



Solutions d'évaluation prédictive des potentiels

CATALOGUE 2025

SOMMAIRE

A propos de Central Test	3
La plateforme Key Predict	4
Le matching prédictif - Talent Map	5
Nos solutions	6
Tests psychométriques	7
• Personnalité et attitude	7-11
• Management et vente	12-14
• Intérêts et motivations	15-17
• Raisonnement	18-21
• Gestion des émotions	22-23
Tests de compétences	24-31
• Culture, langues et communication	24-28
• Connaissances techniques	29-31
Tests gamifiés	32
Smart Interview	33
360 Feedback	34
Références clients	35
Contacts	36



À PROPOS DE CENTRAL TEST

Expert en évaluation prédictive des potentiels

Central Test met à disposition des entreprises et des individus les meilleurs outils d'évaluation pour les aider à révéler et développer pleinement les potentiels.

Nous proposons des solutions d'évaluation innovantes et fiables qui combinent technologie de pointe et validité scientifique pour faciliter la détection, le développement et la fidélisation des talents.

Notre Expertise



VALIDATION SCIENTIFIQUE

Nos outils font l'objet de plusieurs années de recherche et sont construits selon les normes de validation internationale, établies par l'American Psychological Association (APA), la British Psychological Society (BPS) et la Commission Internationale des Tests (ITC).

TECHNOLOGIE ET INNOVATION

Central Test conjugue la passion de l'humain et de la psychométrie avec le goût de l'innovation sous toutes ses formes.

Notre plateforme technologique moderne et évolutive, respecte les règles les plus strictes en matière de traitement et sécurité des données.



ACCOMPAGNEMENT DE QUALITÉ

Fort de notre expertise en tant qu'éditeur, nous proposons un accompagnement de qualité aux professionnels des ressources humaines et aux entreprises utilisant nos outils.

Notre centre de formation est conforme aux critères de qualité du Datadock et donc référençable par les financeurs de la formation professionnelle.



KEY PREDICT

Une plateforme intuitive, multi-outils et multi-contexte

Pilotez efficacement l'ensemble de vos projets d'évaluation



MATCHING PRÉDICTIF

Trouvez des profils en adéquation avec le poste, les compétences et les valeurs de votre entreprise.

CAMPAGNES D'ÉVALUATION MULTICRITÈRES

Combinez interviews vidéo, tests psychométriques et tests de compétences pour prendre des décisions encore plus fiables.



TALENT INSIGHTS REPORT

Générez facilement des rapports ergonomiques et interactifs et obtenez les analyses approfondies sur les comportements, les motivations et les potentiels des candidats.



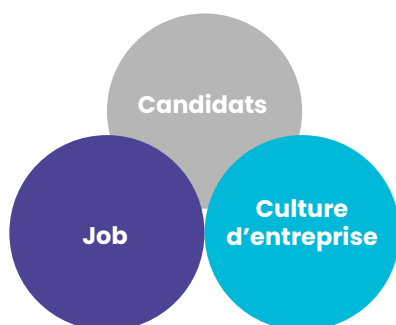
ACCESSIBILITÉ ET SIMPLICITÉ

Accédez à tout moment à vos évaluations, via votre ordinateur ou votre portable.
Intégration facile avec vos logiciels ATS.



MATCHING PRÉDICTIF

Une vision à 360° de chaque profil évalué



Le matching prédictif proposé par Central Test s'appuie sur un algorithme innovant qui croise les résultats de multiples évaluations en proposant une adéquation avec des compétences, des valeurs ou des métiers

Cette approche multicritère permet d'avoir une vision à 360° des potentiels en identifiant rapidement les profils compatibles avec le job et la culture d'entreprise.

Un matching prédictif dynamique

63 compétences, 12 valeurs et 156 métiers

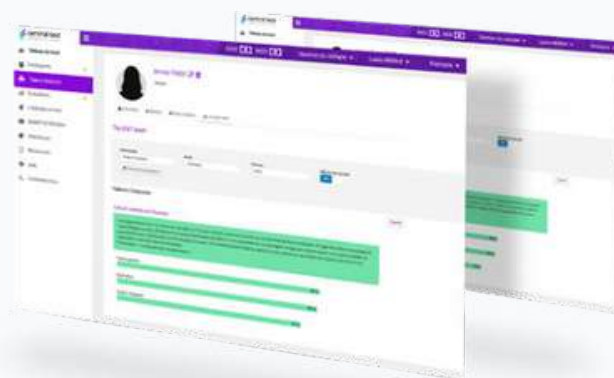


Référentiel de compétences

- ✓ **Compétences génériques** : gestion du temps, réactivité, ouverture à la diversité, etc.
- ✓ **Compétences managériales** : compétences cognitives, esprit entrepreneurial, aptitudes au changement, management de soi, management des équipes, etc.
- ✓ **Compétences commerciales** : conduite de vente, habiletés cognitives, interaction avec les clients, gestion de projet, etc.

Référentiel de valeurs corporate

- ✓ **Culture centrée sur l'humain** : Bien-être / Participation / Esprit d'équipe
- ✓ **Culture centrée sur l'innovation** : Entrepreneuriat / Créativité / Agilité
- ✓ **Culture centrée sur les process** : Organisation / Directivité / Orientation qualité
- ✓ **Culture centrée sur la performance** : Dépassement / Compétitivité / Client centric



Modèle prédictif

- ✓ 1. Administration, Finance, Comptabilité et Juridique
- ✓ 2. Commercial-vente, Communication et Marketing
- ✓ 3. Ressources humaines et Gestion d'entreprise
- ✓ 4. Logistique, Informatique, Production et Sécurité
- ✓ 5. Science, Santé et Environnement
- ✓ 6. Social, Enseignement, Art, Sport et Loisirs

NOS SOLUTIONS

Évaluations fiables, à la pointe de l'innovation

Nos solutions d'évaluation combinent technologie de pointe et validation scientifique tout en en fournissant des indices clé sur le potentiel des individus et des équipes.

Adaptées au niveau de responsabilité, d'études et de qualification de chaque profil, nos solutions vous fournissent une vision à 360 des potentiels et vous aident à prendre les meilleures décisions possibles.



