



L'art de l'évaluation

Tests psychométriques en ligne



Recrutement

Bilan de compétences

Orientation

Evaluation interne

Coaching

CATALOGUE RH 2012

Leader des tests de personnalité, d'orientation et de compétences

www.centraltest.fr



1. Qui sommes-nous ?
2. La plateforme d'évaluation en ligne
3. Notre gamme de tests
4. Personnalité au travail
 - Profil Pro-R
 - CTPI-R
 - BF 5
 - Profil Compétences II
 - Profil Manager
5. Orientation & gestion de carrière
 - Inventaires des Intérêts Professionnels-R
 - Test Entrepreneur
 - Test de motivation PRISM
 - Atout Orientation (collège & lycée)
 - Profil e-Stress
6. Aptitudes & savoir-être
 - Test de Raisonnement-R
 - Profil Vente-R
 - Test d'intelligence Emotionnelle-R
 - Business English Test
 - GAAT- Pensée critique
 - Test de Communication-R
 - Test de Culture Générale - corporate
 - Test de Français
7. La presse en parle
8. Références Clients

Qui sommes-nous ?

Central Test - leader européen sur le marché de l'e-Évaluation RH



Créée en 2002 par Patrick Leguide, diplômé en psychologie et en management, Central Test, société française, est aujourd'hui l'un des leaders européens de l'évaluation en ligne.

La société conçoit, valide et distribue une gamme complète de tests psychométriques en ligne, pour le recrutement, l'évaluation interne, les bilans de compétences, l'orientation et la gestion des talents.

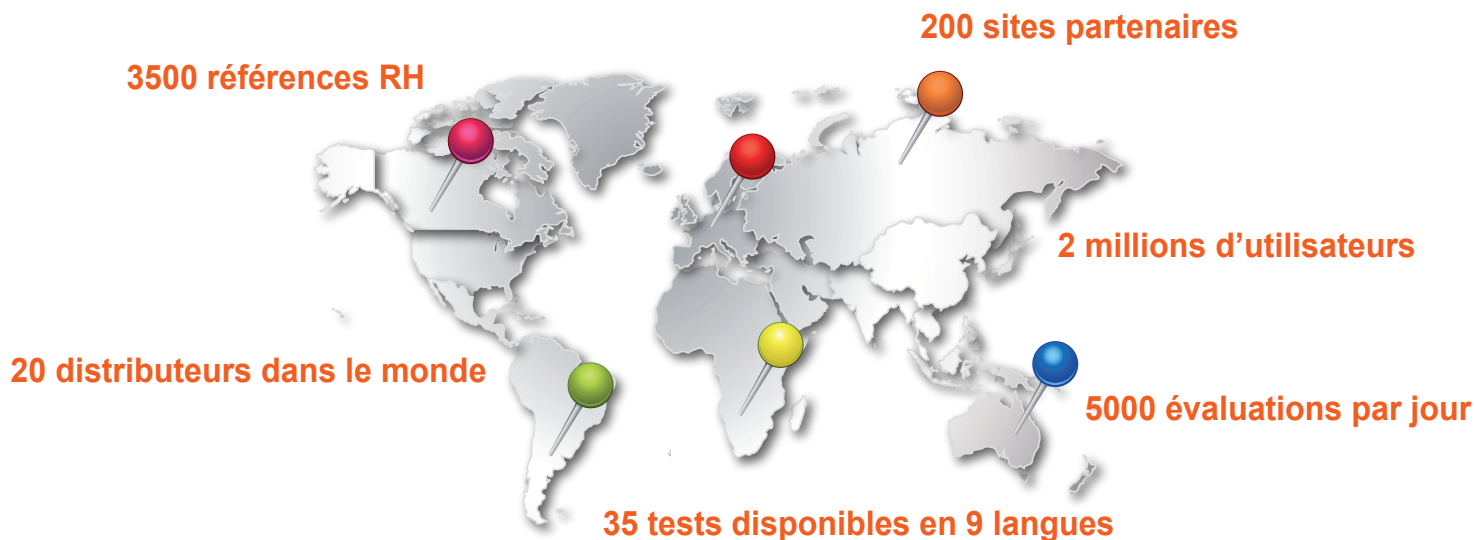
UNE DÉMARCHE INNOVANTE POUR VOS ÉVALUATIONS RH

Notre plateforme en ligne, adaptée à votre image de marque, vous permet de gérer de façon autonome toutes vos évaluations RH. Les tests, disponibles en 9 langues, répondent aux critères internationaux de validation psychométrique établis par l'American Psychological Association (APA) et la Commission Internationale des Tests (ITC), dont Central Test est membre agréé. Les résultats des études de validation sont détaillés dans les manuels des tests.

Central Test vous accompagne dans l'utilisation de ses outils avec des formations garantissant le succès de vos missions RH.

UNE SOCIÉTÉ EN PLEINE ÉVOLUTION

Précurseur de l'e-testing RH en France, Central Test a su développer son savoir-faire en psychométrie dans de nombreux pays. Avec un chiffre de 30% réalisé à l'international, Central Test connaît une croissance considérable de son activité également sur les marchés émergents d'Amérique du Sud, d'Afrique du Nord et de l'Asie.



LE FONDATEUR



Président Directeur Général de Central Test, **Patrick LEGUIDE** est titulaire d'un Master en psychologie cognitive (Paris V) et d'un DESS en management (Paris I Sorbonne). Il est également psychologue affilié à la British Psychological Society. C'est en tant que directeur marketing du groupe d'e-recrutement Cyber-Search, qu'il détecte le potentiel commercial que représente le marché de l'évaluation en ligne.

Actionnariat :

Patrick Leguide est l'actionnaire majoritaire de Central Test. David Leguide, directeur administratif et financier, est co-fondateur et actionnaire minoritaire. En 2009, Naxicap Partners, filiale de Natixis Private Equity, entre au capital de Central Test avec une levée de fonds de 750 000 euros.

Central Test - l'art de l'évaluation

SAS au capital de 47 848 euros - 18/20, rue Claude Tillier, 75012 Paris

Service Client : Tél : +33 (0) 1 73 04 27 56 - email : service.client@centraltest.com

Plateforme d'évaluation

100% web-intuitive et sécurisée



La plateforme Central Test vous permet de gérer en ligne l'ensemble de vos évaluations. **Votre Espace Client** vous permet d'administrer les inscriptions, les invitations à passer les tests, la visualisation des résultats et le paramétrage des rapports et des postes de références.

VOS OPTIONS

- **Personnalisation** de votre compte client à vos couleurs avec votre logo.
- **Paramétrage** des postes-type et de référentiels des compétences spécifiques à votre société.
- **Affichage** des rapports en fonction de vos besoins.
- **Importation et création** des groupes de candidats.
- **Passation** des tests dans la langue de votre choix (9 langues).
- **Visualisation** des rapports dans les différentes langues disponibles (5 langues).



