le management ou le travail en équipe, nous utilisons les tests Profil Pro et Profil Manager afin d'apprécier les aptitudes des jeunes actifs."

Olivier Eyraud (Consultant)
CCLD Recrutement - Vaux-en-Velin, France - Octobre 2005





"Le groupe Michael Rogers s'est associé à Central Test afin de rendre l'évaluation psychométrique en ligne accessible à toute l'Australie. Ces tests sont d'après nous les meilleurs du marché comme en atteste la liste des références clients de Central Test. Ces outils sont une valeur sûre et nous restons convaincus que les tests psychométriques devraient être utilisés pour toute sélection ou recrutement."

Michael Rogers (PDG)
Michael Rogers Group PTY Limited - Sydney (Australie) - Juin 2005



"Nous utilisons régulièrement le test Atout Métier au sein du groupe IFAG. C'est un outil très efficace pour accompagner la gestion de carrière et la recherche de mission en entreprise pour nos étudiants."

Eric DELFINO
Groupe IFAG - Toulouse - Septembre 2005



"Après l'étude de différents fournisseurs, nous avons décidé d'utiliser Central Test pour 3 raisons: précision, efficacité, et sa pertinence!"

Touqeer Iqbal (PDG)
Field Sales Recruitment Limited - London (Royaume-Uni) - Novembre 2005



"Nous nous concentrons sur l'emploi des résultats des évaluations en même temps que des techniques d'interview comportementales, et ainsi nous comprenons plus entièrement comment les caractéristiques comportementales placeront le candidat dans la description prédéfinie de position aussi bien que l'ajustement culturel de l'organisation."

Shailesh Langi, Psychologue de travail et Directeur,
SSL Consulting Limited - Bombay (Inde) - Novembre 2005



Forum Entreprises & Avenir

"Central Test a en grande partie contribué à la réussite et au bon déroulement de la journée étudiants de préparation au recrutement. Les étudiants sont très satisfaits d'avoir pu essayer les tests. Ils ont eu l'occasion de se familiariser avec les outils qu'utilisent les recruteurs."

Alice Bruniaux
Forum Entreprises et Avenir - Lille (France) - Janvier 2005



La démocratisation des Tests psychologiques grâce à Internet

Dans le cadre des recrutements pour les entreprises, des bilans de compétences, ou de la recherche d'emploi, les Tests constituent un outil incontournable de diagnostic et d'aide à la décision. Il y a quelques temps encore, les tests référencés étaient l'apanage de quelques cabinets spécialisés. On peut désormais et enfin procéder à ces évaluations directement sur Internet, via le site www.centraltest.fr qui propose des outils pertinents, validés et professionnels.

Pour les **entreprises**, il s'agit notamment de réduire les risques d'échec de recrutement. En effet, la moindre erreur peut coûter entre 10 000 et 100 000 €, voire plus !

Afin de faciliter leur travail, un extranet Client leur permet de gérer en temps réel et sans intermédiaire l'ensemble des évaluations, à partir d'une simple connexion à Internet.

Un système de « crédits », sur la base tarifaire de 1 crédit = 1 € HT permet de décompter les tests passés. Le coût varie selon les tests : 20 crédits pour le Profil PRO, 15 crédits pour le Profil Vente ou l'Inventaire des intérêts professionnels...

Les **cabinets de recrutement** et les centres de bilan de compétences peuvent bénéficier d'une formule « Tous tests illimités » pour seulement 340 € HT/mois.

Nouveau pour les **écoles et des Universités**! Choisissez la solution "Pack école" pour plus de crédits et bénéficiez d'une remise allant de 25 % à 65%. Vous pouvez utiliser tous les tests sans engagement de durée, dans la limite des crédits disponibles. En bonus! La personnalisation de votre compte avec insertion de logo, est offerte.

Pour plus d'informations sur toutes nos offres, rendez-vous sur notre site www.centraltest.fr, menu « Professionnels RH » **et cliquez « Tarifs Entreprises ».**



4. Partenaires

Une société innovante et exportatrice !

Central Test est le numéro 1 des Tests en ligne sur le marché francophone, grâce à son important réseau de partenaires : sites emploi généralistes tels que Cadres Online, KelJob, Direct Emploi ou Le Rucher, sites d'emploi spécialisés tels que Jobfinance.com, Commerciaux.fr, ou Recrutex.com, spécialistes en conseils Emploi tels que 100CV.com, portails grand public tels que Aliceadsl.fr ou Wanadoo.fr, sites Étudiants tels que Studya.com, Capcampus.com, ou Letudiant.fr, sites d'information professionnelle tels que Super-secretaire.com ou Businesspme.com.