Personnalité et Attitudes

- Profil Pro 2
- BF5
- AVATAR
- Profil Compétences
- ETIX



Management et Vente

- CTPI-R
- Test Entrepreneur
- Profil Vente- R



Intérêts et motivations

- VOCATION
- ORIENTATION
- MOTIVATION+



Raisonnement

- Test de Raisonnement-R
- GAAT-pensée critique
- REASONING SPATIAL
- SMART



Gestion des émotions

- EMOTION 2.1
- Profil e-Stress



Tests de langue

- Test de Français
- Business English Test
- Test d'Allemand



Tests métiers

- FACTORY
- Test de Communication-R
- Tests IT



Smart Interview

Solution d'entretien vidéo différé 100% personnalisable

Prédire la personnalité et anticiper le comportement



Profil Pro 2 est un questionnaire de personnalité qui permet d'analyser avec rigueur scientifique les traits qui influencent le comportement, les motivations et la performance d'un individu au travail.



Cadres, managers
et employés niveau
d'étude Bac +2/5



Français, anglais, allemand,
arabe, espagnol, néerlandais,
italien, portugais, turc, chinois,
russe et hindi



112 questions



12 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne, bilan professionnel
- Cohésion d'équipe

POINTS FORTS

- Évalue 14 dimensions en opposition, soit 28 facettes de la personnalité et des motivations
- Contrôle la désirabilité sociale grâce à la structure ipsative du modèle IRT – Thurstone
- Validité scientifique reconnue mondialement (version anglaise enregistrée auprès de la British Psychological Society - BPS)

DÉTAILS DES RÉSULTATS

L'analyse du profil s'appuie sur 28 dimensions dans une approche bidimensionnelle

- Besoin d'objectivité vs Volonté de persuasion
- Fermeté vs Flexibilité
- Sensibilité émotionnelle vs Résistance au stress
- Introversion vs Extraversion
- Organisation vs Improvisation
- Équilibre personnel vs Implication au travail
- Besoin d'encadrement vs Volonté de pouvoir
- Besoin de réflexion vs Besoin d'action
- Modestie vs Ambition
- Travail en équipe vs Besoin d'autonomie
- Individualisme vs Altruisme
- Recherche de nouveauté vs Recherche de familiarité
- Libre pensée vs Respect des règles

EXEMPLE DE QUESTION

Choisir la phrase qui vous décrit le mieux :

- ☐ Je suis une personne conciliante.
- ☐ Seules les données concrètes m'importent.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Résumé du profil
- Graphes et tableaux détaillés
- Commentaires personnalisés
- Adéquation avec 138 groupes de métiers
- Adéquation du profil avec les postes de la société
- Adéquation avec 22 compétences comportementales



Révéler les traits de personnalité dominants



BF5 identifie les grandes tendances de la personnalité sous l'angle de 5 grands traits, qui sont communs à tous les individus, peu importe la langue ou la culture. Il est fondé sur le modèle psychologique des Big Five.



Employés,
jeunes diplômés,
étudiants



Français, anglais, allemand,
arabe, espagnol, néerlandais
et malgache



15 séries de 4 propositions
à classer de 1 à 4



7 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Bilan de compétences
- Orientation scolaire

POINTS FORTS

- Rapidité du test et facilité d'interprétation
- Contrôle de la désirabilité sociale
- Fiche technique avec étalonnages

DÉTAILS 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, imaginatif, rêveur.

EXEMPLE DE QUESTION

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

- De ne pas dévoiler mes sentiments.
- De vouloir changer les situations, les gens.
- De toujours courir, d'avoir besoin de bouger
- De trop vouloir planifier les choses

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Trait dominant
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Tableau synthétique

Révéler les forces et le potentiel de chacun



AVATAR est un questionnaire de personnalité qui vous permet de mieux comprendre l'impact des types de personnalité sur le comportement de vos collaborateurs et la dynamique des équipes. Ce test typologique permet d'identifier les préférences des individus selon 8 types de personnalité.



Tout profil



Français, anglais, espagnol



73 questions



10 minutes

OBJECTIFS

- Onboarding
- Mobilité interne
- Cohésion d'équipe
- Développement personnel

POINTS FORTS

- Analyse 8 type de personnalité en faisant ressortir les préférences de comportement
- Contrôle de la désirabilité sociale
- Rapport centré sur le développement personnel

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Outil de personnalité complet combinant les modèles et théories de la personnalité les plus connues (MBTI, DISC, Big Five, Jung, HEXACO)

Analyse 8 types de personnalité :

Médiateur, Entrepreneur, Inventeur, Supporteur, Instructeur, Coordinateur, Bienfaiteur, Réalisateur

EXEMPLE DE QUESTION

D'après vous, vous êtes une personne :

- ☐ Prête à prendre des risques pour innover
- ☐ Faisant preuve de prudence pour assurer une sécurité

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Profil général
- Graphes radar
- Descriptif des 8 dimensions évaluées
- Commentaires personnalisés
- Tableau comparatif des profils



Établir un bilan des qualités professionnelles



Profil Compétences 2 évalue le comportement du candidat ou de l'employé en situation de travail. Le rapport fournit une analyse exhaustive de ses compétences au travail, ses qualités sociales et émotionnelles, ses aspirations et ses valeurs.



Candidats ou employés de niveau CAP, BEP, BAC.



Français, anglais, espagnol et russe



90 questions



12 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne
- Bilan de compétences

POINTS FORTS

- Lecture intuitive du rapport par « scoring »
- Adéquation avec 138 groupes de métiers
- Contrôle de la désirabilité sociale

DÉTAILS DES RÉSULTATS

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 et des engagements, Travail en équipe.
- **Aspirations et valeurs :**
Ambition - Goût du challenge, Altruisme - Sens du service, Leadership, Complexité - Réflexion, Autonomie.
- **Comparaison avec 6 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 138 groupes de métiers
- Adéquation du profil avec les postes de la société

Prédire les comportements contre-productifs au travail



ETIX est un outil d'évaluation moderne qui permet d'estimer le risque de comportements contre-productifs au travail. En évaluant les attitudes, ETIX révèle non seulement la probabilité d'une personne à adopter un comportement contreproductif, mais également sa tendance à accepter ces mêmes comportements chez les autres.