VOS AVANTAGES

- **Toutes les évaluations RH** centralisées sur la même interface.
- **Identifier** rapidement les potentiels avec l'adéquation Candidat - Poste.
- **Rapports de résultats** pragmatiques et compréhensibles.
- **Solution RH** économique et transparente.

EFFICACITÉ, SIMPLICITÉ ET GAIN DE TEMPS

Notre gamme de tests

Central Test propose 18 tests psychométriques classés en 3 catégories.



PERSONNALITÉ AU TRAVAIL

Nos tests vous aident à identifier les traits dominants de la personnalité spécifiques à l'environnement professionnel.
Des compétences et des référentiels de métiers sont déduits à partir de l'analyse de la personnalité.
Ces tests de personnalité constituent des supports de réflexion solides pour tout type d'évaluation RH.

- Profil Pro-R
- CTPI-R
- BF 5
- Profil Compétences II
- Profil Manager



ORIENTATION & GESTION DE CARRIÈRE

Pour accompagner l'orientation et la gestion de carrière de vos collaborateurs, Central Test a élaboré des outils fiables qui révèlent les facteurs clés de réussite tels que les intérêts professionnels, les motivations et la gestion du stress au travail.
Ces tests psychométriques peuvent être utilisés en accompagnement individuel ou dans le cadre du management d'équipe.

- Inventaire des Intérêts Professionnels-R
- Atout Orientation - collège et lycée
- Test Entrepreneur
- Test de Motivation PRISM
- Profil e-Stress



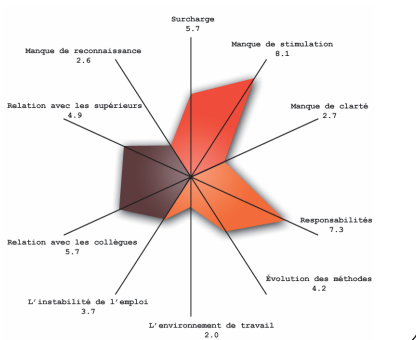
APTITUDES & SAVOIR-ÊTRE

En complément de l'analyse de la personnalité et des motivations, Central Test met à votre disposition des outils étalonnés pour mesurer les performances intellectuelles, linguistiques, sociales et émotionnelles.
Ces tests d'aptitudes sont utilisés dans le cadre du recrutement, des concours, des évaluations internes et des bilans de compétences.

- Test de Raisonnement-R
- Profil vente-R
- Test d'Intelligence émotionnelle-R
- GAAT - Pensée critique
- Test de Communication-R
- Test de Français
- Business English Test
- Test de Culture Générale-corporate

EXEMPLE DE RAPPORT

Graphique



Les commentaires

Profil de personnalité		MIN	Adéquation	MAX	
1 « Coopératif-consensuel »			82%	détails	
2 « Émotif-impliqué »			77%	détails	
3 « Conscientieux »			68%	détails	
4 « Réfléchi »			57%	détails	
5 « Indépendant »			55%	détails	
6 « Dévoué »			45%	détails	
7 « Dynamique »			41%	détails	
8 « Intuitif »			32%	détails	
9 « Combatif »			17%	détails	

Le tableau

FACTEUR OPPOSÉ	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	FACTEUR PRINCIPAL
Besoin d'objectivité												Volonté de persuasion
Honnêteté / Sens éthique / Authenticité		X										Habileté / Ruse / Pouvoir de conviction
Fermeté / Exigence											X	Empathie / Flexibilité
Détermination dans les négociations / Combativité												Sens de l'écoule / Recherche de consensus
Emotivité / Sensibilité												Résistance au stress
Passionnée / N'a pas besoin de pression externe	X											Stabilité émotionnelle / Besoin de pression externe
Introversiion												Extraversiion
Discrétion / Plus forte aptitude à se concentrer								X				Goût des contacts / Participe à une bonne ambiance
Méthode / Organisation												Adaptation / Improvisation
Aime répondre à des besoins définis / Planificateur		X										Aime les imprévus / Va au devant des besoins du client



L'art de l'évaluation

Profil Pro-R

Le test de personnalité de référence

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Profil Pro-R analyse 12 dimensions fondamentales de la personnalité, des motivations et des valeurs, et détermine le profil professionnel.

OBJECTIFS

- Recrutement.
- Mobilité interne, bilan professionnel.
- Bilans de compétences.

CIBLES

Cadres et employés, à partir de niveau Bac +2.

QUESTIONNAIRE

98 questions.
12 à 15 minutes.

POINTS FORTS

- Approche dynamique et globale de la personnalité.
- Contrôle de la désirabilité sociale.
- Disponible en français, anglais, espagnol, allemand, néerlandais, roumain.
- Manuel évaluateur.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

L'ANALYSE DU PROFIL S'APPUIE SUR 12 DIMENSIONS EN OPPOSITION

- Besoin d'objectivité vs Volonté de persuasion
- Exigence vs Flexibilité
- Emotivité vs Résistance au stress
- Introversion vs Extraversion
- Besoin de structure vs Adaptation / Improvisation
- Intuition vs Rationalisme
- Implication personnelle vs Détachement
- Besoin d'encadrement vs Volonté de pouvoir
- Sens du long terme vs Besoin d'action
- Modestie vs Ambition
- Sens du groupe vs Besoin d'autonomie
- Individualisme vs Altruisme



Exemple de question

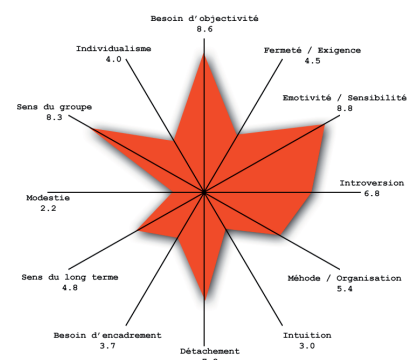
Choisir la phrase qui vous décrit le mieux :

- Dans mes actions, je suis plutôt sprinter.
- Je suis plutôt coureur de fond.

Présentation du rapport

- Graphes et tableau détaillé
- Commentaires personnalisés
- Résumé du profil
- Comparaison avec 9 types de personnalité
- Adéquation avec 59 groupes de professions
- Adéquations du profil avec les postes de la société

Graphe





L'art de l'évaluation

CTPI-R

Évaluation de la personnalité et du leadership

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

CTPI-R est un outil d'aide à la décision qui permet d'évaluer les traits de personnalité, les valeurs et le mode de fonctionnement des managers et des dirigeants. L'outil mesure 19 traits de personnalité fondamentaux et les associe à 21 compétences comportementales clés en management.

OBJECTIFS

- Recrutement des cadres et managers.
- Mobilité interne, gestion de carrière.
- Bilan de compétences.

CIBLES

Cadres, managers.

QUESTIONNAIRE

114 questions.
25-30 minutes.

