



Services & Outils d'évaluation

Mise à jour : 5 septembre 2011



Services d'évaluation

1 – Profil de compétence

Ce service comprend le pairage entre les compétences recherchées pour un travail spécifique (description de poste) et l'analyse de ces dernières à l'aide d'un choix d'outils d'évaluation jumelée à une entrevue de revue de compétences.

2 – Évaluation de cadres PLUS

Ce service comprend une évaluation complète et exhaustive en 4 étapes pour la présélection de personnel cadre (directeur, vice-président, président,...) :

- Entrevue structurée
- Évaluation de la personnalité
- Exercice de planification stratégique
- Évaluation de l'intelligence émotionnelle

3 – Planification de la relève

Ce service comprend une évaluation stratégique des individus qui auront été identifiés comme la relève à l'intérieur d'une organisation. Cette planification comporte 6 étapes

4 – Transition de carrière

Ce service peut s'appliquer à tous types et tous niveaux de poste inclut :

- Rencontre individuelle (75 minutes)
- 2 tests psychométriques orientés sur la transition de carrière
- L'élaboration d'un plan stratégique
- Conseils sur les techniques d'entrevue
- Support (téléphonique/courriel) de 60 jours

PS : Les services sont offerts en français et en anglais.



Outils d'évaluation & tests psychométriques

* P/C : Test disponible papier/crayon seulement.

* Les tests avec la description en anglais ne sont pas disponibles en français.

A – Tests de recrutement

- 1) **Prevue** (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) **Examcorp**

ExamCorp uses state-of-the-art assessment methodologies to evaluate the most critical, yet difficult to assess, aspects of human performance.

- 3) **Screening Battery Test**

Personality and Cognitive Assessment.

- 4) **L'indice de personnalité de travail – système de jumelage d'emploi**

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.

- 5) **Test de service à la clientèle**

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.

- 6) **Test de vente**

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.

- 7) **Test d'habiletés à la vente**

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.

8) Customer Service Aptitude Profile

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.

9) Sales Achievement Predictor

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.

10) Test d'approche à la diversité

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

11) Test d'efficacité interculturelle

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.

12) Business Analyst Assessment

BAA measures a dozen areas of personal effectiveness skills and critical techniques for Business Analysts.

13) Project Management Objective Assessment

Will help you measure your organization's project management skills (technical, business and leadership) within the context of your business' strategic objectives.

14) Business Analyst Appraise

BA Appraise measures knowledge of 23 business analysis best practices and 6 business analysis phases identified by ESI subject-matter experts. Also measures results against the knowledge areas of IIBA's *A Guide to the Business Analysis Body of Knowledge (BABOK® Guide)*: Business Analysis Planning and Monitoring, Elicitation, Requirements Management and Communication, Enterprise Analysis, Requirements Analysis, Solution Assessment and Validation, Underlying Competencies.

15) Project Management Appraise

PM Appraise covering 33 project management best practices correspond to the 4 basic phases of project management (initiation, planning, implementation and closing) and 9 knowledge areas of the PMBOK.

16) Évaluation PM

NOUVEAU! 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 favorise également la prise de décision lors de la sélection de nouveaux employés.

B – Tests de personnalité

1) Fake-Proof Personality Test

Le test Fake Proof est un test de personnalité (construit à partir des 5F) qui aide à contrecarrer la désirabilité sociale.

2) Employee Reliability Inventory

The ERI is a risk management tool that helps you determine which individuals are most likely to become valued employees rather than organizational liabilities. The ERI will determine whether a candidate is low-risk or high-risk based on seven different scales.

3) Indice de personnalité de travail (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.

4) Méthode Thomas-Kilmann en situation de conflit

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.

5) L'inventaire d'intérêts de carrière

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

6) Stress Profile

The Stress Profile quickly identifies individual characteristics and behaviours that protect against or contribute to stress.

7) L'échelle de valeurs de carrière

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

8) Sondage de participant d'équipe Parker, P/C

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

9) Test d'approche et de comportement au travail

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.

10) Test de valeurs organisationnelles

NOUVEAU! 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.

11) MBTI, niveau 1 (rapports profil, carrière, explicatif, explicatif pour les organisations)

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.

12) MBTI, niveau 2 (rapports profil, explicatif)

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

13) Bilan Interqualia

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

14) Méthode AEC

La méthode AEC permet de mieux se connaître et se comprendre soi-même et de mieux reconnaître et comprendre les autres. Ces connaissances constituent la base d'un apprentissage avancé et stimulent la connaissance de soi, l'efficacité relationnelle ainsi que toute progression et développement général dans les entreprises. La Méthode AEC est un modèle d'efficacité optimale en 4 étapes qui intègre les Profils AEC et le langage des Couleurs AEC

15) ProfileSoft

ProfileSoft est un outil scientifique destiné à l'appréciation du potentiel humain, a de multiples applications.

16) Firo-B (rapports profile, explicative pour les organisations)

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.

17) Exam Preparation Inventory

The Exam Preparation Inventory (EPI) is a measure of test preparation and study behaviours.

18) L'étude du style individuel, P/C

L'étude du style individuel (ESI) est une activité structurée d'autoévaluation et d'évaluation interpersonnelle pour le développement des carrières, la formation des équipes, l'évaluation des styles de travail, la formation des liens et des rapports, le développement des capacités.

19) CPI 260 (rapports du client, d'encadrement pour dirigeant)

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.