Employés de tout niveau, étudiants



Français, anglais, espagnol, arabe, russe, hindi et népalais



74 questions



10-12 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Formation et développement

POINTS FORTS

- Contrôle de la désirabilité sociale
- Évaluation des attitudes envers soi et envers les autres

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Analyse du profil selon 6 dimensions:

- Respect des autres
- Respect de l'égalité
- Respect des biens et de la propriété
- Respect des engagements
- Respect des lois et des procédures
- Respect des faits et de l'honnêteté

Chaque dimension est divisée en deux facettes

- Attitudes envers soi
- Attitudes envers les autres

EXEMPLE DE QUESTION

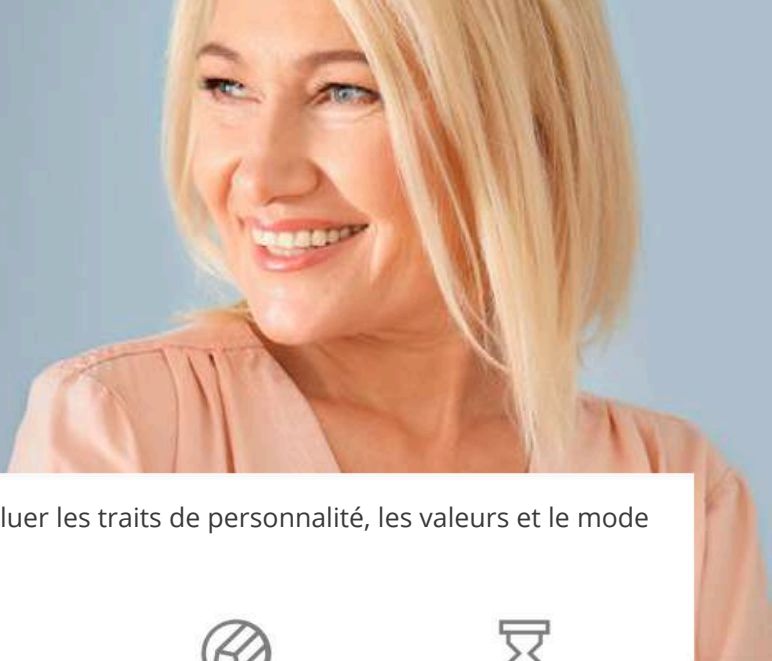
Lorsque mon responsable est absent, j'ai tendance à me concentrer sur les tâches qui m'intéressent le plus, au détriment de celles que je n'aime pas.



PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Indicateur global d'éthique au travail
- Graphe miroir
- Commentaires personnalisés pour chaque facteur

Evaluer le potentiel managérial et repérer les futurs leaders



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.



Cadres, managers, jeunes diplômés de grandes écoles



Français, anglais, espagnol, allemand, néerlandais, arabe, portugais et turc



114 questions



25-30 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne
- Formation et coaching

POINTS FORTS

- Contrôle de la désirabilité sociale
- Indicateur du potentiel manager
- Adéquation du profil avec 4 styles de pensée et de travail
- Adéquation du profil avec 65 compétences clés

DÉTAILS DES RÉSULTATS

19 dimensions catégorisées en 4 groupes

- **Gestion des personnes** : Affiliation, Affirmation, Contrôle/Pouvoir, Accompagnement, Tactique, Confiance.
- **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 2 3 4 5 6

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Graphiques et tableaux synthétiques
- Résumé et commentaires personnalisés
- Adéquation avec 65 compétences clés
- Adéquations avec 4 style de pensée et de travail
- Adéquation avec le référentiel de poste ou de compétences de la société

Identifier les porteurs de projets



Le **Test Entrepreneur** mesure les qualités comportementales et les compétences essentielles à la création d'entreprise. Ce test vous permet d'accompagner les porteurs de projet dans leur démarche et leur proposer les axes d'amélioration nécessaires.



Entrepreneurs et porteurs de projets



Français, anglais et arabe



85 questions



10 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne
- Formation et coaching

POINTS FORTS

- Identifie les points forts et les lacunes en entrepreneuriat
- Combine les facteurs de personnalité et les facteurs liés à l'expérience
- Profils types d'entrepreneurs

DÉTAILS 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, 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



Détecter les aptitudes commerciales



Profil Vente-R évalue le potentiel commercial, les compétences et les motivations dans le domaine de la vente. Construit selon des scénarios proches de la réalité commerciale, le test diagnostique les forces et les faiblesses commerciales d'un candidat ou employé.



Commerciaux, toute personne souhaitant évoluer dans la vente



Français, anglais, allemand, arabe, espagnol, portugais et néerlandais



80 questions contextualisées



20 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement des commerciaux
- Mobilité interne
- Audit des forces de vente

POINTS FORTS

- Indicateur du potentiel vente (échelle de 0 à 100)
- Indicateur de désirabilité sociale
- Positionnement par rapport à 25 groupes de métiers.

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Résultats analysés selon 12 traits regroupés en 4 dimensions-clés

Aptitude "Chasseur" : Prospection, Approche client, Combativité.

Aptitude "Éleveur" : Réseau, Charisme, Négociations stratégiques.

Aptitude "Négociation" : Compréhension des besoins, Argumentation, Finalisation.

Aptitude "Habilités commerciales" : Jeu commercial, Affirmation, Contrôle de soi.

Adéquation du profil avec 25 groupes de métiers dans le secteur commercial

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

Identifier les intérêts et les aspirations professionnelles



VOCATION identifie 12 domaines d'intérêts selon le modèle RIASEC et offre une analyse complète en termes de personnalité, valeurs, aptitudes potentielles, style d'apprentissage et environnement de travail. C'est un outil indispensable dans l'orientation et la gestion de carrière.



