

Outils d'évaluation & Tests psychométriques

Mise à jour : Juin 2019

Table des matières

Tests de recrutement et de développement.....	2
Tests de personnalité.....	5
Évaluations 360 degrés.....	7
Tests de gestion.....	7
Tests cognitifs.....	9
Tests d'aptitudes.....	9
Tests d'intelligence émotionnelle.....	10
Tests linguistiques.....	10
Tests administratifs.....	11
Termes, conditions, contact	13

Outils d'évaluation/Tests psychométriques

A – Tests de recrutement et de développement

1) Prevue (français/anglais)

(rapports de sélection, du coach corporatif, de développement personnel, individuel, de la planification de la relève multi candidats, de la planification de la relève multi positions, des caractéristiques individuelles).

Le test PREVUE aide à prédire la convenance d'emplois particuliers aux candidats au niveau des aptitudes, de la motivation et des intérêts et de la personnalité.

2) L'indice de personnalité de travail – système de jumelage d'emploi (français/ anglais)

Le système de jumelage d'emploi vous fournit un rapport de jumelage d'emploi qui décrit, dans l'ensemble, à quel point votre candidat est apte à combler l'emploi.

3) Test de service à la clientèle (français/anglais)

Le test de service à la clientèle (TH-CLIENT) évalue la capacité des candidats à réagir avec la clientèle. Il est principalement utilisé en dotation pour des postes de nature technique et professionnelle où le service à la clientèle revêt un caractère important. Chaque question présente une courte mise en situation susceptible de survenir lors d'interactions entre un client et un employé.

4) Test de vente (français/anglais)

Le test de vente évalue la capacité à réagir adéquatement à des situations dans un contexte de vente. Ce test s'adresse principalement à des postes de vendeurs, de représentants, de Conseillers ou tout autre poste où la vente revêt un caractère important. Chaque question est composée d'une courte mise en situation susceptible de survenir dans un contexte de vente.

5) Test d'habiletés à la vente (français/anglais)

Trouver le bon vendeur pour son entreprise est une tâche exigeante qui demande beaucoup d'énergie aux gestionnaires et aux conseillers en gestion des ressources humaines. Le test d'habileté à la vente présente 100 paires d'énoncés qui permettent d'évaluer les compétences essentielles d'un vendeur performant. Le rapport permet de choisir le profil de compétence qu'on recherche.

6) Customer Service Aptitude Profile (anglais seulement)

The *Customer Service AP* evaluates the applicant in terms of: customer service strengths, potential strengths, and areas that need development. Validity scales identify applicants who have an unusually positive or unusually negative style of self-presentation—and the scores of those applicants are automatically adjusted. In addition, the report includes recommendations for training and motivation. This assessment will help you evaluate candidates applying for customer service positions as well as identify training/motivational needs for current employees.

7) Sales Achievement Predictor (anglais seulement)

The *SalesAP* is an objective measure of characteristics that are critical for success in sales. The test has separate measures for overall sales disposition, cold calling, and sales closing, in addition to many characteristics related to sales potential and performance such as assertiveness, personal diplomacy, and patience.

8) Test d'approche à la diversité (français/anglais)

Ce test psychométrique examine les éléments généraux concernant l'efficacité interculturelle et les problèmes générationnels dans un contexte de recrutement d'employés.

9) Test d'efficacité interculturelle (français/anglais)

Le test d'efficacité interculturelle est un test à choix multiple qui évalue à quel point un individu est prêt à être employé dans une culture autre que la sienne.

10) Évaluation PM (français/anglais)

L'évaluation du niveau de connaissance et de compétences de vos chefs de projets vous aidera à dresser un bilan de compétences des équipes en place en identifiant les forces et les faiblesses des individus et des groupes en gestion de projet. Elle favorisera également la prise de décision lors de la sélection de nouveaux employés.

11) Test d'habiletés à la vente – ventes commerciales (français/anglais)

Le Test d'habiletés à la vente - ventes commerciales (TH-AVENTE-VC) est conçu afin d'aider les entreprises à évaluer les meilleurs vendeurs sur le marché de la vente au détail. Le rapport a été élaboré afin de présenter les compétences ou le potentiel de développement relié à la vente à cycle court et orientée vers l'atteinte de résultats immédiats.