POINTS FORTS

- Indicateur de désirabilité sociale.
- Indicateur potentiel manager
- 19 dimensions évaluées.
- Adéquation du profil avec 21 compétences clés

DÉTAIL DES RÉSULTATS

19 DIMENSIONS CATÉGORISÉES EN 4 GROUPES

- **Gestion des personnes** : Affiliation, Affirmation, Contrôle/Pouvoir, Accompagnement, Tactique, Vigilance
- **Gestion de soi** : Engagement, Enthousiasme, Optimisme, Confiance en soi, Stabilité émotionnelle, Dépassement
- **Mode de perception** : Meticulosité, Rationalité, Respect des règles
- **Gestion du changement** : Action, Adaptabilité, Expérimental, Visionnaire

7 STYLES DE MANAGEMENT

Chef de projet, Entrepreneur, Fédérateur, Protecteur, Gestionnaire, Stratège, Leader-chef



Exemple de question

Je m'intéresse plus aux résultats immédiats qu'aux business plan et aux projections.

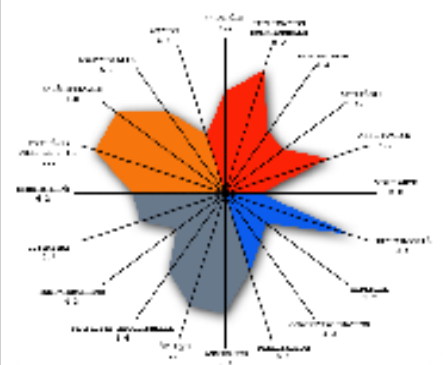
1 = cela ne me correspond pas du tout ;
7 = cela me correspond tout à fait

1 2 3 4 5 6 7

Présentation du rapport

- Présentation concise des résultats sous forme de graphique et de tableau
- Résumé du profil et commentaires personnalisés
- Définitions génériques des traits mesurés
- Indicateur de désirabilité sociale
- Adéquation du profil avec 21 compétences clés
- Adéquation avec le référentiel de poste ou compétences de la société (sur demande)

Graphique





L'art de l'évaluation

BF5

Cerner les grands traits de la personnalité

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION	BF5 est un test de personnalité fondé sur le modèle psychologique des Big Five. De passation rapide, le test identifie les traits de personnalité dominants d'un individu.
OBJECTIFS	<input checked="" type="checkbox"/> Recrutement. <input checked="" type="checkbox"/> Bilan de compétences.
CIBLES	Tous profils.
QUESTIONNAIRE	15 séries de 4 propositions à classer de 1 à 4. 7 minutes.
POINTS FORTS	<input checked="" type="checkbox"/> Rapidité du test et facilité d'interprétation. <input checked="" type="checkbox"/> Contrôle de la désirabilité sociale. <input checked="" type="checkbox"/> Disponible en français, anglais, espagnol et néerlandais. <input checked="" type="checkbox"/> Fiche technique avec étalonnages.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

L'ANALYSE S'APPUIE SUR LES 5 DIMENSIONS DU BIG FIVE

- **Extraversion** : Tourné vers le monde extérieur, aime l'action, communicatif.
- **Méticulosité** : Rigoureux, sens critique, bonne auto-discipline, volonté de réussir.
- **Stabilité émotionnelle** : Égalité d'humeur, confiant face aux difficultés, réfléchi.
- **Conscience des autres** : Sensible, empathique, altruiste, coopératif, consensuel.
- **Curiosité intellectuelle** : Recherche ce qui est nouveau, imagiatif, rêveur.



Exemple de question

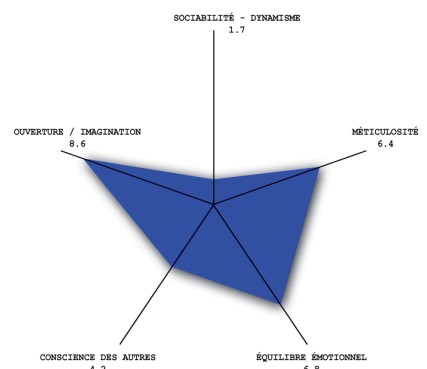
On peut me reprocher :
items à classer de 1 à 4

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

Présentation du rapport

- Trait dominant
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Tableau synthétique
- Adéquations du profil avec les postes de la société

Graphe





L'art de l'évaluation

Profil Compétences II

Établir un bilan des qualités professionnelles

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Le **Profil Compétences II** évalue la personnalité au travail et identifie les compétences comportementales.

OBJECTIFS

- Recrutement.
- Mobilité interne.
- Bilan de compétences.

CIBLES

Candidats et employés à partir de niveau Bac à Bac+2.

QUESTIONNAIRE

91 paires d'affirmation.
12 minutes.

POINTS FORTS

- Lecture intuitive du rapport par «scoring».
- Adéquation avec 58 groupes de professions.
- Contrôle de la désirabilité sociale.
- Manuel évaluateur.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

L'ANALYSE DES 14 DIMENSIONS STRUCTURÉES EN 3 GROUPES

- **Compétences au travail** : Organisation - Rigueur, Dynamisme, Adaptation - Sens Pratique, Ténacité - Persistance.
- **Qualités sociales et émotionnelles** : Sociabilité, Négociation - Diplomatie, Maîtrise émotionnelle, Respect des règles, Travail en équipe.
- **Aspirations et valeurs** : Ambition - Altruisme, Autonomie, Leadership, Complexité - Réflexion.

COMPARAISON AVEC 5 PROFILS PROFESSIONNELS TYPES

Leader, Persévérant, Conscientieux, Sociable, Explorateur, Novateur.



Exemple de question

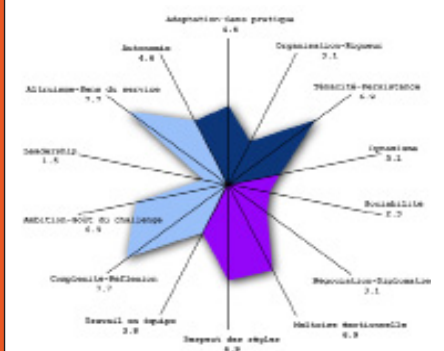
Choisissez l'action qui vous décrit le mieux :

- Argumenter.
- Classer et organiser.

Présentation du rapport

- Profil général
- Résumé du profil
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Adéquation avec 58 groupes de professions
- Adéquations du profil avec les postes de la société

Graphe





L'art de l'évaluation

Profil Manager

Évaluer le style de management

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Profil Manager analyse les capacités et le style de leadership et positionne le candidat par rapport à des profils types de manager.

OBJECTIFS

- Recrutement.
- Mobilité interne et formation.
- Coaching et développement personnel.

CIBLES

Cadres supérieurs, managers, jeunes diplômés de grandes écoles.

QUESTIONNAIRE

49 questions.
8-10 minutes.