Étudiants,
demandeurs d'emploi,
employés



Français, anglais, allemand,
néerlandais, arabe et grec



60 questions



15 minutes

OBJECTIFS

- Bilan de compétences
- Orientation
- Gestion de carrière
- Recrutement

POINTS FORTS

- Profil général (intérêts dominants / intérêts faibles)
- Correspondance avec 3 profils RIASEC combinés
- Analyse complémentaire de type bilan de compétences

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Analyse des intérêts selon les 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** : Leadership, management
- **Conventionnel** : Esprit méthodique - Intérêt pour les données et les chiffres

EXEMPLE DE QUESTION

Travaillant dans un théâtre, vous préféreriez être en charge :

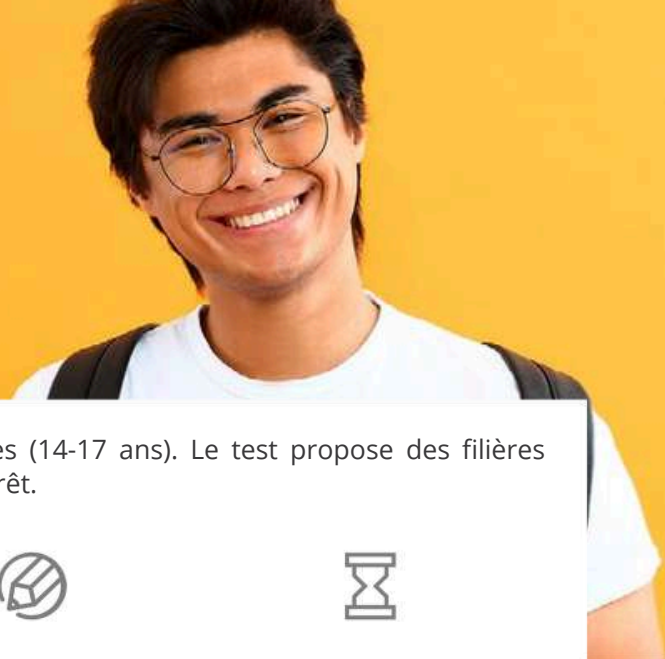
- ☐ De la conception du décor et des accessoires.
- ☐ Du contrôle et de la régulation des dépenses.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Graphe
- Profil général RIASEC
- Profil combiné
- Commentaires personnalisés
- Adéquation du profil avec 138 groupes de métiers
- Adéquation avec les postes de la société



Accompagner les choix d'orientation



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.



Collégiens, lycéens



Français



40 questions avec des phrases-actions à classer



10 minutes

OBJECTIFS

- Orientation scolaire et professionnelle

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

DÉTAILS DES RÉSULTATS

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** : aime l'organisation, il est efficace et respectueux de l'autorité.

Positionnement par rapport à 11 filières d'études et 80 groupes de métiers

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 métiers

Analyser les motivations clés et la satisfaction au travail



MOTIVATION+ analyse 15 leviers de motivation essentiels au contexte de travail actuel. Le test est disponible en deux versions: **MOTIVATION** évaluant 15 facteurs de motivation et **MOTIVATION+** indiquant également le degré de satisfaction sur chaque facteur de motivation évalué.



Cadres, employés
et jeunes diplômés



Français, Anglais,
Espagnol



40 questions (MOTIVATION)
41 questions
(MOTIVATION+)



12 minutes (MOTIVATION)
15 minutes
(MOTIVATION+)

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne
- Prévention des risques psychosociaux

POINTS FORTS

- Analyse 15 dimensions de motivation et satisfaction au travail
- Contrôle de la désirabilité sociale
- Conseil de développement personnel

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Hiérarchisation de 15 leviers de motivation au travail.

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| ■ Évaluation | ■ Mobilité |
| ■ Dépassement de soi | ■ Sécurité de l'emploi Bien-être |
| ■ Curiosité Intellectuelle | ■ Ambiance de travail |
| ■ Opportunités de carrière | ■ Utilité sociale |
| ■ Compétition | ■ Développement des autres |
| ■ Rémunération | ■ Influence |
| ■ Autonomie | ■ Valorisation des idées |

EXEMPLE DE QUESTION

Veuillez indiquer ce que vous trouvez le plus et le moins important pour être et rester motivé(e) au travail essentielles

- | | |
|-----|--|
| + - | Les idées de tous les employés sont les bienvenues |
| + - | Je reçois des évaluation régulières |
| + - | Au sein de ma société, tout le monde se soutient. |

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Résumé du profil comprenant les motivations
- Graphique avec détails sur les indicateurs de satisfaction (MOTIVATION+)
- Commentaires personnalisés

Mesurer les capacités de raisonnement

Test de Raisonnement-R évalue les capacités cognitives requises pour performer dans des tâches complexes impliquant un mode de raisonnement avancé.



Cadres, employés,
étudiants



Français, anglais,
allemand, néerlandais,
espagnol et portugais



Version longue :
42 questions
Version courte :
20 questions



Version longue :
35 minutes (chronométré)
Version courte :
20 minutes (chronométré)

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne et formation
- Examens et concours

POINTS FORTS

- Évaluation du facteur général d'intelligence
- Solutions commentées (en option)
- Existe en version courte: R'20

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Obtention d'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 ? :

10 20 25 30 35

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Score général correspondant à une estimation du QI
- Scores par facteur
- Résultats détaillés avec les solutions aux questions (en option)

Évaluer la capacité d'un candidat à apprendre et à résoudre des problèmes



SMART est un nouveau module de tests de raisonnement adaptatifs conçu pour mesurer les capacités de raisonnement spécifiques d'un individu telles que la résolution de problèmes, l'apprentissage et la prise de décision.

Contrairement à un test traditionnel, une évaluation adaptative ajuste le niveau de difficulté des questions présentées au candidat en fonction de ses réponses aux questions précédentes.



Étudiants, jeunes employés, managers et postes techniques



français, anglais, espagnol



Logique: 16 questions
Verbale: 14 questions
Numérique: 12 questions



Logique: 12 minutes
Verbale: 7 minutes
Numérique: 18 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Sélection dans les universités et écoles supérieures
- Mobilité interne

POINTS FORTS

- Permet une évaluation plus objective des capacités intellectuelles
- Échelle de désirabilité sociale intégrée
- Le format adaptatif améliore l'expérience candidat

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Raisonnement verbal

Les questions sous forme d'analogies verbales évaluent la capacité d'un individu à déduire des relations logiques entre des mots sur la base de relations similaires qui sont représentées par différentes paires de mots.

Raisonnement numérique

Les questions évaluent la capacité de raisonnement numérique d'un individu. Plus précisément, leur capacité à repérer des informations pertinentes d'une question et à manipuler les nombres pour obtenir les bonnes réponses.