12) Test de service aux usagés (français/anglais)

Le test de service aux usagers évalue la capacité d'un candidat à réagir à des situations reliées à la prestation de services aux usagers. Il est utilisé pour des postes de nature technique et professionnelle où le service à la clientèle revêt un caractère important. Chaque question présente une courte mise en situation susceptible de survenir entre un usager et un employé.

13) Test de jugement situationnel pour conseillers en gestion des ressources humaines (français/anglais)

Le Test de jugement situationnel pour conseillers en gestion des ressources humaines évalue la capacité à réagir adéquatement à des situations susceptibles d'être rencontrées dans un poste de professionnel en gestion des ressources humaines. L'exercice permet de mesurer des critères essentiels pour œuvrer dans ce type de fonction.

14) Indice de vente au détail (français/anglais – rapport anglais seulement)

Mesure des compétences qui aident les associés aux ventes de satisfaire leurs clients tout en favorisant le succès des ventes.

15) Indice d'application de la loi (français/anglais – rapport anglais seulement)

Mesure l'application de la loi en référence avec l'aide des chefs de police, chefs adjoint, les lieutenants, et les policiers.

16) Indice pour pompiers (français/anglais – rapport anglais seulement)

Chefs-pompiers, lieutenants, et les pompiers ont contribué à un point de repère de sapeur-pompier.

17) Indice pour vendeurs (français/anglais – rapport anglais seulement)

De nombreuses études de validation ont montré que divers comportements sont liés au succès des ventes et la rétention dans de nombreuses industries différentes.

18) Indice pour conducteurs (français/anglais – rapport anglais seulement)

Caractéristiques des mesures liées à la réussite en tant que pilote / opérateur dans l'industrie du transport. Qualités comme la sécurité et le jugement sont des éléments clés de l'efficacité du conducteur et de rétention.

19) Indice pour caissiers (français/anglais – rapport anglais seulement)

Jumelé avec le test de mathématiques pour caissiers, cet indice donne un aperçu des qualités qui favorisent à la fois l'exactitude aspects financiers et service à la clientèle de cet important travail bancaire.

20) Indice pour enseignants (français/anglais – rapport anglais seulement)

L'indice des enseignants donne une image fidèle des habitudes de travail d'un éducateur et capacités décisionnelles, ainsi que de révéler les compétences interpersonnelles qui empêchent les étudiants d'apprentissage et engagé.

21) Indice pour centre d'appel (français/anglais – rapport anglais seulement)

Cet indice mesure les facteurs qui mènent au succès et la satisfaction des agents de centre d'appels. La bonne combinaison de compétences peut influencer positivement sur les ventes et la satisfaction du client ainsi que la rétention.

22) Indice de compétences (français/anglais – rapport anglais seulement)

L'indice le plus largement utilisé et populaire à ce jour. Prévoit des mesures de compétences telles qu'intégrité, loyauté et d'autres critiques pertinentes pour n'importe quel type de position.

23) Drive Test (anglais seulement)

The Drive Test assessment measures *each* of these three elements, and combines them into a total Drive score: Need for Achievement, Competitiveness and Optimism.

24) SalesDrive Production Builder (anglais seulement)

The SalesDrive Production Builder employs proven sales testing methodologies that measure your current sales team's levels of innate Drive while also providing specific suggestions for development of important, trainable sales skills.

25) Profiles Sales Indicator (anglais seulement)

Measures competitiveness, self-reliance, persistence, energy, sales drive and distorsion.

26) Test de santé et sécurité au travail (français/anglais)

Le Test de santé et sécurité au travail (SAFE-T) est un outil d'évaluation élaboré pour mesurer les facteurs qui sont associés aux comportements sécuritaires des employés au travail. Le test SAFE-T a été bâti en tenant compte des études scientifiques et professionnelles qui ont démontré le lien chez les employés entre les attitudes, la motivation, les perceptions et les caractéristiques personnelles, et les pratiques et comportements sécuritaires des employés dans leur milieu de travail.