POINTS FORTS

- Approche des dimensions par opposition.
- Mise en évidence des axes d'amélioration.
- Analyse du style de management.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

ANALYSE DU PROFIL SELON 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 AVEC 7 PROFILS TYPES DE MANAGER

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



Exemple de question

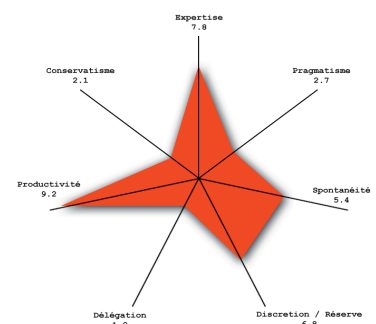
Pour vous un manager efficace :

- Doit maîtriser les aspects et les enjeux techniques.
- Doit évaluer l'étendue globale d'un dossier.

Présentation du rapport

- Graphes
- Tableau synthétique
- Commentaires personnalisés
- Adéquation avec les profils de manager

Graphes





L'art de l'évaluation

IIP-R

Accompagner la gestion de carrière

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Inventaire des Intérêts Professionnels-R est un test d'orientation qui analyse 12 domaines d'intérêts selon le modèle RIASEC et positionne le profil par rapport à 80 groupes de métiers.

OBJECTIFS

- Bilans de compétences.
- Gestion de carrière.
- Orientation.

CIBLES

Étudiants, demandeurs d'emploi, salariés.

QUESTIONNAIRE

84 questions dont 60 sous forme de mini-scénarii.
12 minutes.

POINTS FORTS

- Référentiel de métiers récents (base de données ROME).
- Profil général et profils combinés RIASEC.
- Résultats concrets, avec des secteurs d'activité et des métiers.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

ANALYSE DES INTÉRÊTS SELON 6 DIMENSIONS RIASEC

- **Réaliste** : Aptitudes manuelles et techniques - Activité physique, travail en extérieur
- **Investigateur** : Intérêt pour les sciences et les nouvelles technologies - Curiosité intellectuelle, apprentissage
- **Artiste** : Sens esthétique, expression - Créativité / conception
- **Social** : Dévouement aux autres - Relations interpersonnelles
- **Entreprenant** : Entreprenant - Leadership, management
- **Conventionnel** : Esprit méthodique - Intérêt pour les données et les chiffres



Exemple de question

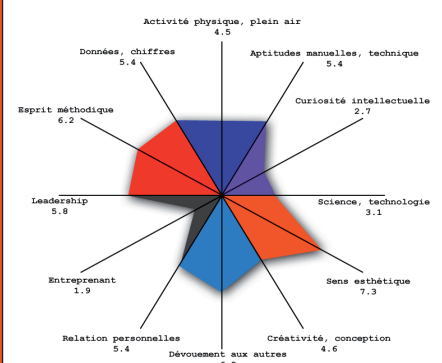
Votre entreprise a reçu le Prix de l'Innovation Technique. Quel a été votre rôle ?

- Ingénieur, vous avez participé à la phase de développement.
- Chef de projet, vous avez piloté l'équipe de recherche expérimentale.

Présentation du rapport

- Graphe
- Profil général RIASEC
- Profil combiné
- Commentaires personnalisés
- Adéquation du profil avec 80 groupes de professions

Graphe





L'art de l'évaluation

Atout Orientation

Accompagner les choix d'orientation

ZOOM SUR LE TEST

- DÉFINITION** **Atout Orientation** est un outil d'aide à l'orientation pour les jeunes (14-17 ans). Le test propose des filières d'études et des métiers en adéquation avec leurs centres d'intérêt.
- OBJECTIFS** Accompagnement en orientation scolaire et professionnelle.
- CIBLES** Collégiens, lycéens.
- QUESTIONNAIRE** 40 questions avec des phrases-actions à classer.
10 minutes.
- POINTS FORTS**
- Ciblé pour un public jeune.
 - Questionnaire ludique et rapide.
 - Construit sur la base de référentiels de métiers récents.
 - Résultats concrets, avec des filières d'études et des métiers proposés.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

L'ANALYSE DES INTÉRÊTS SELON LA TYPOLOGIE RIASEC

- **Le Réaliste** : aime les activités physiques ou manuelles, il est authentique et pragmatique.
- **L'Investigateur** : aime résoudre des problèmes et rechercher des informations, il est curieux de tout.
- **L'Artiste** : a besoin d'exprimer ses idées par des moyens artistiques. Il est intuitif, créatif et idéaliste.
- **Le Social** : désire exercer son action auprès des autres pour les aider. Il est patient et compréhensif.
- **L'Entrepreneur** : aime prendre des risques, influencer les autres. Il est dynamique et combatif.
- **Le Conventionnel** : est organisé, efficace et respectueux de l'autorité.

POSITIONNEMENT PAR RAPPORT À 11 FILIÈRES D'ÉTUDES ET 80 GROUPES DE PROFESSIONS



Exemple de question

Choisir une réponse entre + et -

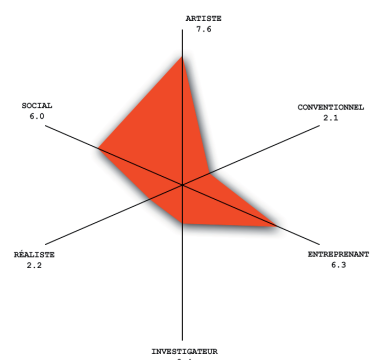
+ -

- Lire un roman.
- Recueillir des dons pour une cause humanitaire.
- Faire du bricolage.

Présentation du rapport

- Graphe
- Profil général RIASEC
- Profils combinés
- Résumé du profil
- Adéquation du profil avec 11 filières d'études
- Adéquation du profil avec 80 groupes de professions

Graphe





L'art de l'évaluation

Test Entrepreneur

Identifier les porteurs de projets

ZOOM SUR LE TEST

- DÉFINITION** Le **Test Entrepreneur** évalue le potentiel d'un individu pour la création d'entreprise.
- OBJECTIFS**
- Bilan de compétences.
 - Gestion de carrière.
- CIBLES** Entrepreneurs et porteurs de projet.
- QUESTIONNAIRE** 85 questions.
10 minutes.
- POINTS FORTS**
- Identifie les points forts et les lacunes.
 - Combine les facteurs de personnalité et les facteurs liés à l'expérience.
 - Profils type d'entrepreneur.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

14 DIMENSIONS NÉCESSAIRES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

- **Personnalité** : Ambition, Pouvoir de persuasion, Besoin d'autonomie, Optimisme, Persévérance et ténacité, Tolérance au stress, Créativité et sens de l'initiative.
- **Domaines de compétences** : Commercial, Management, Marketing et communication, Finances, gestion, Informatique, Expertise métier, Ouverture à l'international.

