

# RAVEN'S™ Advanced Progressive Matrices APM-III

*Foire aux Questions*



**MORE INSIGHT  
MORE IMPACT™**

## Advanced Progressive Matrices de RAVEN™ (APM-III)

### Questions fréquentes

Le test des APM-III est la nouvelle version sous forme de banque d'items des matrices de RAVEN™. Cette banque d'items permet de faire passer des séries de 23 items sélectionnés aléatoirement dans un large pool de matrices (une banque d'items). Cette attribution aléatoire préserve l'intégrité des items et garantit la non surexposition des contenus. Ce document répond aux questions les plus fréquentes sur les caractéristiques et l'administration des APM-III.

#### Que mesure les matrices de RAVEN™ ?

Les matrices de RAVEN™ sont des évaluations non- verbales qui mesurent l'aptitude à envisager différents points de vue (ou « pensée latérale »), à résoudre des problèmes inhabituels, à faire émerger du sens de la confusion, et à apprendre ou à saisir rapidement de nouveaux concepts et de nouvelles tâches

#### Pour quel type ou niveau de candidats puis-je utiliser les APM-III de RAVEN™ ?

Les APM-III peuvent être utilisées pour évaluer le potentiel de réussite d'un candidat aux postes les plus élevés, comme les postes de jeunes diplômés, de dirigeants potentiels, de managers, de responsables de services, ou équivalents dans la plupart des secteurs d'activité. Pour les postes non-managériaux, nous recommandons d'utiliser le test de Raisonnement Abstrait de la DAT® Next Generation ou DAT NG (2018).

#### Dans quel contexte le test des APM-III peut-il être utilisé ?

Chaque item se présente sous la forme d'une matrice ou série de motifs incomplète et de plusieurs réponses parmi lesquelles se trouve la réponse qui complète correctement cette matrice ou série.

Pour sélectionner la bonne réponse, le candidat doit identifier la(s) règle(s) régissant chaque matrice. Ce test n'exigeant qu'un minimum d'instructions verbales et aucune réponse écrite ou parlée, il réduit au minimum l'incidence possible des compétences linguistiques et du bagage culturel sur la performance.

Ces caractéristiques en font un outil idéal de présélection de candidats de langues maternelles et de situations géographiques diverses.

Dans un contexte de développement, les APM-III permettent de mettre en lumière les forces et les faiblesses d'une personne afin de définir des activités et des objectifs de développement appropriés.

Les résultats de ce test peuvent être utiles dans les situations de reclassement ou de réorientation de carrière. L'évaluation vise à fournir les informations nécessaires pour prendre des décisions réalistes en matière d'emploi et qui correspondent le mieux aux aptitudes, aux besoins et aux centres d'intérêt de la personne concernée.

#### Quelles sont les principales spécificités des APM-III ?

Le test des APM-III comprend 23 items générés depuis une banque d'items.

Ce test peut être administré comme un outil de screening en ligne dans un environnement non supervisé (non surveillé). L'utilisation d'une banque d'items permet de garantir à l'administrateur que deux candidats ne puissent recevoir exactement la même série de questions.

Cette présentation améliore également la sécurité du point de vue du contenu, le partage de copies d'écrans entre candidats ne présentant pas beaucoup d'intérêt.

### En quoi cette version des APM diffère-t-elle des versions antérieures des APM ?

La banque d'items des APM-III a vu le jour suite au développement international d'une version courte des APM validée en France et appelée APM-II ou version abrégée. Cette version courte est commercialisée sur notre plateforme internationale dans les pays anglo-saxons, et développée également en France mais utilisée uniquement dans des contextes particuliers sous forme papier. Cette forme fixe de 23 items a été développée afin de réduire le temps de passation de la version longue des APM.

La nouvelle banque d'items propose donc des formes de 23 items dont les propriétés psychométriques sont basées sur la version courte des APM. La durée de passation et les niveaux de difficulté des séries de 23 items des APM-III et de la version courte des APM (ou APM-II) sont donc identiques. On peut donc parler de versions parallèles.

Ces deux tests se présentent sous la forme de 23 items précédés de 4 items d'entraînement et d'un temps de passation limité à 40 minutes. Les items sont des questions à choix multiples de huit réponses. La corrélation entre les APM-III et les APM-II est de 0,97, ce qui est extrêmement élevé.