27) Test pour centre contact client (français/anglais)

Le Test pour Centre Contact Client (T3C) vise à mesurer les compétences essentielles à l'accomplissement des tâches effectuées par des employés œuvrant dans un centre contact client. Le test comporte un tronc commun et trois modules additionnels qui permettent d'évaluer les compétences associées aux activités de service à la clientèle, de vente et de recouvrement.

B – Tests de personnalité

1) Indice de personnalité de travail (français/anglais)

(rapports de sélection, d'efficacité personnelle, de compétences leadership, de réorientation professionnelle).

S'appuyant sur 17 caractéristiques de personnalité, l'indice IPT trace le style particulier d'une personne selon ses forces et ses faiblesses en milieu de travail.

2) Méthode Thomas-Kilmann en situation de conflit (français/anglais)

La méthode Thomas-Kilmann est un outil d'évaluation privilégié. Il étudie comment les façons de traiter les conflits peut affecter le comportement individuel et la dynamique de groupe.

3) L'inventaire d'intérêts de carrière (français/anglais)

Identifie les choix de carrières les mieux adaptées pour un individu.

4) L'échelle de valeurs de carrière (français/anglais)

L'échelle de valeurs de carrière est une formule actualisée d'appréciation des principes, des préférences et des besoins en milieu de travail.

5) Sondage de participant d'équipe Parker – Seulement papier crayon (français/anglais)

Un outil d'évaluation facile à utiliser qui permet aux participants d'identifier la façon dont ils veulent travailler en équipe.

6) Test d'approche et de comportement au travail (français/anglais)

Le TACT est un test de personnalité qui mesure 25 traits de la personnalité pouvant être regroupées en compétences ou en fonction des cinq grands facteurs de la personnalité aussi appelés les "Big five" soit l'extroversion, l'agréabilité, la conscience, la stabilité émotionnelle et l'ouverture. Ce test de personnalité est utilisé en sélection du personnel et en évaluation du potentiel.

7) Test de valeurs organisationnelles (français/anglais)

Le TVO présente les similarités entre les valeurs de la personne et celles de l'organisation. Cette information permet d'obtenir une plus grande satisfaction face aux tâches à accomplir, à la nature de l'emploi, à l'organisation et un meilleur taux de rétention. Le diagnostic réalisé représente une solution efficiente à plusieurs défis en lien avec vos ressources humaines.

8) MBTI, niveau 1 (rapports profil, carrière, explicatif, explicatif pour les organisations) (français/anglais)

L'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs^{md} (MBTI^{md}) est un guide de type de personnalité diversifié et efficace. On l'utilise beaucoup en développement d'entreprise et de groupes et en perfectionnement individuel.

9) MBTI, niveau 2 (rapports profil, explicatif) (français/anglais)

Le MBTI^{md} Niveau II trace un portrait plus amplement détaillé du type et des comportements.

10) Bilan Interqualia (français/anglais)

Le bilan Interqualia évalue le bien-être des individus au travail sous forme de 2 échelles (leurs compétences non-techniques et leurs émotions).

11) Firo-B (rapports profile, explicative pour les organisations) (français/anglais)

Il fait le point sur la façon dont le besoin d'appartenance à un groupe, le besoin de contrôle et d'affection peuvent modeler l'interaction d'une personne avec d'autres.

12) CPI 260 (rapports du client, d'encadrement pour dirigeant) (français/anglais)

L'instrument CPI 260^{mc} s'avère l'un des outils de formation les plus répandus aujourd'hui en matière de mise en valeur de la gestion et du leadership.

13) Test d'intérêt à la gestion (français/anglais)

Le Test d'intérêt à la gestion permet d'évaluer l'intérêt d'une personne à l'égard de la fonction de cadre. Il a été développé afin de permettre aux participants d'entreprendre un processus de réflexion dans une perspective de cheminement de carrière. Il est également un outil de référence pour les candidats désirant discuter de leurs résultats avec leur employeur.

14) Inventaire de Personnalité et Valeurs Interpersonnelles (français/anglais)

L'IPVI-3 propose une analyse par une double approche en évaluant à la fois le comportement et la motivation des candidats. Il est possible de faire ressortir les décalages.

15) Neo – Inventaire de personnalité – 3, NEO-PI-3 (français/anglais)

L'inventaire de personnalité NEO-PI-3 a été conçu pour rendre opérationnelle la théorie des Big Five, et met en évidence la présence des 5 dimensions exhaustives qui résument de la personnalité.