COMPARAISON AVEC 5 PROFILS D'ENTREPRENEUR

- Artisan
- Inventeur
- Commerçant
- Manager
- Entrepreneur start-up



Exemple de question

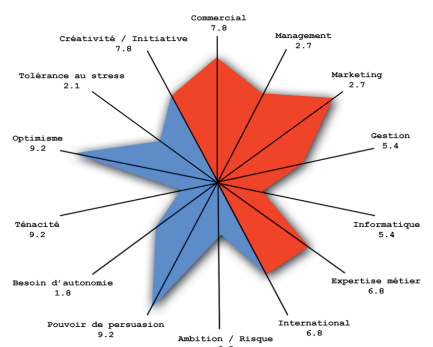
Je travaille plus efficacement

- sous pression
- à mon rythme

Présentation du rapport

- Résumé du profil
- Score général entrepreneur
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Comparaison avec des profils d'entrepreneur

Graphes





L'art de l'évaluation

Test de Motivation PRISM

Analyser les sources de motivation au travail

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Le **Test de Motivation PRISM** évalue les sources de motivation au travail. Dans la version PRISM, le test évalue également le niveau de satisfaction au poste.

OBJECTIFS

- Recrutement.
- Évaluation interne.
- Actions de prévention des risques psychosociaux.

CIBLES

Employés.

QUESTIONNAIRE

72 questions.
20 à 25 minutes.

POINTS FORTS

- Utilisation en recrutement ou en interne.
- Contrôle de la désirabilité sociale.
- Identification des points de satisfaction au travail.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

L'ANALYSE DU PROFIL S'APPUIE SUR 12 DIMENSIONS DE MOTIVATION

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Rémunération | <input type="checkbox"/> Loisirs |
| <input type="checkbox"/> Pouvoir | <input type="checkbox"/> Flexibilité |
| <input type="checkbox"/> Statut | <input type="checkbox"/> Intégrité |
| <input type="checkbox"/> Ambiance | <input type="checkbox"/> Utilité |
| <input type="checkbox"/> Contact | <input type="checkbox"/> Déplacement |
| <input type="checkbox"/> Compétences | <input type="checkbox"/> Dépassement |

La satisfaction est mesurée à l'aide de ces mêmes dimensions



Exemple de question

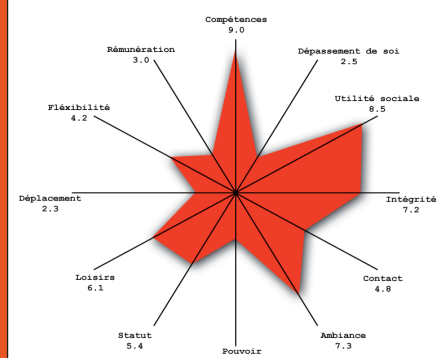
Pour qu'un emploi me plaise, il doit me permettre de :

- Faire de nouvelles connaissances.
- D'utiliser mes propres méthodes.
- De me déplacer.
- D'apporter mon aide aux autres.

Présentation du rapport

- Résumé du profil avec les priorités au travail
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Indicateurs de satisfaction

Graphe





L'art de l'évaluation

Profil e-Stress

Identifier les sources de stress au travail

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Profil e-Stress, préconisé en évaluation interne, analyse les facteurs jugés stressants par les employés.

OBJECTIFS

- Accompagnement individuel.
- Prévention des risques psychosociaux.
- Évaluation de 11 facteurs de stress.
- Contrôle de la désirabilité sociale.

CIBLES

Cadres et employés.

QUESTIONNAIRE

55 questions.
15 à 20 minutes.

POINTS FORTS

- Évaluation de 11 agents stressants classés selon 3 catégories de stress au travail.
- Identification précise des facteurs générant du stress au travail.
- Contrôle de la désirabilité sociale.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

L'ANALYSE DU PROFIL S'APPUIE SUR 11 FACTEURS REGROUPÉS EN 3 CATÉGORIES

- **Le stress lié au contenu du travail** : La charge de travail, le manque de stimulation et d'activité au travail, le manque de clarté des tâches et des objectifs, les responsabilités, l'évolution des méthodes de travail.
- **Le stress lié au contexte du travail** : L'environnement de travail, l'instabilité de l'emploi, l'éthique de l'entreprise.
- **Le stress lié aux relations de travail** : Les relations avec les collègues, les relations avec les supérieurs, le manque de reconnaissance.



Exemple de question

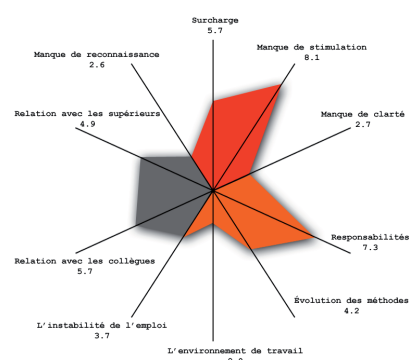
Avec vos collègues :

- L'ambiance pourrait être meilleure.
- Vous vous sentez plutôt à l'aise.
- Vous formez une équipe soudée.

Présentation du rapport

- Score général de stress.
- Résumé du profil avec sources principales de stress
- Graphique des résultats
- Commentaires personnalisés par facteur

Graphique





L'art de l'évaluation

Test de Raisonnement-R

Évaluer le quotient intellectuel

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Test de Raisonnement-R évalue les capacités générales de raisonnement utiles à la réussite professionnelle dans de multiples fonctions.

OBJECTIFS

- Recrutement.
- Évaluation interne.
- Examens et concours.

CIBLES

Cadres, employés, étudiants.

QUESTIONNAIRE

42 questions.
35 minutes (test chronométré).

POINTS FORTS

- Évaluation du facteur général d'intelligence.
- Solutions commentées.
- Disponible en français, en anglais, en espagnol et en allemand.
- Fiche technique avec étalonnages.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

LE CANDIDAT OBTIENT UNE NOTE GLOBALE ÉTALONNÉE ET DES RÉSULTATS **DÉTAILLÉS PAR FACTEUR**

- **Intelligence logique** : la faculté à établir des liens entre différents éléments, à analyser, émettre des hypothèses, comprendre les implications, résoudre des problèmes.
- **Intelligence numérique** : l'aptitude à résoudre des opérations, comprendre des problèmes mathématiques, interpréter et manipuler des données.
- **Intelligence verbale** : la capacité à utiliser le langage de façon judicieuse et à en comprendre ses subtilités.



Exemple de question

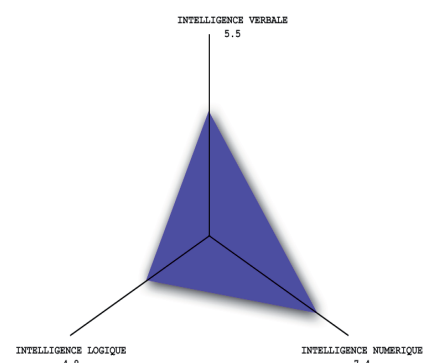
Au test de fin d'année, Philippe a obtenu un résultat de 12/20, bien qu'il ait mal répondu à 10 questions. Sachant que chaque question avait la même valeur, combien y avait-il de questions dans le test ? :

- 15 20 25 30 35
-

Présentation du rapport

- Score général correspondant à une estimation du QI
- Scores par facteur
- Résultats détaillés avec les solutions au test (cette partie peut être désactivée)

Graphe





L'art de l'évaluation

Profil Vente-R

Détecter les aptitudes commerciales

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Profil Vente-R évalue le potentiel commercial, les compétences et les motivations dans le domaine de la vente. La version révisée en septembre 2011, intègre la dimension « négociation » et davantage de scénarios liés à la vente.