Raisonnement logique

Les questions présentées sous forme de matrice évaluent la capacité d'un individu à utiliser le raisonnement logique pour trouver des liens dans les séquences présentées, et à intégrer de nouvelles informations sur la base de ces liens logiques en choisissant un item qui complètera la séquence.

EXEMPLE DE QUESTION

Raisonnement numérique

S'il y a 6 bonbons dans un sachet, 4 sachets dans chaque boîte et 5 boîtes sur chaque plateau, combien de bonbons y a-t-il sur 3 plateaux ?

- a) 360 c) 330
b) 400 d) 350

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Rapports individuels pour chaque test
- Scores et graphiques pour chaque capacité mesurée
- Commentaires personnalisés
- Score de raisonnement combiné lorsque les trois tests de raisonnement sont passés



Mesurer les capacités de raisonnement spatial



REASONING - SPATIAL mesure les capacités de raisonnement spatial d'une personne et plus précisément les aptitudes à visualiser mentalement des objets et à les repositionner dans l'espace. Ces compétences sont très utiles particulièrement dans domaines des STIM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques).



Étudiants, candidats
et employés dans
les domaines STIM



Français, anglais,
espagnol, hindi et
népalais



8 questions à choix
multiples



16 minutes
(chronométré)

OBJECTIFS

- Recrutement
- Sélection Grandes Ecoles

POINTS FORTS

- Mesure la capacité de rotation mentale
- Comparaison des scores entre les STIM et les non-STIM

DÉTAILS DES RÉSULTATS

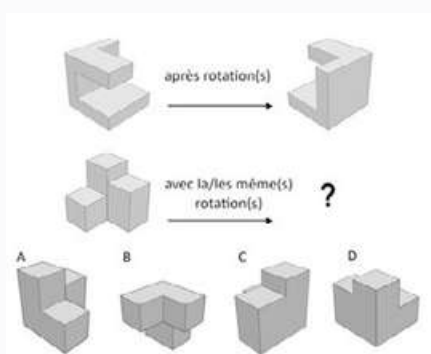
Le candidat obtient un score global et des commentaires personnalisés.

L'intelligence spatiale permet de créer, visualiser et différencier des modèles spatiaux, de tirer des conclusions et de résoudre des problèmes en fonction de ces visualisations ou imageries mentales.

La capacité de **rotation mentale** requiert de très bonnes aptitudes à la visualisation mentale puisqu'il s'agit de manipuler mentalement des objets 2D et 3D.

La rotation mentale est utile dans de nombreux domaines professionnels, par exemple en architecture d'intérieur, en sculpture ou en poterie, ou bien dans la haute couture.

EXEMPLE DE QUESTION



PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Résumé du profil
- Score par facteur
- Commentaires personnalisés
- Définition du raisonnement spatial
- Comparaison des scores entre les STIM et les non-STIM

Mesurer les capacités de raisonnement critique



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



Étudiants, cadres,
chefs de projet



Français et anglais



Version longue : 30
questions
Version courte : 16
questions



Version longue :
40 minutes (chronométré)
Version courte :
20 minutes (chronométré)

OBJECTIFS

- Recrutement des cadres
- Concours de sélection aux Grandes Ecoles

POINTS FORTS

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

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Obtention d'un score global de raisonnement critique et des résultats détaillés par facteur

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



Évaluer et développer les soft skills



EMOTION 2.1 évalue les « soft skills » de vos candidats en faisant ressortir leurs capacités à gérer leurs émotions, à s'automotiver ou encore à entretenir de bonnes relations avec leurs équipes.



Tous profils



Français, anglais, allemand, espagnol, chinois, arabe, néerlandais et hindi



100 questions



12-15 minutes

OBJECTIFS

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

POINTS FORTS

- Indicateur de désirabilité sociale
- Score QE
- Conseils de développement

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Analyse des 5 dimensions générales

- Conscience de soi
- Développement personnel
- Affirmation de soi
- Leadership
- Adaptabilité

Analyse de 15 facteurs de l'intelligence émotionnelle

Intelligence intrapersonnelle

- Connaissance de soi
- Maîtrise de soi
- Estime de soi
- Confiance en soi
- Auto-motivation
- Optimisme
- Résilience
- Flexibilité
- Expression des sentiments

Intelligence interpersonnelle

- Assertivité
- Empathie
- Tact
- Gestion de la diversité
- Motivation des autres
- Médiation

EXEMPLE DE QUESTION

J'évite d'être en désaccord avec les autres pour empêcher toute confrontation.

- - + +

1 2 3 4

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Contrôle de désirabilité sociale
- Score QE étaloné
- Graphique des résultats
- Commentaires personnalisés
- Résumé du profil
- Points de développement

Identifier les sources de stress au travail



Profil e-Stress est l'outil indispensable pour dépister les éléments générateurs de stress au travail et vous aide à maîtriser les risques professionnels dans votre structure. Le test analyse avec précision 11 facteurs jugés stressants par le salarié.



Employés



Français



55 questions



20 minutes

OBJECTIFS

- Accompagnement individuel
- Prévention des risques psychosociaux
- Évaluation interne

POINTS FORTS

- Indicateur global de stress au travail
- Analyse détaillée des facteurs de stress
- Contrôle de la désirabilité sociale

DÉTAILS 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.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Résumé du profil
- Graphe
- Commentaires personnalisés
- Indicateurs de motivation et de satisfaction



Évaluer le niveau en anglais des affaires



Le **Business English Test** évalue le niveau en anglais d'affaires de vos candidats et employés. Il vous permet d'avoir une évaluation objective de leur aptitude à comprendre et s'exprimer en anglais. Ce test est disponible également en version courte : Business English Test'30.