16) Le Corff – Inventaire de personnalité, IPLC (français/anglais)

L' IPLC est un outil Québécois d'évaluation de la personnalité. Il a été conçu pour mesurer les traits de la personnalité de la théorie des cinq facteurs (Big Five). Il comporte 105 questions et se répond de 15 à 20 minutes.

17) MWMS - Échelle multidimensionnelle de la motivation au travail (Multidimensional Work Motivation Scale) (français/anglais)

Définie largement le contexte du travail, la motivation fait référence aux énergies investies pour initier et réguler les comportements liés à un emploi et qui déterminent la forme, la direction, l'intensité et la durée de ces comportements.

18) Personality and Preference Inventory, PAPI3 (français/anglais)

Le PAPI 3 est un questionnaire qui évalue de façon précise 22 dimensions sur les motivations et comportement au travail. Il existe plusieurs types de rapport dont un pour l'évaluation des capacités en leadership, ainsi qu'un rapport très utile bâti pour le coaching. Ce test présente une stratégie de réponses aux questions par triades, qui est particulièrement résistante à la désirabilité des répondants

19) Atman (français/anglais)

Développement du potentiel humain : aspects innés, personnalité, facteurs de motivation, attitudes et valeurs.

C – Évaluations 360

1) Multi-Source Feedback for Leaders 360 (anglais seulement)

360 feedback tools show how others view a leader or manager's competencies enabling you to deliver the constructive feedback.

2) Évaluation 360 (français/anglais)

Cette démarche est mise en place afin de permettre aux gestionnaires de l'entreprise de mieux comprendre la perception de leurs employés et de leurs pairs sur leur approche dans la gestion. Elle vise à mettre en lumière les besoins en développement individuel des gestionnaires.

3) Intelligence émotionnelle/Leadership 360 (anglais seulement)

Fournit des commentaires complets, exacts et utiles à partir des rapports directs, des pairs et des patrons concernant la performance du chef de file sur 17 dimensions critiques en leadership et 16 dimensions sur l'intelligence émotionnelle.

D – Tests de gestion

1) Exercice d'habiletés Agence AIR-Sol (anglais / français)

L'exercice d'habiletés Agence AIR-Sol évalue la capacité à réagir adéquatement par écrit à des situations susceptible d'être rencontrées en emploi dans le cadre d'un poste impliquant la responsabilité d'un centre de service. Ces situations peuvent comprendre des demandes du supérieur immédiat, des collègues, des autres points de service, du siège social et des fournisseurs ou des clients de l'organisation.

2) Exercice d'habiletés Société En Contact (anglais / français)

L'exercice d'habiletés Société En Contact évalue la capacité à réagir adéquatement par écrit à des situations susceptible d'être rencontrées en emploi, dans le cadre d'un poste impliquant la responsabilité d'un chargé d'équipe. Ces situations peuvent comprendre des demandes du supérieur immédiat, des employés et des fournisseurs de l'organisation.

3) Exercice d'habiletés Pro-Fest (anglais / français)

Le panier de gestion pour supervision de premier niveau évalue la capacité des candidats à réagir par écrit à 7 mises en situations pouvant être rencontrées en emploi. Celles-ci comprennent des demandes, des lettres ou des notes de service portant sur des sujets tels que le service à la clientèle ou la gestion des ressources humaines. Cinq compétences sont évaluées dans le panier de gestion.

4) Panier de gestion Option Affaire (anglais / français)

Le Panier de gestion Option Affaires pour cadre intermédiaire (PG-AFFAIRES) évalue la capacité d'une personne candidate à réagir de manière adéquate par écrit à des situations de travail. Ces mises en situation contiennent des lettres, des notes de service et des courts rapports sur des sujets tels que l'année fiscale et la gestion des ressources humaines.

5) Panier de gestion Points Avantages (anglais / français)

Le Panier de gestion Points Avantages pour cadre intermédiaire opérationnel (PG-AVANTAGES) évalue la capacité d'une personne candidate à réagir adéquatement par écrit à des situations susceptibles d'être rencontrées en emploi, dans le cadre d'un poste de gestion opérationnelle. Ces situations peuvent comprendre des lettres provenant de l'extérieur de l'organisation, des notes de service provenant d'un supérieur, d'un employé ou d'un collègue, ainsi que de courts rapports portant sur des sujets tels que le budget, les ventes ou le service à la clientèle.