OBJECTIFS

- Recrutement des commerciaux.
- Mobilité interne, gestion de carrière.
- Audit des forces de vente.

CIBLES

Commerciaux, toute personne souhaitant évoluer dans la vente.

QUESTIONNAIRE

85 questions contextuelles
20 à 25 minutes.

POINTS FORTS

- Indicateur du potentiel vente (échelle de 0 à 100).
- Indicateur de désirabilité sociale.
- Positionnement par rapport à 12 fonctions commerciales type.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

RÉSULTATS ANALYSÉS SELON 12 TRAITS DE COMPORTEMENT REGROUPÉS EN 4 DIMENSIONS-CLÉS

- Aptitude "Chasseur" : Prospection, Jeu commercial, Combativité.
- Aptitude "Éleveur" : Réseau, Charisme, Négociations stratégiques.
- Aptitude "Négociation" : Compréhension des besoins, Argumentation, Finalisation
- Aptitude "Habilités commerciales" : Jeu commercial, Affirmation, Contrôle de soi

11 FONCTIONS COMMERCIALES DE RÉFÉRENCES

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| ■ Force de vente B to B | ■ Support Client |
| ■ Commercial grands comptes | ■ Négociateur |
| ■ Force de vente B to C | ■ Ingénieur commercial |
| ■ Chef de produit | ■ Vente en magasin |
| ■ Chargé de clientèle | ■ Télévendeur |
| ■ Vendeur démonstrateur | |



Exemple de question

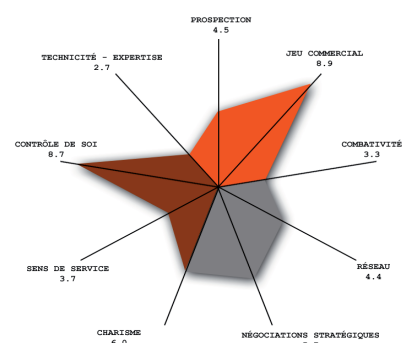
Au bout de trois appels en prospection, je n'ai que des refus:

- je continue mes appels
- j'essaie un autre mode de contact

Présentation du rapport

- Indicateurs
- Profil général
- Graphe
- Commentaires
- Résumé du profil
- Adéquations du profil avec des postes et fonctions types
- Adéquations du profil avec les postes de la société

Graphe





L'art de l'évaluation

Test QE-R

Mesurer l'intelligence émotionnelle

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Le **Test d'Intelligence Émotionnelle-R** évalue les «soft skills» de vos candidats (maîtrise de soi, adaptabilité, résilience, auto-motivation...) et propose un score de QE étalonné avec une échelle de désirabilité sociale.

OBJECTIFS

- Recrutement
- Évaluation et formation des managers
- Développement personnel et coaching

CIBLES

Tous profils.

QUESTIONNAIRE

97 questions.
15 à 20 minutes.

POINTS FORTS

- Indicateur de désirabilité sociale.
- Score QE.
- Résumé du profil avec des conseils pour s'améliorer.
- Manuel évaluateur.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

ANALYSE DES 4 DIMENSIONS GÉNÉRALES

- Intelligence intra-personnelle
- Épanouissement personnel
- Affirmation de soi
- Leadership

ANALYSE DE 12 FACTEURS DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- | | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Connaissance de soi | <input type="checkbox"/> Résilience |
| <input type="checkbox"/> Maîtrise de soi | <input type="checkbox"/> Confiance en soi |
| <input type="checkbox"/> Auto-motivation | <input type="checkbox"/> Aisance relationnelle |
| <input type="checkbox"/> Adaptabilité | <input type="checkbox"/> Assertivité |
| <input type="checkbox"/> Estime de soi | <input type="checkbox"/> Empathie |
| <input type="checkbox"/> Optimisme | <input type="checkbox"/> Médiation et influence |



Exemple de question

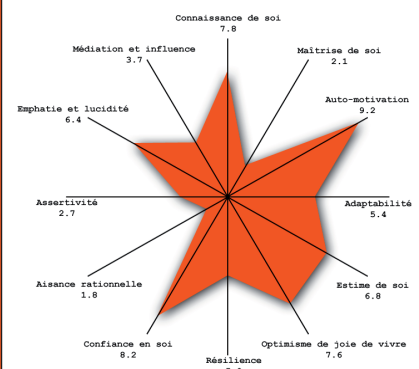
Si un vendeur me consacre beaucoup de temps, je serai gêné(e) de quitter le magasin sans rien acheter :

-
 -
 +
 +

Présentation du rapport

- Indicateur de désirabilité sociale
- Score QE étalonné
- Graphique des résultats
- Commentaires personnalisés
- Résumé du profil

Graphique





L'art de l'évaluation

GAAT

Mesurer les capacités de raisonnement critique

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

GAAT (General Analytical Aptitude Test) évalue les capacités d'analyse critique et de discernement. Ce test s'appuie sur des mises en situation.

OBJECTIFS

- Recrutement des cadres.
- Concours de sélection de grandes écoles.

CIBLES

Étudiants, cadres, chefs de projet.

QUESTIONNAIRE

30 questions.
40 minutes (test chronométré).

POINTS FORTS

- Existe en version courte (20 minutes).
- Mises en situation proches de l'environnement professionnel.
- Corrigé détaillé.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

LE CANDIDAT OBTIENT UN SCORE GLOBAL DE RAISONNEMENT CRITIQUE ET DES **RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR FACTEUR**

- **Évaluation des arguments** : la faculté de faire une distinction entre des informations importantes et des données secondaires.
- **Analyse critique** : La faculté de reconnaître et de comprendre les idées et théories qui constituent une argumentation.
- **Raisonnement déductif** : La faculté de tirer des conclusions en partant de lois générales que l'on va appliquer à des cas particuliers.
- **Raisonnement inductif** : La faculté de trouver une loi générale à partir d'exemples.



Exemple de question

La mairie ne devrait pas dépenser l'argent du contribuable dans des travaux de rétrécissement des voies de circulation. Il y a déjà assez de bouchons avec des doubles voies dans cette ville.