Tous profils



Français, anglais, allemand, espagnol
(Business English Test'30)
Français, anglais, allemand, espagnol, turc
(Business English Test)



30 questions
(Business English Test'30)
60 questions
(Business English Test)



Business English Test'30 :
25 minutes (chronométré)
Business English Test :
40 minutes (chronométré)

OBJECTIFS

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

POINTS FORTS

- Niveau global sur 20
- Positionnement sur les références (CECR), niveau A1 à A2 (Business English Test'30) et niveau (A1 to C2) (Business English Test)
- Corrigé détaillé des réponses

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Obtention d'un score global sur 20 et d'une note par thématique

- **Compréhension écrite** : évalue la capacité à comprendre les informations tirées de 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 (en option)

Évaluer le niveau de français écrit



Le **Test de Français** vous permet d'évaluer le niveau de français écrit de vos candidats et collaborateurs, francophones ou non-francophones. Le test permet de mesurer leurs connaissances en orthographe, grammaire et vocabulaire.



Toute personne dont le français écrit est indispensable dans ses fonctions



Français, anglais, allemand, espagnol



60 questions à choix multiples



Niveau débutant/intermédiaire :
15 minutes (chronométré)
Niveau avancé :
12 minutes (chronométré)

OBJECTIFS

- Sélection des candidats non francophones
- Examens et concours
- Audit du niveau des employés

POINTS FORTS

- Positionnement du candidat sur une échelle linguistique de référence C.E.C.R. (Niveaux A1 à C2)
- Score global de français sur 20
- Corrigé détaillé des réponses
- Rapport disponible en français, anglais, allemand, espagnol

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Obtention d'un score global de français sur 20 et 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 QUESTION

Choisissez l'orthographe correcte :

☐ Ennivrer

☐ Enivrer

N'offre pas ces chocolats à tes filles!

☐ Ne les lui offre pas

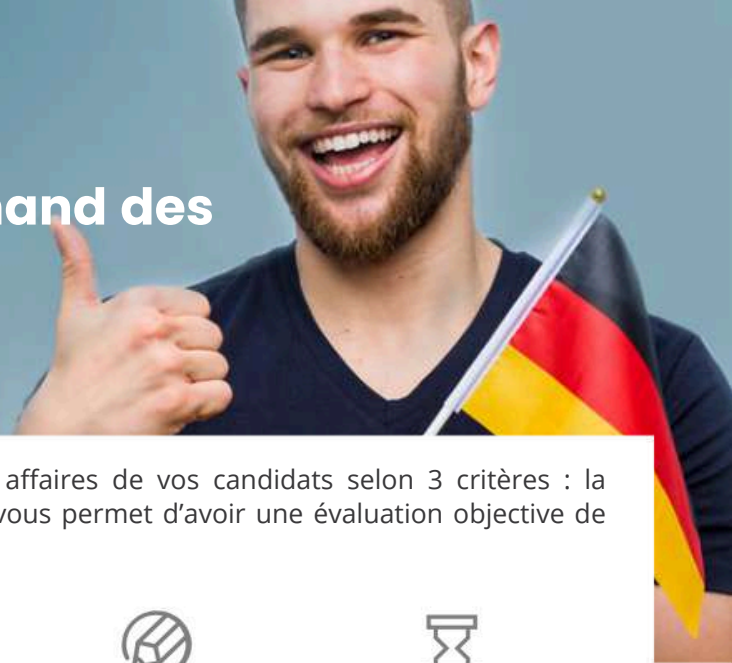
☐ Ne leur en offre pas

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Score global de français sur 20
- Note sur 10 par facteur
- Graphique
- Solutions commentées (en option)



Evaluer la maîtrise de l'allemand des affaires



Le **Test d'Allemand** évalue le niveau en allemand des affaires de vos candidats selon 3 critères : la compréhension écrite, le vocabulaire et la grammaire. Il vous permet d'avoir une évaluation objective de leur aptitude à comprendre et s'exprimer en allemand.



Tous profils – de niveau intermédiaire au niveau avancé



Français, anglais, allemand, espagnol



55 questions



30 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Examens et concours
- Audit / Formation
- Mobilité interne

POINTS FORTS

- Triple évaluation : Compréhension écrite, Grammaire et Vocabulaire
- Niveau global sur 10 et commentaires
- Rapport disponible en allemand, français, anglais et espagnol

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Le candidat obtient une note globale sur 10 et une note par thématique

- **Compréhension écrite** : évalue la capacité à percevoir et comprendre les informations communiquées dans des textes écrits.
- **Vocabulaire** : connaissance des mots indispensables à la compréhension et la communication dans un environnement professionnel international.
- **Grammaire** : une bonne connaissance de la grammaire augmente les capacités de lecture, d'écriture et facilite la communication.

EXEMPLE DE QUESTION

Welche Präposition passt in die Lücke? «Ich bereite mich _____ die Prüfung vor.»

- a) für
- b) auf
- c) vor
- d) über

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Score général : note sur 10
- Graphe
- Score par dimension
- Solutions commentées (en option)

Détecter les talents de vos communicants



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.



Tous profils et postes spécifiques
(Marketing, Communication, Management...)



Français



36 questions sous forme de mises en situation



10 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne
- Formation

POINTS FORTS

- Mises en situation
- Résultats détaillés
- Adéquation avec 7 profils type de communicants

DÉTAILS DES RÉSULTATS

L'analyse du profil du candidat s'appuie sur 12 dimensions structurées en 2 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 | ■ Séducteur |
| ■ Persévérant | ■ Rusé |
| ■ Mécène | ■ Poète |
| ■ Réservé | |

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



Évaluer la diversité des connaissances



Le **Test de Culture Générale** permet d'identifier et d'apprécier le niveau de culture générale d'un candidat selon 6 grandes thématiques : Economie, Histoire et politique, Arts et culture, Géographies et civilisations, Langue française et Actualité.



Étudiants, jeunes diplômés, employés



Français



90 questions à choix forcé



35 minutes (chronométré)

OBJECTIFS

- Recrutement
- Examens et concours

POINTS FORTS

- Questionnaire actualisé en janvier 2021
- Positionnement du candidat par rapport à la moyenne de la population
- Solutions commentées par question

DÉTAILS 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 et sculpture, architecture et littérature.
- **Géographie et civilisations** : France, Europe, Monde.
- **Langue française** : Vocabulaire, figures de style, expressions.
- **Actualité** : Événements, Politique, Géographie.