6) Exercice de planification stratégique (anglais / français)

L'Exercice de planification stratégique évalue la capacité à prendre connaissance d'un grand nombre de données, à décoder l'environnement organisationnel, à établir les orientations stratégiques et à proposer un plan d'action visant à résoudre les problèmes à court, à moyen et à long terme. Il vise à mesurer des compétences de leadership, de communication et d'entrepreneuriat.

7) Panier de gestion – Société nationale des énergies renouvelables (anglais / français)

Le Panier de gestion Société Nationale des Énergies Renouvelable évalue la capacité d'une personne candidate à réagir à des situations de gestion. Ce panier est utilisé pour des cadres de 1er niveau (chef d'équipe, superviseur, chargé d'équipe, coordonnateur...) évoluant dans un contexte administratif, responsable du secteur de l'assistance à la clientèle interne.

8) Panier de gestion – Société nationale des océans énergétiques (anglais / français)

Le Panier de gestion Société nationale des océans énergétiques (PG-SNOÉ) évalue la capacité d'une personne candidate à réagir à des situations de gestion. Ce panier est utilisé pour évaluer des cadres intermédiaires (directeur, gestionnaire, chef de service, etc.) évoluant dans un contexte administratif, responsable du secteur de l'assistance à la clientèle interne. Sept compétences sont évaluées.

9) Panier de gestion – Société Véranium inc. (anglais / français)

Le Panier de gestion à choix multiple Société Véranium inc. évalue la capacité d'une personne candidate à réagir à des situations de gestion. Ce panier est utilisé pour évaluer des cadres intermédiaires (directeur, gestionnaire, chef de service, etc.) évoluant dans un contexte opérationnel, responsable du secteur de l'exploitation et des ventes.

10) Panier de gestion – Société Holo-Com (anglais / français)

Le Panier de gestion Société Holo-Com évalue la capacité d'une personne candidate à réagir à des situations de gestion susceptibles d'être rencontrées dans le cadre du travail. Ce panier est utilisé pour des cadres de 1er niveau (chef d'équipe, superviseur, chargé d'équipe, coordonnateur...) évoluant dans un contexte opérationnel, responsable du secteur de l'exploitation et des ventes.

11) Indice de leadership (anglais / français – rapport anglais seulement)

Validé pour la plupart des niveaux de gestion, cet indice décrit le comportement de leadership des cadres, des cadres intermédiaires et les superviseurs de première ligne.

12) Indice du gestionnaire des ventes au détail (anglais / français – rapport anglais seulement)

Mesure la plupart des compétences non techniques nécessaires pour gérer efficacement et de mener une opération de vente au détail.

E – Tests cognitifs

1) Test personnel Wonderlic– Papier crayon et administration Web (anglais / français)

Le test personnel Wonderlic se révèle un outil bien connu qui mesure le degré d'intelligence générale; on l'utilise pour la sélection et le placement de personnel d'entreprise et pour l'orientation professionnelle.

2) Le Quotient de développement durable, QDD (anglais / français)

Mesure les aptitudes d'une personne sur les grands principes du développement durable (perception, savoir, savoir être, savoir-faire).

3) G Test VC (QIRP) (anglais / français)

Le QIRP a été conçu pour être un instrument de mesure du facteur G (intelligence générale).

4) Test de résolution de problèmes (anglais / français)

Le TRP est un test qui mesure la CAPACITÉ COGNITIVE, soit la capacité à analyser et à résoudre des problèmes selon une démarche de raisonnement logique ou déductif. Il fait appel à des habiletés de nature cognitive telles que l'apprentissage et de l'adaptation où l'on exige une forte capacité à analyser et à tirer des conclusions justes par rapport à différents types de problèmes.

5) Test de raisonnement spatial, version A (anglais / français)

Le TH-SPATIAL est un test qui mesure la compétence CAPACITÉ COGNITIVE. Les questions du test s'associent à la perception spatiale soit l'aptitude à comprendre la façon dont des éléments sont organisés dans l'espace. Ce test a été développé auprès d'une population occupant des postes où il est essentiel d'effectuer des opérations mentales impliquant la manipulation d'information spatiale.