Dans la version courte des APM (APM-II) tous les candidats reçoivent la même série de 23 items. C'est ce que l'on appelle un test à forme fixe qui convient particulièrement pour une passation supervisée.

Dans le test des APM-III, chaque candidat reçoit un premier item de niveau de difficulté équivalent sélectionné dans une large banque d'items. Les chances que les participants reçoivent la même série de 23 items est faible, ce qui préserve l'intégrité du test.

Trois paramètres sont pris en compte dans la cotation d'un item :

1. l'exactitude de la réponse
2. le niveau de difficulté de l'item
3. le pouvoir de discrimination de l'item.

Le test des APM-III est une évaluation en ligne à laquelle les candidats peuvent répondre depuis chez eux, dans des conditions non supervisées, au moment qui leur convient le mieux ou dans un environnement supervisé.

### Comment garantir l'équivalence des tests APM-III générés en termes de difficulté et de contenu des items ?

Les items des APM-III ont été créés comme des items parallèles équivalents aux items originaux des APM-II. Seuls les nouveaux items statistiquement les plus proches des items APM-II ont été sélectionnés pour être intégrés à la banque d'items finale. Chaque item est représenté par son niveau de difficulté et son pouvoir de discrimination (si l'item permet de différencier des degrés d'aptitude élevés/faibles) ce qui nous permet de contrôler l'équivalence des propriétés statistiques des tests générés aléatoirement. La globalité des tests peut différer légèrement en matière de difficulté et de discrimination, mais ceci est pris en compte par le système de *scoring* en ligne. Voir ci-après pour de plus amples explications.

### Comment les étalonnages des APM-III ont-ils été constitués ?

Les rangs centiles utilisés pour les APM-III sont basés sur des **scores *thêta*** plutôt que sur l'approche traditionnelle du score basé sur le « nombre de bonnes réponses ». Les items des APM-III ont été testés parallèlement à ceux de la version courte des APM à 23 items, ce qui a permis de sélectionner et de regrouper les items les plus pertinents en une large banque d'items. Les données des étalonnages originaux des APM ont été recalculées afin de produire des « scores *thêta* » pour chaque groupe de référence, ce qui a permis la constitution de tables d'étalonnage par la conversion des scores *thêta* en centiles à partir des groupes de référence originaux.

## Questions sur l'interprétation des scores

### Scores *thêta* et banques d'items

Une méthodologie avancée de *scoring* est utilisée pour calculer le score *thêta* d'un participant.

Chaque item étant caractérisé par un niveau de difficulté et un pouvoir de discrimination, ces items permettent une estimation du niveau d'aptitude d'une personne à partir de ses réponses.

Par exemple, un score plus élevé sera obtenu par les personnes si elles répondent correctement aux items les plus difficiles et les plus discriminants du test que si elles ne répondent correctement qu'aux items les plus faciles et les moins discriminants. Ce système de *scoring* est plus sophistiqué que les scores bruts ou « nombre de réponses correctes » et permet également que les items présentés aux candidats soient différents du point de vue du contenu mais, positionnés sur une même échelle, que les scores qui en découlent soient comparables.

Les scores *thêtas* des APM de RAVEN™ s'étendent de -4.00 à +4.00. Les scores situés en bas de l'échelle (-4.00) correspondent à des niveaux d'aptitude très faibles, alors que les scores situés en haut de l'échelle (+4.00) correspondent à des personnes possédant un haut niveau d'aptitude.

Les scores *thêta* se situent sur une échelle décimale finement graduée, mais ne sont pas faciles à interpréter. C'est la raison pour laquelle ces scores sont convertis en centiles.

### **Pourquoi les scores *thêta* ne sont-ils pas présentés dans les rapports descriptifs ?**

Les scores *thêta* sont convertis en centiles pour une interprétation plus aisée ainsi que pour rendre les comparaisons plus faciles, ce sont ces rangs centiles qui sont présentés dans les rapports.