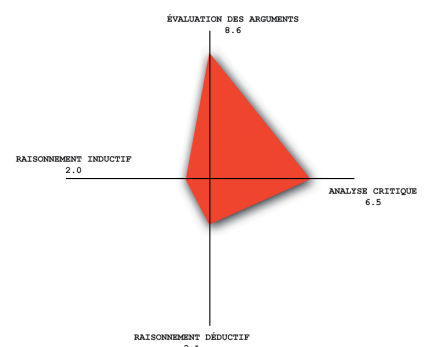
Quelle idée est sous-entendue?

Exemples de réponses parmi les 4 possibles :
Réduire les embouteillages est aussi peu important que de rétrécir les voies.
Le rétrécissement des voies améliorera la circulation des automobilistes.

Présentation du rapport

- Score global
- Descriptif général du raisonnement critique
- Graphe et résultats détaillés
- Solutions commentées (cette partie peut être désactivée)

Graphe





L'art de l'évaluation

Test de Communication-R

Coachez vos collaborateurs

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Test de Communication-R établit un diagnostic des compétences et des modes privilégiés de communication du candidat ou salarié, ainsi que son style de communication.

OBJECTIFS

- Recrutement.
- Gestion de carrière.
- Développement personnel et coaching.

CIBLES

Cadres et employés.

QUESTIONNAIRE

36 questions sous forme de mises en situation.
10 minutes.

POINTS FORTS

- Mises en situation.
- Résultats détaillés.
- 7 profils de communication.
- Guide-méthode pour s'améliorer.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

L'ANALYSE DU PROFIL DU CANDIDAT S'APPUIE SUR 12 DIMENSIONS STRUCTURÉES EN DEUX GROUPES

- **Compétences** : Observation-Décodage, Écoute et Considération, Capacité de persuasion, Clarté d'expression, Communication écrite, Communication non-verbale, Sympathie - Charisme.
- **Style** : Encensement, Réserve, Autorité, Pression, Rationalité.

POSITIONNEMENT PAR RAPPORT À 7 PROFILS TYPES DE COMMUNICATION

- Orateur
- Persévérant
- Mécène
- Réserve
- Séducteur
- Rusé
- Poète



Exemple de question

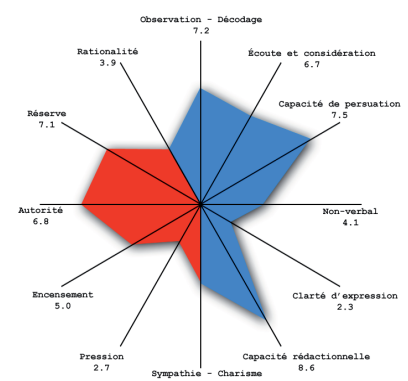
Au cours des réunions professionnelles :

- Vous parvenez à défendre vos idées et à les imposer.
- Vous aimeriez que l'on prenne plus en compte vos propositions.
- Vous devez redoubler d'efforts pour que l'on prenne en compte ce que vous dites.

Présentation du rapport

- Score de communication
- Résultats détaillés sous forme de graphe
- Commentaires personnalisés
- Profil général
- Guide-méthode

Graphe





L'art de l'évaluation

Test de Français

Évaluer le niveau de français écrit

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Le **Test de français**, élaboré en collaboration avec l'Alliance française, permet d'évaluer le niveau de français de vos candidats non francophones.

OBJECTIFS

- Sélection des candidats non francophones.
- Examens et concours.

CIBLES

Toute personne dont la langue maternelle n'est pas le français.

QUESTIONNAIRE

60 questions à choix multiples.
12 minutes (chronométré).

POINTS FORTS

- Positionnement du candidat sur une échelle linguistique de référence C.E.C.R.
- Score global de français sur 20.
- Corrigé détaillé des réponses.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

LE CANDIDAT OBTIENT UN SCORE GLOBAL DE FRANÇAIS SUR 20

UNE **NOTE SUR 10 PAR THÉMATIQUE**

- **Orthographe** : évalue la maîtrise des règles d'usage nécessaires à la communication écrite.
- **Vocabulaire** : identifie la variété du répertoire acquis.
- **Grammaire** : détermine l'emploi correct des structures grammaticales.



Exemple de questions

Choisissez l'orthographe correcte :

- Ennivrer
- Enivrer

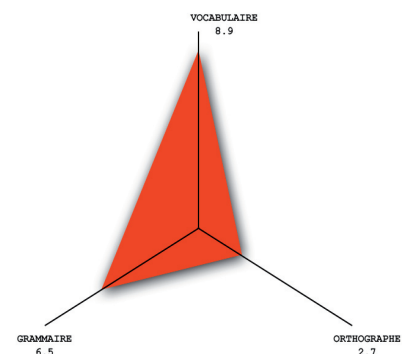
N'offre pas ces chocolat à tes filles!

- Ne les lui offre pas
- Ne leur en offre pas

Présentation du rapport

- Score global de français sur 20
- Note sur 10 par facteur
- Graphique
- Solutions commentées (cette partie peut être désactivée)

Graphique





L'art de l'évaluation

Business English Test

Évaluer le niveau d'anglais

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Business English Test identifie le niveau d'anglais de vos candidats et salariés. De niveau intermédiaire, ce test est utilisé par les grandes écoles, les cabinets de recrutements et les entreprises.

OBJECTIFS

- Présélection des candidats.
- Évaluation interne.
- Examens et concours.

CIBLES

Tous profils.

QUESTIONNAIRE

60 questions.
40 minutes (chronométré).

POINTS FORTS

- Niveau global sur 20.
- Rapport disponible en anglais, français, espagnol et allemand.
- Corrigé détaillé des réponses.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

LE CANDIDAT OBTIENT UNE NOTE GLOBALE SUR 20 ET UNE NOTE PAR THÉMATIQUE

- **Compréhension écrite** : évalue la capacité à comprendre les informations dans des textes écrits.
- **Vocabulaire** : identifie la connaissance des mots indispensables à la communication dans un environnement international.
- **Grammaire** : détermine l'emploi correct de structures grammaticales à l'écrit.



Exemple de question

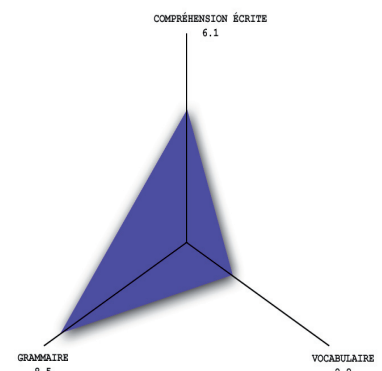
Complete the sentence:
Research in the work place reveals that people work for many reasons _____.

- money beside
- money besides
- over money
- besides money

Présentation du rapport

- Score général : note sur 20
- Graphe
- Score par thématique
- Solutions commentées (cette partie peut être désactivée)

Graph





L'art de l'évaluation

Test de Culture Générale

Évaluer la diversité des connaissances

ZOOM SUR LE TEST

DÉFINITION

Le **Test de Culture Générale - corporate** identifie le niveau de culture générale dans 5 grandes thématiques.