Central Test est aussi leader en Espagne et en Amérique latine avec des partenaires comme Telecinco.es, Antena3, Wanadoo.es, Hispavista, ABC.es, Oficina Empleo, Tea-Cegos, etc. L'activité s'étend aujourd'hui dans les pays anglophones (UK, USA, Canada, Australie...) et sur le marché asiatique (Inde, Chine, Malaysia...).

Voici les principaux partenaires de Central Test au 1er juillet 2006 :

France, Belgique, DOM-TOM



Espagne





Québec



Etats-Unis, Grande-Bretagne, Afrique du Sud, Australie et Inde



5. Société

Central Test est une SARL au capital de 8000 euro (RCS Paris B 441 914 272), créé avril 2002. Parts sociales (capitaux privés) : 95% par le gérant, Patrick LEGUIDE, et 5% par David LEGUIDE, Directeur financier. Siège social : 18/20, rue Claude Tillier, 75012 Paris. Effectifs : 12 personnes.

Les tests sont disponibles sur le site www.centraltest.fr et propose ses services d'évaluation en ligne à la fois aux professionnels RH et aux particuliers (notamment via des sites partenaires comme Cadres Online). Certains tests, comme le Profil PRO, le Profil Vente, le BF5, le test de Raisonnement ou l'Inventaire des intérêts professionnels, sont réservés exclusivement aux entreprises, écoles, et professionnels RH.

La force de Central Test se situe dans la qualité et le caractère innovant de ses produits, la fiabilité de ses méthodes de validation, et son implantation à l'international.

Informations financières : la société atteint l'équilibre financier dès 2003, grâce à un chiffre d'affaire récurrent et croissant, ainsi qu'à des dépenses maîtrisées. Les résultats sont bénéficiaires sur 2004 (CA 180 K€) et 2005 (CA 500 K€).

Plate-forme technologique : serveur dédié sous linux (Intel Bi-Xeon 2 Go Raid5), bases de données Php/MySQL, disque IDE de backup. Hébergement: Serveur Express.

Zones d'implantation : France, Belgique, Suisse, Afrique du nord (www.centraltest.fr), Canada (www.centraltest.ca), Espagne et Amérique Latine (www.centraltest.es), USA (www.centraltest.us) et Royaume-Uni (www.centraltest.co.uk), Asie-Pacifique (www.asia.centraltest.com), Allemagne (www.centraltest.de), Madagascar et Afrique francophone (www.centraltest.mg).

Le Fondateur et gérant : **Patrick Leguide**, 34 ans (pleguide@centraltest.com)



Master de psychologie cognitive à Paris V et DESS de gestion des entreprises à l'IAE de Paris. Consultant et chargé d'études marketing pour la société Novartis, leader des études de marché interactives (1998). Consultant en recrutement puis directeur marketing du groupe CyberSearch (1999/2001). Il lance Central Test en 2001, dont la vocation est de créer et de distribuer des tests professionnels sur Internet à l'international.

La **presse** en parle... : consulter la rubrique « Info Société » sur Centraltest.fr

La Société est soutenue par les institutions européennes dont :

L'Agence nationale de valorisation de la recherche
(direction Ile-de-France)



La COFACE (Compagnie française d'Assurance pour
le Commerce Extérieur)



Central Test International

■ France

18/20, rue Claude Tillier 75 012 Paris
Tél : + 33 (1) 46 28 18 15
Ou Tél : + 33 (0) 870 44 51 40
Fax. + 33 (1) 46 28 18 15
e-mail : commercial@centraltest.com
www.centraltest.fr

■ United States, UK

Joel Baddam
Tél : + 44 (0) 84 50 34 10 10
e-mail : joel@centraltest.com
www.centraltest.us
www.centraltest.co.uk

■ India

Mary Manjula Banhur
Central Test India (Pvt) Ltd.
Tél: + 91 (0) 40 27 70 26 20
e-mail : mary@centraltest.com
www.asia.centraltest.com

■ Allemagne

Anja HOFFMAN
Bergstrasse 36
D- 06749 Friedersdorf
e-mail : anja.hoffman@centraltest.com
www.centraltest.de

■ Espagne et Amérique latine

e-mail : rrhh@centraltest.com
www.centraltest.es

■ Canada

e-mail : commercial@centraltest.com
www.centraltest.ca

■ Madagascar

Sylvia Randriambolona
Central Test Madagascar
Lot 179 Cité Ampefiloha
101 Tananarive, Madagascar
Tél : + 261 20 22 208 34
e-mail : ctm@centraltest.com
www.centraltest.mg



www.centraltest.com