F – Tests d'aptitude

1) Test d'habileté mathématique appliqué au travail (anglais / français)

Le Test d'habiletés mathématiques appliquées au travail est un test d'aptitudes qui mesure la capacité à effectuer des opérations de nature numérique. Il permet de donner une estimation juste de la capacité des personnes à appliquer des concepts mathématiques dans diverses situations. Ce test est utilisé dans le cadre de processus de sélection ou d'évaluation du potentiel.

2) Test d'habileté cognitive appliquée au travail (anglais / français)

Le TH-CAT est un test d'aptitudes qui mesure la capacité à raisonner de façon logique et à effectuer des opérations mentales de nature verbale, spatiale et numérique. Il permet d'évaluer la capacité des personnes à généraliser les apprentissages et les connaissances dans diverses situations. Ce test d'aptitudes est utilisé le cadre de processus de sélection ou d'évaluation du potentiel.

3) Prevue, rapport de raisonnement et d'apprentissage (anglais / français)

Le test PREVUE aide à prédire la convenance d'emplois particuliers aux candidats au niveau des aptitudes, de la motivation et des intérêts et de la personnalité.

4) Test d'habileté cognitive appliquée au travail, version industrielle (anglais / français)

Le TH-CAT-IND est un test d'aptitudes qui mesure la capacité à raisonner de façon logique et à effectuer des opérations mentales de nature verbale, spatiale et mathématique. Il permet d'évaluer la capacité des personnes à généraliser les apprentissages et les connaissances dans diverses situations. Ce test d'aptitudes est utilisé lors de processus de sélection ou d'évaluation du potentiel.

5) Test d'habiletés mécaniques (anglais / français)

Le Test d'habiletés mécaniques évalue les HABILITÉS TECHNIQUES / PROFESSIONNELLES des candidats œuvrant dans ce domaine d'activité, c'est-à-dire leurs capacités de raisonnement mécanique ainsi que leur aptitude à apprendre des procédés mécaniques et des tâches connexes. Il mesure également la capacité d'une personne à visualiser et à comprendre l'interrelation entre divers aspects mécaniques et spatiaux de base.

6) Batterie générale de tests d'aptitudes, BGTA (anglais / français)

Il mesure également la capacité d'une personne à visualiser et à comprendre l'interrelation entre divers aspects mécaniques et spatiaux de base. Cette batterie permet d'obtenir un profil individuel en vue des schémas d'aptitudes requis d'un métier ou d'une profession.

G – Tests d'intelligence émotionnelle

1) Test d'intelligence émotionnelle EQi-2.0 (anglais / français)

Les échelles composées divisent le Total EQ en 5 domaines : intra personnel, interpersonnel, gestion du stress, adaptabilité et humeur générale. Les 15 sous-échelles fournissent alors de l'information très concentrée sur les habiletés spécifiques dans chacun de ces domaines.

H – Tests linguistiques

1) Written Communication Exercise / English (anglais seulement)

The Written Communication Exercise evaluates candidate's English written communication abilities based on a five-level qualitative rating scale. This exercise presents a fictitious situation where the candidate must reply to a client by letter. The letter must be formal in nature and respect the grammar, spelling, syntax, and punctuation rules of the English language. (3 jours pour le résultat, car la correction se fait à la main).

2) Exercice de communication écrite / français (français seulement)

L'exercice de communication écrite évalue le niveau de maîtrise de la langue française écrite des personnes candidates selon une échelle d'évaluation comprenant cinq (5) aspects détaillés qualitativement.

3) English Written Communication Exercise for Admin. Support Staff (anglais seulement)

The English Written Communication for Administrative Support Staff is a language ability test that assesses to what extent the administrative support staff have the ability to express, in English, their ideas in writing by using an appropriate language, free of mistakes, to efficiently transmit the information.

4) Exercice de communication écrite - personnel de soutien administratif (français seulement)

L'Exercice de communication écrite français pour le personnel de soutien administratif est un test d'habileté langagière qui permet d'évaluer jusqu'à quel point le personnel de soutien administratif est en mesure d'exprimer, en français, leurs idées par écrit dans un langage approprié et exempts d'erreur afin de transmettre l'information de façon efficace.