OBJECTIFS

- Recrutement.
- Examens et concours.
- Développement personnel et coaching.

CIBLES

Étudiants, jeunes diplômés, salariés.

QUESTIONNAIRE

75 questions réparties en 5 thématiques.
20 minutes (chronométré).

POINTS FORTS

- Questionnaire actualisé.
- Positionnement du candidat par rapport à la moyenne de la population.
- Solutions commentées par question.

DÉTAIL DES RÉSULTATS

LE CANDIDAT OBTIENT UN SCORE DE CULTURE GÉNÉRALE ET UNE NOTE PAR THÉMATIQUE

- **Économie** : Économie française, européenne et internationale.
- **Histoire et politique** : Événements historiques, Union Européenne et diplomatie internationale.
- **Arts et culture** : Peinture & sculpture, architecture et littérature.
- **Géographie et civilisations** : France, Europe, Monde.
- **Langue française** : Vocabulaire, figures de style, expressions.



Exemple de question

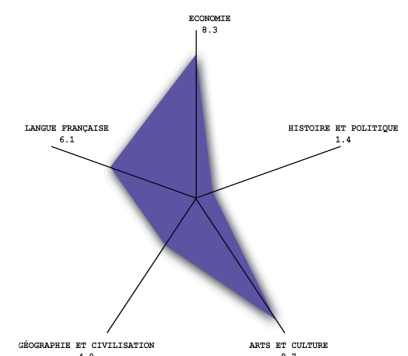
L'Angola est une ancienne colonie :

- Britannique.
- Française.
- Portugaise.
- Hollandaise.

Présentation du rapport

- Score global
- Graphe et résultats détaillés
- Solutions commentées (cette partie peut être désactivée)

Graphe



La presse en parle



L'art de l'évaluation

Stratégies

Central Test, le leader européen des tests de personnalité et de compétences en ligne, propose aux entreprises d'expérimenter gratuitement pour une durée d'un mois ses différents produits.

Les Echos

LE JOURNAL DE L'ÉCONOMIE

Aujourd'hui, plus des deux tiers des entreprises françaises utilisent des tests d'évaluation dans leur procédure de recrutement, soit en guise de présélection face à un grand nombre de candidatures, soit pour compléter leur analyse du candidat.



« L'éditeur Central Test, vient de lancer une nouvelle offre : Profil e-Stress. Cet outil permet d'évaluer le niveau de stress des salariés. Le test est composé de 55 questions, sous la forme de mini-scénarios, et il détermine parmi 11 facteurs de stress au travail ceux qui ont un impact sur les salariés.



Ils viennent de sortir et peuvent sérieusement vous déstabiliser si vous n'êtes pas un peu préparé. En vidéo, une explication du test d'analyse critique avec Central Test, concepteur de ce nouvel outil de recrutement.

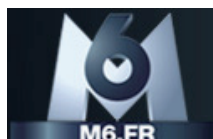


L'entreprise Central Test, spécialisée dans les tests de personnalité en ligne, s'est lancée dans le développement d'une application iPhone avec un test qui se focalise sur l'orientation professionnelle.



Central Test, acteur majeur de l'évaluation en ligne, a conçu une gamme complète de tests pour le recrutement, la gestion des carrières et l'orientation professionnelle. L'offre de Central Test permet de fiabiliser les recrutements et d'établir un diagnostic des compétences en interne.

Entreprendre



Création d'entreprise magazine

BFM RADIO
LA RADIO DE L'ÉCO

L'EXPRESSION
DZ.COM
Le quotidien

Le Quotidien
du Tourisme

emploiactu.com

CarriereOnline.com

exclusive
RH

FocusRH
Actualité et Evolution des Ressources Humaines



indiceRH.net

Découvrez tous les articles presse & média sur ww.centraltest.fr

Références Clients

Depuis 10 ans, 3500 clients dans plus de 50 pays font confiance à nos solutions d'évaluation en ligne.



Assurance / Banque

- AG2R LA MONDIALE
- AVIVA
- BARCLAY'S
- BANQUE POPULAIRE
- CAISSE D'EPARGNE ET DE L'ETAT, LUXEMBOURG
- GROUPE CREDIT AGRICOLE
- GROUPE CREDIT DU NORD
- MONDIAL ASSISTANCE
- SOCIETE GENERALE
- VOLKSBANK

Industrie et Distribution

- ALSTOM ALGERIE
- SELOGER
- AVIS IMMOBILIER
- BOUYGUES IMMOBILIER
- CARREFOUR
- CASTORAMA
- DELICE/DANONE
- DHL
- ERDF - GRDF
- GO AIRLINES PVT LTD
- GUY HOQUET IMMOBILIER
- HYGENA
- MAGASINS BUT
- MCDONALD'S
- MESSER GROUP
- MR. BRICOLAGE
- RENAULT
- SNCF
- TOSHIBA
- TOYOTA EUROPE
- TOTAL TUNISIE
- WHIRPOOL

Conseil en recrutement / CBC / Formation

- ADECCO
- ALIZES RH
- ALEXANDER HAMILTON
- ALMA CONSULTING GROUP
- AREFIP
- CAP Avenir SOLUTION
- CENTRE DE FORMATION FALEP
- CIBC DRÔME
- CIME
- GROUPE PARTNAIRE
- GROUPE USG PEOPLE
- ESSOR CONSEIL
- FLORIAN MANTIONE INSTITUTE
- ICE CONSULTANT
- LORENZ & HAMILTON
- MANPOWER
- MONSTER
- PAGE PERSONNEL
- SECRETARY PLUS
- RH PARTNERS

Universités et Écoles

- AGROPARIS TECH
- AURORA BUSINESS SCHOOL
- ECOLE DES MINES DE DOUAI
- ESIEE
- ENSAT
- SUP DE CO LA ROCHELLE
- ROUEN BUSINESS SCHOOL
- ESCEM
- HAUTE ECOLE DE GESTION DE GENEVE
- GROUPE IFAG
- OXFORD UNIVERSITY PRESS
- SKEMA BUSINESS SCHOOL
- TELECOM BRETAGNE
- UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES
- UNIVERSITE PARIS 8

Média / Télécom / Conseil

- BELL CANADA
- CADRESONLINE
- CHESS TELECOM
- CSC FRANCE
- DELOITTE COSTA RICA
- ORANGE
- ORTEL
- SFR
- TELEFONICA
- TELEPERFORMANCE TUNISIE
- WOLTERS KLUWER UK
- TNT

Institutions et Administrations

- AÉROPORT INTERNATIONAL DE GENÈVE
- AFPA MARTINIQUE
- BIBLIOTHEQUE NATIONAL DE FRANCE
- CONSEIL GENERAL DE L'EURE
- CCI DE L'OISE
- CCI DE VERSAILLES
- CCI DE BORDEAUX
- MAIRIE DE CHOLET
- MAIRIE DE SAINT-ETIENNE
- UBIFRANCE
- URSSAF