EXEMPLE DE QUESTION

L'Angola est une ancienne colonie :

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

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Score global
- Graphe et résultats détaillés
- Solutions commentées (en option)

Évaluer les connaissances métiers



FACTORY permet d'évaluer les connaissances et les aptitudes élémentaires nécessaires pour évoluer dans les secteurs de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics.

L'évaluation contient des épreuves indépendantes qui permettent de mesurer les aptitudes numériques, les capacités de focus attentionnel, les aptitudes visuo-spatiales ainsi que les connaissances en matière de sécurité.



Intérimaire, secteur BTP,
secteur industriel



Français



25 questions à
choix multiples



12 minutes
maximum
(chronométré)

OBJECTIFS

- Recrutement dans le secteur Intérimaire
- Recrutement dans le secteur BTP
- Recrutement dans le secteur industriel

POINTS FORTS

- Rapidité du test
- Créé à partir des dernières recommandations de la Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité au Travail (CPNSST)

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Analyse 5 dimensions indépendantes

- **Aptitudes numériques** : opérations fondamentales de base (addition, soustraction, multiplication et division).
- **Attention visuelle** : analyser et distinguer des formes différentes.
- **Aptitudes visuo-spatiales** : visualiser mentalement des objets dissimulés.
- **Connaissances sécurité** : reconnaître des pictogrammes présents sur les panneaux de sécurité.
- **Scénarii sécurité** : évaluer les dangers et les situations dangereuses dans un environnement de travail.

EXEMPLE DE QUESTION

Laquelle de ces références correspond exactement à celle figurant sur le code-barre



W9K0345NJSQD215

- A ☐ W9KD345NJ8QD215
- B ☐ W9K0345JNSOD215
- C ☐ W9K0345NJSQD215
- D ☐ W9K0B54NISQD215

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Définition des dimensions
- Score à chaque dimension
- Commentaires personnalisés
- Corrigé des réponses (partie activée sur demande)



Évaluation des compétences des métiers de la Comptabilité et de la Finance.



En collaboration avec des experts comptables membres de l'ANECS-CJEC, les nouveaux tests métiers comptabilité-finance vous permettent d'évaluer les connaissances et compétences de vos (futurs) comptables, gestionnaires paie ou contrôleurs de gestion.

Les tests sont composés de questions théoriques et de cas théoriques permettant d'obtenir une vision complète des connaissances et des compétences des candidats.



Langues:
Français



Catégories :
7



Niveau de difficulté :
Basique, intermédiaire, avancé

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne
- Formation

POINTS FORTS

- Double évaluation : Connaissances pratiques et connaissances théoriques.
- Analyse de plusieurs domaines (Fondamentaux, trésorerie, Opérations liées aux Clients, ...).
- Élaborées par des experts ayant une vingtaine d'années d'expériences dans le domaine.

7 CATÉGORIES

1. Gestionnaire de paie
2. Responsable Administratif et Financier
3. Contrôleur de Gestion

4. Comptable Fournisseurs
5. Gestionnaire Recouvrement
6. Comptable
7. Collaborateur Comptable

EXEMPLE DE QUESTION:

Votre client, un salon de thé, propose un service sur place mais également une vente de produits et accessoires de cuisine. Sa recette du mois est composée de :

- 1 000 € HT de consommation sur place
- 100 € HT de ventes de vaisselles

Quelles sont les écritures à comptabiliser ?

A

Compte	Débit	Crédit
706 000		1 000€
707 000		100€
445 700		220€
411 000	1 320,00€	

B

Compte	Débit	Crédit
707 000		1 100€
445 700		220€
441 000	1 320,00€	

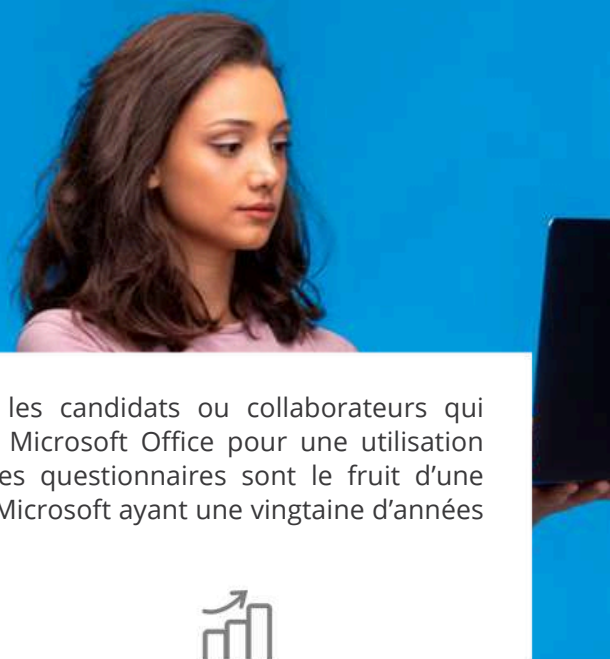
C

Compte	Débit	Crédit
706 000		100€
707 000		1 000€
445 700		220€
411 000	1 320,00€	

PRÉSENTATION DU RAPPORT:

- Score
- Graphique
- Descriptif général

Évaluation des compétences bureautiques



Les **Tests Microsoft Office** permettent d'identifier rapidement les candidats ou collaborateurs qui peuvent effectuer les tâches basiques ou complexes sur la suite Microsoft Office pour une utilisation quotidienne, et ce quelles que soient les fonctions occupées. Ces questionnaires sont le fruit d'une collaboration entre Central Test et des experts formateurs certifiés Microsoft ayant une vingtaine d'années d'expériences dans le domaine.



Langues:
Français, anglais,
espagnol



Catégories :
3



Niveau de difficulté :
Basique, avancé

OBJECTIFS

- Recrutement
- Mobilité interne
- Formation

POINTS FORTS

- Adaptés aux versions 2013 ou 2016
- Évaluation de plusieurs facteurs (Tableaux et graphiques, calculs, environnement et méthodes...)
- Élaborés par des experts formateurs certifiés MICROSOFT.

3 CATÉGORIES

- Microsoft Excel
- Microsoft Word
- Microsoft PowerPoint

DÉTAILS DES RÉSULTATS:

Le rapport livre un score global permettant de comparer les participants entre eux. Des scores détaillés par module sont également fournis pour relever les domaines qui sont maîtrisés et ceux qui sont à développer.

