

# Multicheck®

## Analyse d'aptitude 2021/2022

### Commerce de détail et service

Gestionnaire du commerce de détail CFC

#### Martin Exemple

1000 Lausanne

Date de naissance: 19.07.2006

Réalisation: 23.05.2021

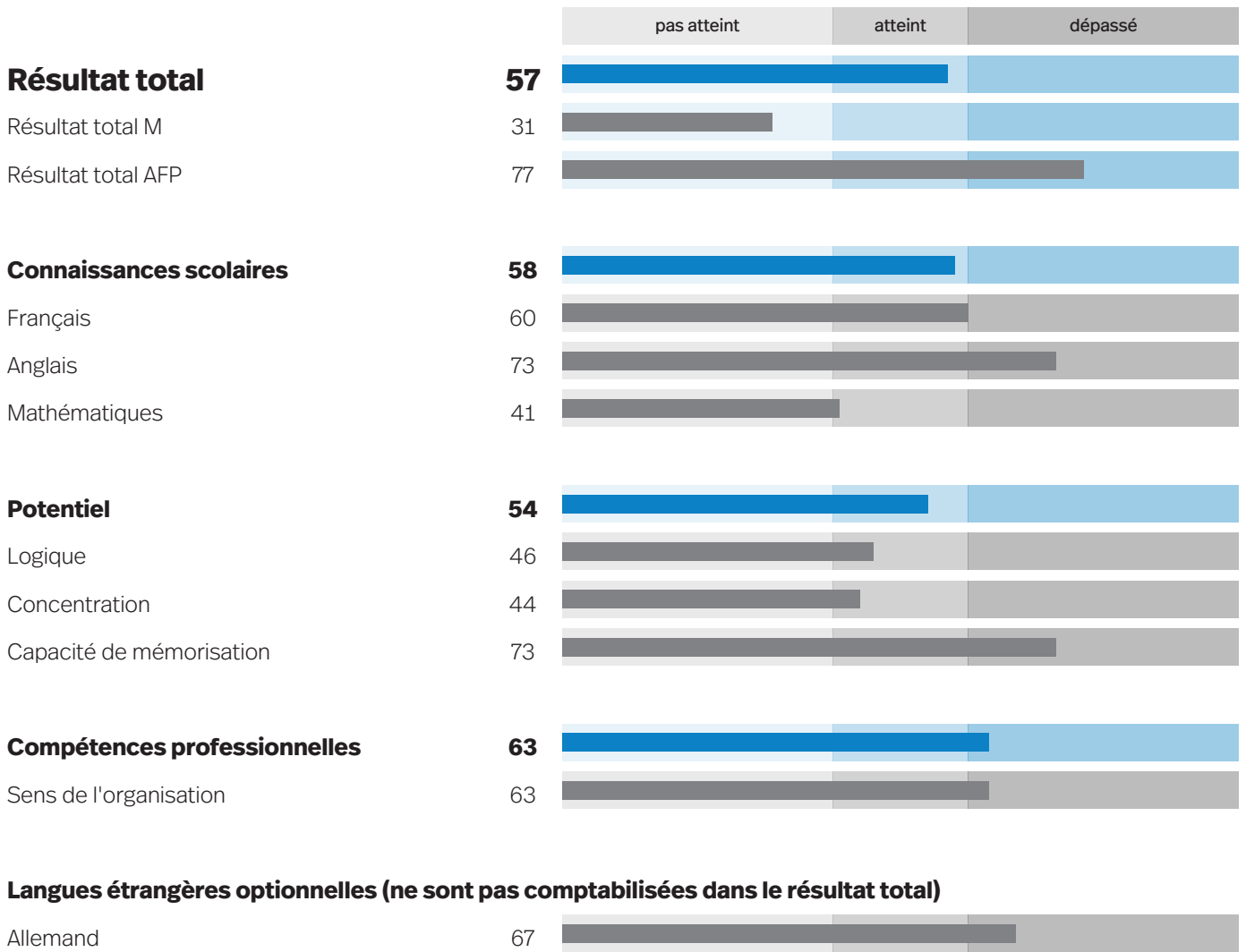
L'authenticité de tous les certificats peut être vérifiée à l'adresse [www.gateway.one/verifiercertificat](http://www.gateway.one/verifiercertificat)

SecKey: BBBB BBBB-BBBB-BBBB-BBBB-BBBBBBBBBBBB

Les résultats sont protégés par la loi.