### **Rangs centiles et normes**

Le score obtenu au test par une personne est comparé aux scores obtenus par un échantillon de référence. Par exemple, si vous utilisez le test pour recruter un manager, il est intéressant de comparer les scores *thêta* des candidats à ceux d'autres managers ayant répondu au test. Il existe un certain nombre de groupes de référence différents auxquels comparer les scores. Pour la France, seul un étalonnage de Managers est disponible dans un premier temps.

Par exemple, si le candidat obtient un score *thêta* de -1.5 (sur l'échelle allant de -4.00 à +4.00), et si 80% des personnes du groupe de référence obtiennent des scores supérieurs à -1.5, la personne ayant obtenu le score de -1.5 ne se situe qu'au 20<sup>e</sup> centile, ce qui est un score centile faible. Le score centile le plus élevé qu'il est possible d'obtenir est le 99<sup>e</sup> centile.

### **Quelles études de validité ont été menées sur la banque d'items des APM ?**

Des statistiques descriptives et des études de validité sont présentées dans le Manuel Technique des APM-III. De plus, des études ont montré une forte corrélation entre le test des APM-II et la nouvelle banque d'items.

### **Quelles langues sont disponibles pour le test des APM-III ?**

Au lancement, les instructions et les rapports seront disponibles dans les langues suivantes :

- **Anglais : USA**
- **Anglais : Australie**
- **Anglais : Royaume-Uni**
- **Anglais : Inde**
- **Allemand**
- **Néerlandais**
- **Français : France**
- **Espagnol : USA**
- **Norvégien**
- **Danois**
- **Suédois**
- **Portugais : Brésil**
- **Italien**
- **Japonais**
- **Chinois simplifié**

### **Le test des APM-III est-il disponible en format papier ?**

Non, il n'existe pas de version papier. Une banque d'items est adaptée à un usage en ligne à la fois de façon supervisée et non supervisée. Si vous avez besoin d'une version papier des APM, il existe la version courte des APM (APM-II) de 23 items disponible sur demande. Une version CD-ROM de cette forme fixe à 23 items existe également. Veuillez nous contacter pour plus d'informations.

### **Que pouvons-nous faire en cas de suspicion de tricherie de la part d'un candidat lors d'une session non supervisée du test des APM-III ?**

Les résultats des tests administrés sans supervision doivent être interprétés avec prudence à moins qu'il soit certain que le test ait été complété sans aide extérieure. Les résultats des tests non supervisés doivent être confirmés par une nouvelle passation supervisée et administrée à l'ensemble des candidats lors des dernières étapes du processus d'évaluation, ou en se servant d'autres sources d'information, comme un entretien structuré ou un exercice en centre d'évaluation, permettant de mesurer les mêmes aptitudes.

### **Le test des APM-III peut-il être réalisé sur un téléphone mobile ou une tablette ?**

Nous recommandons de passer le test des APM-III sur un ordinateur de bureau, un ordinateur portable ou une tablette avec une connexion internet fiable et un écran suffisamment grand.

### **Combien de temps faut-il pour répondre au test des APM-III ?**

Le test des APM-III comprend 23 items et prend au maximum 40 minutes pour être complété.

### **Le test des APM-III peut-il être associé à un Système de gestion des candidatures (API/ATS) ?**

Les tests peuvent généralement être associés à un système de gestion des candidatures. Veuillez contacter notre équipe Conseil RH pour plus d'informations : 01 43 62 30 02 / conseilrh@pearson.com.

**Pour plus d'informations ou pour effectuer une commande, rendez-vous sur notre site officiel [www.talentlens.fr](http://www.talentlens.fr) ou contactez notre équipe de consultants par mail à l'adresse [conseilrh@pearson.com](mailto:conseilrh@pearson.com) ou par téléphone au 01 43 62 30 02.**

Copyright © 2017 Pearson Education, Inc. ou ses filiales. Tous droits réservés.

**Avertissement :** Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique (photocopie, enregistrement, ou tout autre mode de stockage ou de consultation de l'information), sans l'autorisation écrite du détenteur des droits d'auteur.

**Pearson**, et **TalentLens**, sont des marques commerciales, aux Etats-Unis et/ou dans d'autres pays, de Pearson Education, Inc. ou de ses filiales.

Des parties de ce document ont été publiées préalablement.