EXEMPLE DE QUESTION:

Pour lancer la projection à partir de la première diapositive de la présentation, j'utilise la touche clavier F5.

- a) Vrai
- b) Faux

PRÉSENTATION DU RAPPORT:

- Score
- Graphique
- Descriptif général

Réinventer l'évaluation des intérêts professionnels par le jeu



Conçue sur la base du modèle RIASEC, Immersion est une évaluation gamifiée qui permet d'identifier les intérêts professionnels et les carrières compatibles avec les préférences et motivations individuelles. En plaçant les candidats dans des scénarios interactifs qui simulent des situations professionnelles réelles, Immersion leur permet de se projeter plus facilement dans un environnement de travail concret et d'agir en fonction de leurs préférences naturelles.



Etudiants, jeunes diplômés, reconversion



Français, anglais, espagnol



43 questions



20 minutes

OBJECTIFS

- Recrutement
- Orientation professionnelle
- Plan de développement individuel

POINTS FORTS

- Evaluation ludique et engageante
- Expérience candidat repensée
- Rapport détaillé sur les intérêts professionnels
- Feedbacks qualitatifs sous forme de commentaires
- Nombre illimité d'observateurs

GAMIFICATION

Plongez au cœur d'une entreprise fictive animée par une équipe étonnamment réelle !



Administration & Finance



Marketing & Communication



Service Commercial



Ressources Humaines



Recherche & Développement

EXEMPLE DE QUESTION

Pendant votre temps libre, sur quel projet avez-vous choisi de contribuer ?

☐ Accompagner les salariés en situation de stress au travail

☐ Initier et faire avancer le projet de rétention des talents.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Rapport complet sur les intérêts RIASEC
- Scores et commentaires personnalisés sur plus de 60 compétences
- Correspondance sur plus de 160+ métiers et 5+ domaines d'études
- Interactions utiles, conseils éducatifs pour la prise de décisions professionnelles

Révéler les talents grâce à l'entretien vidéo différé !



Donnez à vos candidats la possibilité de s'exprimer au-delà de leur CV pour mieux déceler leur potentiel. Réalisez une présélection plus fine de vos candidats et assurez-vous de ne pas passer à côté de la perle rare en passant en revue davantage de candidats.



Tout poste, tout secteur d'activité



Français, anglais, espagnol, allemand



Questions et réponses en vidéo, audio et texte



3 min par réponse

OBJECTIFS

- Présélection
- Recrutement
- Mobilité interne
- Audit des compétences

POINTS FORTS

- Des entretiens intelligents combinant les formats vidéo, audio et texte
- Gain de temps et efficacité dans la qualification des candidats
- Réduction des coûts liés au recrutement
- Amélioration de l'expérience candidat et valorisation de votre marque employeur

Une solution intuitive, entièrement personnalisable et simple d'utilisation



1

Le recruteur ajoute ses questions sur la plateforme et choisit le format 1 (vidéo, audio, texte) et le temps de réponse des questions.



2

Les candidats se connectent sur l'interface via l'invitation reçue et répondent aux questions définies par le recruteur.



3

Le recruteur est alerté quand l'interview est terminée et peut ainsi visualiser et écouter les réponses. Il peut également comparer les profils dans le Talent Matcher.



4

Le recruteur a ensuite la possibilité d'inviter d'autres évaluateurs à donner leur avis sur les candidats.

Valoriser les compétences de vos collaborateurs



Le 360 est une méthode d'évaluation multi-sources qui permet d'identifier les compétences à développer et renforcer ainsi la cohésion des équipes.



Tout poste, tout secteur d'activité



Français, anglais, espagnol



3 versions : générique, commercial, manager



10 à 15 minutes

OBJECTIFS

- Développement personnel
- Mobilité interne
- Développement des compétences
- Entretien annuel
- Audit d'équipe

POINTS FORTS

- Evaluation globale et objective de la performance
- Respect de la confidentialité des observateurs
- Rapport détaillé favorisant la construction d'un plan de développement personnel
- Feedbacks qualitatifs sous forme de commentaires
- Nombre illimité d'observateurs

DÉTAILS DES RÉSULTATS

Analyse de la performance du collaborateur sur 10 groupes de compétences :

- Communication et influence
- Analyse et expertise
- Planification et vision
- Connaissance et gestion de soi
- Valeurs et intégrité
- Relations humaines
- Engagement professionnel
- Management
- Compétences commerciales
- Habiletés pratiques

EXEMPLE DE QUESTION

Noter l'item de très insatisfaisant (1) à très bien (5) ou non observé (0) :

☐ Avoir des connaissances solides dans un domaine ou un service

☐ Montrer un esprit investigateur, curieux, et un grand intérêt pour la nouveauté

PRÉSENTATION DU RAPPORT

- Résumé des évaluations par catégories d'observateurs
- Analyse de la performance globale
- Analyse détaillée des feedbacks par groupe de compétences
- Résumé des compétences clés et des axes d'amélioration
- Commentaires personnalisés



Références Clients

Assurances / Banques



Conseil en recrutement / CBC / Interim



Industries



Distribution / Services



Écoles / Universités



NOUS CONTACTER

Nos bureaux dans le monde

PARIS

Central Test France
Siège sociale
21, square Saint Charles,
75012 Paris
+33 (0)1 46 59 00 00

LONDON

Central Test UK
The Foundry Business Centre
156 Blackfriars Rd,
London, SE1 8EN
+44 (0) 20 3176 6764

BANGALORE

Central Test Asia
WeWork
Prestige Atlanta,
80 Feet Main Road,
Koramangala 1A Block,
Bengaluru, 560034,
Karnataka, India.
+91 90191 31793

TANANARIVE

Central Test Africa
Lot VA 38 NC Ambohidepona
Domaine d'Ankatso - N°13
Antananarivo, Madagascar
+261 22 281 91

DUBAI

Central Test Moyen-Orient
DMCC, Unit No AG-PF-76,
Silver Tower, Cluster I,
Jumeirah Lakes Towers, Dubai
+971 54 420 3945

Un besoin spécifique ? Contactez-nous !

service.client@centraltest.com

customer@centraltest.com

atencion.cliente@centraltest.com





www.centraltest.fr