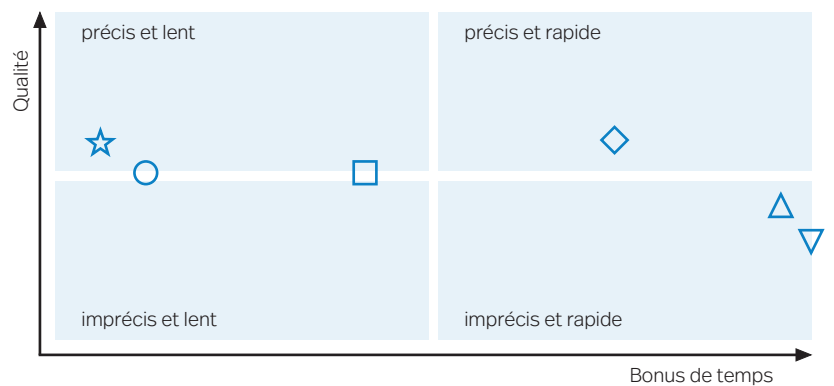


# Commerce de détail et service Gestionnaire du commerce de détail CFC



## Style de travail

- Français
- Mathématiques
- △ Logique
- ▽ Concentration
- ◇ Capacité de mémorisation
- ☆ Sens de l'organisation

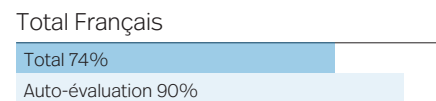


Correct %    Qualité %    Bonus de temps %

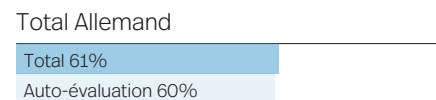
Comparaison du total et de l'auto-évaluation

**Connaissances scolaires**

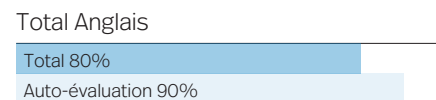
Français	74	75	19
Attribuer des mots	90	90	10
Lettre erronée	83	86	42
Compréhension de texte	50	50	7



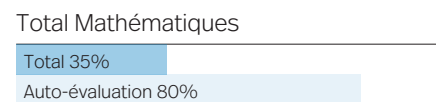
Allemand	61	83	22
Attribuer des mots	30	75	0
Lettre erronée	93	93	68
Compréhension de texte	62	83	0



Anglais	80	80	31
Attribuer des mots	80	80	17
Lettre erronée	87	87	40
Compréhension de texte	75	75	37

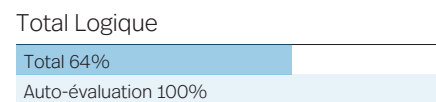


Mathématiques	35	48	3
SANS calculatrice	58	63	6
AVEC calculatrice	12	33	0

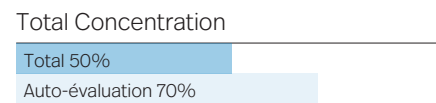


**Potentiel**

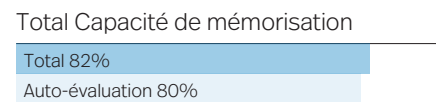
Logique	64	64	53
Suite logique de lettres	75	75	50
Histoires illustrées	53	53	56



Concentration	50	50	31
Comparer les chiffres	94	94	0
Changements de direction	6	6	62

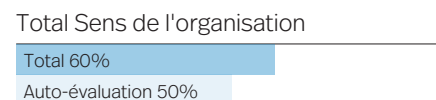


Capacité de mémorisation	82	82	53
Se rappeler des vêtements	85	85	63
Se souvenir d'un texte	80	80	44



**Compétences professionnelles**

Sens de l'organisation	60	64	0
Remplir les étagères	60	64	0



**Écrire un texte**

Temps utilisé : 8:20 minutes (sur 10 minutes maximum)

*C'est en forgeant qu'on devient forgeron.*

C'est un proverbe qui décrit bien la réalité. Si on veut arriver à quelque chose dans la vie il est obligé de passer par l'essai, et ce proverbe définit bien cela. Il veut faire passer le message que c'est avec le temps et l'expérience qu'on se forme. C'est comme pour le ski. Quand on apprend. C'est en tombant qu'on apprend nos erreurs et qu'on va pouvoir s'améliorer. C'est à force d'essayer, de s'entraîner qu'on s'améliore même si au départ on n'est pas le meilleur dans notre domaine. Même si on est toujours le dernier et le plus lent. Si on s'entraîne un peu plus que les autres un jour on pourra être au même niveau voire même plus fort. Donc que l'entraînement est la meilleure chose pour se perfectionner.

