

Test NV7 : batterie multifactorielle d'aptitudes

THÈMES ABORDÉS

Évaluation des aptitudes dans le cadre du positionnement.

OBJECTIFS

- ▶ Établir une mesure des aptitudes intellectuelles de l'apprenant pour définir un parcours de formation individualisée.
- ▶ Anticiper une remise à niveau de certaines aptitudes dans le cas d'une formation diplômante ou qualifiante.

NATURE ET MODALITÉS D'UTILISATION

Destiné à un public peu qualifié (niveau V ou VI), cet outil évalue par le biais de dix sous-tests chronométrés le niveau d'attention, ainsi que les capacités :

- de raisonnement (déductif, analogique, inductif & pratique-technique),
- en mathématiques (repère spatial, résolution d'opérations et de problèmes)
- en français (orthographe & compréhension verbale).

L'épreuve dure 90 minutes et peut être menée en individuelle ou en groupe.

Attention : La passation et la restitution ne peuvent être réalisées que par un psychologue.

RÉFÉRENCE DE L'OUTIL

Editions EAP, plus d'informations sur www.ecpa.fr

Test élaboré par J-L BERNAUD, P. PRIOU, R.SIMONNET (1994).

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Dans le cadre d'un positionnement, cet outil est plutôt intéressant pour évaluer les aptitudes des futurs apprenants, ayant un niveau de qualification faible. L'évaluation est facile à mettre en place, ne nécessitant que très peu de matériel.

Il évalue par ailleurs d'autres critères tel que l'efficacité scolaire (évaluation du niveau des acquisitions scolaires) et l'efficacité intellectuelle générale (évaluation du potentiel général de raisonnement et de compréhension).

Autre point positif, le test prend en considération les critères rapidité et précision, ce qui permet d'analyser les stratégies mises en place par l'apprenant.

OBSERVATIONS

Les consignes sont très explicites et le manuel d'utilisation est suffisamment complet pour permettre de faire une analyse fiable des résultats.

Cependant, l'outil ne prend pas en considération l'expérience antérieure de la personne. S'il est utilisé dans le cadre d'un recrutement ou d'une entrée en formation, il est primordial de consacrer un temps d'entretien au candidat avant de prendre une décision.

Fait en novembre 2009 par Céline Gibert, Greta du Velay