20) Work Engagement Profile

The Work Engagement Profile uniquely focuses on measuring intrinsic rewards and providing insights that can directly affect your organization's bottom line because it addresses work engagement at the core level—the employee's feelings about the work itself.

C – Tests d'intelligence

1) Test personnel Wonderlic, P/C

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) Test d'habileté cognitive au travail

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

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'intelligence émotionnelle EQi

NOUVEAU! Les échelles composées divisent le Total EQ en 5 domaines : intrapersonnel, 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.

D – Tests d'aptitude

1) Test d'habileté mathématique appliqué au travail

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) Acer Mechanical Reasoning Test

The Mechanical Reasoning Test is ideal for the selection of technical and trade personnel. This test measures a candidate's understanding of principles of mechanics, spatial ability, and cause and effect relationships.

3) Acer Select Series (General select numerical test, general select verbal test, professional select numerical test, professional select verbal test)

The ACER Select Series are quick and easily administered tests of verbal or numerical reasoning. They are suitable for recruiting in a variety of occupations, from sales and clerical, to junior management and graduate selection. They assess general intellectual ability as demonstrated by the ability to see relationships and solve problems in verbal and numerical material.

4) Générateur de profil pour les sports

NOUVEAU! Le Générateur de profil pour les sports (GPS) évalue différentes habiletés et caractéristiques personnelles qui sont associées au succès dans un sport. Il peut être administré dans un contexte d'évaluation individuelle, de recrutement ou de repêchage des athlètes, ainsi que pour déterminer le profil d'une équipe ou pour évaluer si un joueur cadre bien dans l'équipe.

E – Tests linguistiques

1) Test de français appliqué au travail (version abrégée)

Le TFAT est un test d'habiletés qui évalue le niveau de maîtrise de la langue française. Les questions de l'examen se rapportent à des éléments du français susceptibles d'être rencontrés dans le cadre du travail. Il est utilisé pour tous les postes où la maîtrise de la langue est nécessaire. Trois critères de la langue sont évalués, soit l'orthographe, la grammaire et le lexique.

2) Written Communication Exercise / English

The Written Communication Exercise evaluates candidates' 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) Exercice de communication écrite / français

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.

4) English Written Communication Exercise for Admin. Support Staff

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.

5) Exercice de communication écrite pour le personnel de soutien administratif

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 exempt d'erreur afin de transmettre l'information de façon efficace.

6) Test de français international (TFI)

Le Test de français international évalue le niveau de français des non-francophones. Ce test à choix multiples évalue l'aptitude à comprendre, parler, lire et écrire le français dans des situations de communication internationales.

7) Test of English for International Communication (TOEIC)

The Test of English for International Communication (TOEIC) is the world's leading English test. The TOEIC test measures listening and reading ability and takes two hours to complete.

8) Test de français écrit DNA RH Conseil, P/C

Ce test comprend 30 questions à choix multiples. Le test comprend 5 sections qui mesurent les différents aspects (lexique, l'orthographe, la grammaire, la ponctuation et la syntaxe) de la compréhension de la langue française.

9) Written English Test DNA RH Conseil, P/C

This test includes 30 multiple-choice questions. The test is comprised of five sections, to measure different aspects of English comprehension (diction, spelling, grammar, punctuation and syntax).

F – Tests administratifs

1) Exercice pour le personnel œuvrant dans des fonctions administratives

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

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

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. Ce examen est utilisé en recrutement et dotation.

4) Test de dactylographie

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

NOUVEAU! 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

NOUVEAU! 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.

G – Paniers de gestion

1) Exercice d'habiletés Agence AIR-Sol

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

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

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

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

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

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

NOUVEAU! 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

NOUVEAU! 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.

NOUVEAU! 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

NOUVEAU! 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.

**** Par l'entremise d'un fournisseur (Angleterre), nous avons également accès à plusieurs autres tests (500+) tel que:**

- **Finances** (ex : évaluation de la connaissance comptes payables,...)
- **Logiciels et TI** (ex : évaluation de la connaissance de la programmation Linux,...)
- **Aptitudes essentiels** (ex : résolution de problèmes – quantitatif,...)
- **Communications** (ex : communications interpersonnelles,...)
- **Psychométriques** (ex : forces & limitations,...)

Produits du modèle de compétences Compmetrica

Guide d'entrevue structurée Compmetrica

Vous pourrez développer, en quatre étapes simples, une entrevue structurée conçue par des professionnels incluant des questions comportementales et situationnelles conçues tout particulièrement pour évaluer les compétences associées au poste à combler.

Modèle de compétences Compmetrica

Le Modèle de compétences Compmetrica contient 60 compétences réparties en 9 domaines précis, soit la capacité de réflexion, les communications, les relations interpersonnelles, le leadership, les compétences techniques et professionnelles, les qualités personnelles, les capacités de gestion et l'entrepreneurship. Chaque compétence comprend une définition et un ensemble de 6 indicateurs de comportements.

Indicateur de compétences Compmetrica

La création d'un profil de compétences consiste à analyser le milieu de travail et à déterminer les principales responsabilités. Basé sur des années de recherche et d'expérimentation dans le domaine de la dotation et de l'évaluation, l'Indicateur de compétences intègre ces étapes en un outil en ligne facile à utiliser qui vous permettra d'établir un profil de compétences en quelques minutes.



' Experts en testing '

www.dnarhconseil.com

1-866-980-0344