## À propos de l'analyse

Les analyses d'aptitude Multicheck® de gateway.one sont des instruments d'évaluation des aptitudes professionnelles destinés aux jeunes qui quittent l'enseignement scolaire obligatoire pour une formation professionnelle initiale (apprentissage). L'analyse Multicheck® est un test d'aptitudes cognitives qui sert à évaluer les compétences scolaires et intellectuelles et à les situer par rapport aux exigences d'une profession spécifique. Il ne donne aucune indication sur la personnalité, les intérêts et les valeurs. Les certificats constituent un élément complémentaire du dossier de candidature et sont donc pertinents dans l'évaluation de l'aptitude professionnelle d'une personne.

## Fondement théorique

La corrélation entre les critères de sélection possibles et la réussite de la formation a beaucoup été étudiée à l'échelle internationale. Selon l'enquête probablement la plus connue dans ce domaine (Schmidt & Hunter, 1998), qui synthétise les résultats de plusieurs études, les évaluations des aptitudes cognitives générales (tests d'intelligence) sont de loin la meilleure mesure (prédicteur) pour prédire le succès d'une formation ( $r = 0,56$ ). Ces résultats américains ont été confirmés en Europe (Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua & de Fruyt, 2003) et notamment dans le système de formation professionnelle dual en Allemagne (Hülshager, Maier & Stumpp, 2007 ; Kramer, 2009). La représentation, la compréhension, la mémorisation et l'application des lois sont particulièrement importantes dans le contexte d'une formation et ce sont les compétences telles que la concentration, la logique et la capacité de mémorisation qui déterminent la réussite d'un apprentissage professionnel.

La théorie CHC de l'intelligence (McGrew, 2009 ; voir aussi Wikipédia) a servi de fondement théorique et de base aux analyses d'aptitude Multicheck®. Elle prend en compte et intègre diverses théories éprouvées et reconnues. Selon cette dernière, l'intelligence se structure de manière hiérarchique sur trois strates (allant des facteurs ou capacités larges à étroits) et les différentes facettes des compétences intellectuelles ne sont pas indépendantes les unes des autres, mais peuvent être combinées à une mesure générale de l'intelligence. Les analyses d'aptitude Multicheck® ne prennent pas seulement en compte la théorie CHC. Elles incluent également les exigences et les souhaits des entreprises formatrices et des associations professionnelles. Dans la forme, les analyses d'aptitude Multicheck® diffèrent des tests d'intelligence classiques, mais aussi des tests de performance scolaire : elles testent des domaines qui ne relèvent pas de l'intelligence (maîtrise de langues étrangères, par exemple) et ne prennent pas en compte toutes les facettes de l'intelligence (par exemple, le traitement auditif). Du fait de cette combinaison de connaissances scolaires et de facettes de l'intelligence, les analyses d'aptitude Multicheck® ne sont pas simplement un test d'intelligence et elles vont au-delà de l'objectif d'un test de performance scolaire, dont le but est de définir dans quelle mesure les objectifs de performance scolaire ont été atteints et si un rattrapage scolaire est nécessaire, grâce à une prise en compte de différentes facettes de l'intelligence ainsi que par des exigences posées en fonction de la profession et à la normalisation.

## Certificat

Les résultats dans les différents domaines (mathématiques, capacité de mémorisation, par exemple) sont exprimés en pourcentages pondérés à la **page 1** sous forme de barres grises et de nombres. Ils se situent entre 0 et 100.