5) Évaluation orale du niveau de la langue (français/anglais)

L'évaluation orale du niveau d'une durée de 20-30 minutes évalue le vocabulaire, la compréhension, la cohésion du message, les verbes, les stratégies de communication, la maîtrise, la grammaire et la syntaxe, la cohérence du message et la prononciation et l'intonation de la maîtrise de la langue.

I – Tests administratifs

1) Exercice - personnel œuvrant dans des fonctions administratives (anglais / français)

L'EOPFA est un outil d'évaluation des compétences utilisé pour la sélection de personnes qui désirent occuper des postes de soutien administratif. Ce test d'habiletés est composé de questions à choix multiple. Les mises en situations sont reliées à l'établissement des priorités, à la saisie de données, à la vérification de documents administratifs et à la transmission de l'information.

2) Test de saisie de données alphanumériques (anglais / français)

Le Test de saisie de données alphanumériques est un test d'habiletés qui évalue la capacité à saisir le plus grand nombre de lettres et de chiffres à l'intérieur d'une période de temps chronométrée. Il mesure la rapidité et la précision des candidats à saisir des données dans différents formulaires. Cet exercice, qui est accompagné d'une période de pratique, est administré sur le Web.

3) Test de saisie de données numériques (anglais / français)

Le test de saisie de données numériques est administré sur le web. Il évalue la capacité à saisir, sans erreur, le plus grand nombre de données numériques à l'intérieur d'une période de temps chronométrée. Il mesure la rapidité et la précision des candidats à saisir des données dans différents formulaires. Cet examen est utilisé en recrutement et dotation.

4) Test de dactylographie (anglais / français)

Le test de dactylographie est un test d'habileté administré sur le Web qui évalue la capacité à dactylographier, sans erreur, le plus grand nombre de mots à l'intérieur d'une période de temps chronométrée. Il mesure la rapidité et la précision à dactylographier un texte de 450 mots. Ce test d'habiletés, utilisé en recrutement ou dotation, est accompagné d'une période de pratique.

5) Exercice pratique sur le logiciel MS Word (anglais / français)

L'Exercice pratique sur le logiciel Microsoft Word® vise à évaluer la capacité d'une personne candidate à utiliser les différentes fonctions générales du logiciel Microsoft Word. Il permet de donner une appréciation du niveau de maîtrise des fonctions du logiciel Word de la suite Microsoft Office.

6) Exercice pratique sur le logiciel MS Excel (anglais / français)

L'Exercice pratique sur le logiciel Microsoft® Excel vise à évaluer la capacité d'une personne candidate à utiliser les différentes fonctions et formules générales du logiciel Microsoft Excel. Il permet de donner une appréciation du niveau de maîtrise des fonctions du logiciel Excel de la suite Microsoft office.

7) Test de jugement situationnel sur les habiletés administratives (anglais / français)

Ce test comprend des mises en situation qui sont représentatives des tâches quotidiennes réalisées dans un contexte de soutien administratif. La personne candidate doit établir des priorités, coordonner et distribuer des activités, réviser des horaires de travail, contrôler la qualité des tâches exécutées, et ce, en respectant les règles et procédures transmises.

Termes, conditions, contact

DNA RH Évaluation Inc. est accréditée et possède plusieurs plateformes de tests chez plusieurs fournisseurs de tests psychométriques, originaires de plusieurs pays et continents. Tous ces fournisseurs et auteurs de tests psychométriques ont validés leurs tests pour l'usage en sol canadien et/ou québécois.

En raison des différentes devises et des changements ponctuels et sans préavis des prix de nos fournisseurs, il nous est impossible de maintenir une liste fixe de prix à jour.

Il est également possible à DNA RH Évaluation Inc. d'offrir des prix selon le volume utilisé. Pour plus d'information, recevoir des exemples de rapport des tests, ainsi qu'un estimé, veuillez communiquer avec nous.



1200 Avenue McGill Collège, bureau 1100
Montréal, QC H3B 4G7

Sonia d'Anjou, CRIA
514-567-3038
sdanjou@dnarhevaluation.com