Les différents domaines sont regroupés en trois compétences : les connaissances scolaires, le potentiel et les aptitudes professionnelles. Ces valeurs d'aptitudes par domaine (valeurs de plage), représentées par des barres bleues, indiquent la moyenne des domaines et décrivent les résultats dans tous les domaines d'une compétence. Les valeurs comprises entre 40 et 60 peuvent être considérées comme satisfaisantes, les valeurs inférieures à 40 nécessitent une analyse plus approfondie et les valeurs supérieures à 60 indiquent que les exigences ont été dépassées. Cette interprétation s'applique à la valeur totale, qui correspond à la moyenne de tous les domaines testés. Les valeurs d'aptitudes inférieures à 40 doivent absolument donner lieu à une étude détaillée des domaines, celles comprises entre 40 et 60 suggèrent que le/la jeune possède les compétences intellectuelles et scolaires pour suivre l'apprentissage et celles de plus de 60 indiquent que les exigences de l'apprentissage peuvent être facilement satisfaites. Toutes les valeurs de la **page 1** sont normalisées et pondérées en fonction de la profession (conformément au profil requis).

### Martin Exemple

Date de naissance: 19.07.2006      Réalisation: 23.05.2021

Toutes les valeurs de la **page 2** sont des valeurs brutes, dont l'interprétation est difficile et n'est pas recommandée sans formation. Leur interprétation doit être réalisée uniquement par des personnes qui savent utiliser ce test, qui ont lu le manuel détaillé ou qui ont suivi une formation sur les analyses d'aptitude Multicheck®.

Le texte de la **page 3** et la tâche de créativité de la **page 4** de Multicheck® Médias et Design ne sont ni évalués ni corrigés et ne sont pas inclus dans l'évaluation.

## Interprétation

Concernant l'interprétation de la première page, la valeur totale est considérée comme la valeur la plus fiable pour attester des aptitudes cognitives et intellectuelles d'une personne pour une formation professionnelle. Toutefois, les valeurs dans les différents domaines et la manière dont ces valeurs sont obtenues doivent également être prises en compte. Par exemple, une valeur aberrante très basse dans un domaine peut faire chuter la note globale de la compétence dont il dépend sous la valeur de 40. Les valeurs des différents domaines ne doivent pas non plus être surestimées. Le rapport entre le potentiel et les connaissances scolaires mérite également d'être pris en considération. Le potentiel représente les facettes de l'intelligence, qui sont essentiellement indépendantes des connaissances scolaires acquises. A contrario, les connaissances scolaires représentent les compétences qui ont été acquises et qui dépendent largement de l'enseignement scolaire. En cas de différences significatives entre les connaissances scolaires et le potentiel, des hypothèses peuvent être déduites et vérifiées, par exemple lors d'un entretien de recrutement ou au moyen de certificats : pourquoi, par exemple, une personne à haut potentiel n'obtient pas des résultats satisfaisants au niveau des connaissances scolaires ? Les raisons peuvent être liées à la personne (motivation, volonté d'apprendre, connaissances linguistiques, etc.), mais aussi à l'environnement (peu de soutien parental dans les questions scolaires et professionnelles, qualité de l'enseignement scolaire, etc.). En règle générale, les hypothèses formulées à l'aide du Multicheck® doivent toujours être vérifiées au moyen d'une autre source (lettre de motivation, curriculum vitae, certificats, entretien de recrutement, etc.).

Le graphique sur la méthode de travail indique la proportion de tâches correctement résolues par rapport au temps requis. Cela permet de tirer des conclusions précises sur la manière ou la rapidité avec laquelle une personne a accompli les tâches par rapport aux personnes de l'échantillon de normalisation dans le domaine en question.

## Normalisation et pondération

La normalisation de l'ensemble des analyses d'aptitude Multicheck® est examinée tous les ans et ajustée si nécessaire. Les échantillons de normalisation (groupes de référence) comprennent entre 300 et 5000 personnes selon l'analyse et le domaine. Les profils requis, sous forme de pondérations spécifiques à la profession, sont régulièrement adaptés par des formateurs professionnels, des conseillers d'orientation professionnelle et des enseignants d'écoles professionnelles.

## Informations complémentaires

Vous trouverez de plus amples informations, des exemples de tâches et des conseils d'interprétation sur notre page d'accueil ([www.gateway.one](http://www.gateway.one)). Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter par e-mail ([info@gateway.one](mailto:info@gateway.one)) ou par téléphone (031 336 66 09).