

L'utilisation de tests psychométriques à l'embauche

Appel à tous Rapport des résultats

Cet appel à tous concerne l'utilisation de tests psychométriques à l'embauche. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?
- Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?
- Etc.

Nombre de répondants : 158

Cet appel à tous a eu cours du 11 au 28 mai 2012.



- Selon 72,78 % des répondants, leur entreprise utilise des tests lors du processus d'embauche.
- Ils sont administrés avant l'entrevue téléphonique (4,72 %), après l'entrevue téléphonique (12,26 %), après l'entrevue de sélection (72,64 %) ou à une autre étape (10,38 %).
- 15,16 % des répondants indiquent que leur entreprise a fait l'objet de plaintes ou de poursuites suite à l'utilisation de tests psychométriques.

Note de l'éditeur

Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'Ordre. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en juillet 2012.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

(514) 879-1636 - info@portailrh.org

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?

OSBL	15	9,49 %
Entreprise privée	106	67,09 %
Organisme public	22	13,92 %
Organisme parapublic	15	9,49 %
Nombre de répondants	158	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?

Oui	115	72,78 %
Non	43	27,22 %
Nombre de répondants	158	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?

Inventaire de personnalité	44	37,93 %
Tests d'aptitudes	31	26,72 %
Panier de gestion	10	8,62 %
Autre, précisez	31	26,72 %
Nombre de répondants	116	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?

Postes administratifs/auxiliaires	66	58,93 %
Postes professionnels	74	66,07 %
Postes de cadre de premier niveau	76	67,86 %
Postes de cadre de niveau intermédiaire	79	70,54 %
Postes de cadre supérieur	72	64,29 %
Nombre de répondants	112	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)

Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures)	25	21,55 %
Aide à la décision	106	91,38 %
Outil de développement	60	51,72 %
Autre, précisez	5	4,31 %
Nombre de répondants	116	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)

Connaissances	51	48,11 %
Aptitudes	89	83,96 %
Valeurs organisationnelles	44	41,51 %
Compétences spécifiques (indiquez lesquelles) :	29	27,36 %
Nombre de répondants	106	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Les traits de personnalité	51,71 %
La conformité au profil de poste	24,14 %
Le style et les habiletés de gestion	6,90 %
Les besoins motivationnels	6,90 %
Les points à améliorer	6,90 %
Les champs d'intérêt	3,45 %

6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?

Avant l'entrevue téléphonique	5	4,72 %
Après l'entrevue téléphonique	13	12,26 %
Après l'entrevue de sélection	77	72,64 %
À une autre étape, précisez	11	10,38 %
Nombre de répondants	106	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

7. De quelle façon les tests sont-ils administrés?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Mode d'administration :

Questionnaire sur papier	31,69 %
Test en ligne	20,79 %
Test sur ordinateur - avec un logiciel spécialisé	15,84 %
Passé par une firme externe ou un consultant	14,85 %
Test passé dans le cours de l'entrevue	9,90 %
Questionnaire envoyé par courriel	4,95 %
Questionnaire passé en interne et analysé en externe	1,98 %

Lieu d'administration :

Sur les lieux de l'entreprise	50 %
À l'extérieur des bureaux (maison, etc.)	24,47 %
Au bureau de la firme de consultants	15,95 %
Au choix du candidat, à l'extérieur ou dans l'entreprise	9,58 %

Par qui :

Un membre du personnel du service de GRH	43,16 %
Une firme spécialisée ou un consultant	29,47 %
Une firme de psychologues ou un psychologue consultant	11,58 %
Un employé de l'entreprise	7,37 %
Un gestionnaire ou le supérieur immédiat	5,26 %
Un conseiller en orientation	3,16 %

8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?

Moins d'une heure	38	35,85 %
Entre une heure et deux heures	23	21,70 %
Entre deux heures et trois heures	16	15,09 %
Entre trois heures et quatre heures	11	10,38 %
Plus de quatre heures	18	16,98 %
Nombre de répondants	106	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Aucune évaluation n'est faite	31,03 %
Par une évaluation du rendement des employés	27,59 %
Méthode de validation inconnue	12,07 %
Par une évaluation du taux de roulement	10,34 %
En comparant avec les résultats obtenus par les employés actuels	6,89 %
Par des études de validité prédictive	5,18 %
Grâce à un retour sur ces questions lors de l'entrevue	3,45 %
Par une période de probation	3,86 %

10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Aucun budget	14,61 %
Budget inconnu	17,98 %
Moins de 100 \$ par candidat	10,11 %
De 101 \$ à 500 \$ par candidat	17,98 %
De 501 \$ à 1 000 \$ par candidat	5,61 %
De 1 001 \$ à 5 000 \$ par candidat	15,73 %
2 000 \$ et moins par année	2,25 %
De 10 000 \$ à 15 000 \$ par année	10,11 %
De 20 000 à 30 000 par année	3,37 %
De 75 000 \$ à 100 000 \$ par année	1,12 %
250 000 \$ et plus	1,12 %

11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Qualité de l'embauche accrue	58,19 %
Développement des talents et formation plus facile	12,74 %
Meilleure connaissance du candidat	10 %
Meilleurs taux de rétention	8,18 %
Résultats non mesurés	6,36 %
Meilleure intégration de l'employé choisi	4,54 %

12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Non	84,84 %
Oui	15,16 %

13. Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	37	30,33 %
101 à 500 employés	46	37,70 %
501 à 1000 employés	13	10,66 %
1001 à 5000 employés	18	14,75 %
5001 employés et plus	8	6,56 %
Nombre de répondants	122	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

14. Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	4	3,28 %
Commerce de détail (44-45)	9	7,38 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	0	0,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	1	0,82 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	3	2,46 %
Transport et entreposage (48-49)	4	3,28 %
Services publics (22)	4	3,28 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	2	1,64 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	2	1,64 %
Administrations publiques - fédérales (91)	0	0,00 %
Administrations publiques - municipales (91b)	3	2,46 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	3	2,46 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	2	1,64 %
Fabrication autres (31-33)	21	17,21 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	3	2,46 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	2	1,64 %
Arts, spectacles et loisirs	1	0,82 %
Autres services - associations (81a)	1	0,82 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	3	2,46 %
Commerce de gros autres (41)	6	4,92 %
Finance et assurances (52)	10	8,20 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	1	0,82 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	2	1,64 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	1	0,82 %
Services administratifs autres (56b)	1	0,82 %
Services d'enseignements/gestion (61)	0	0,00 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	2	1,64 %
Services immobiliers, location et bail (53)	2	1,64 %
Services professionnels - autres services (54b)	5	4,10 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	0,82 %
Services professionnels - services conseils (54)	17	13,93 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	0	0,00 %
Sans objet	6	4,92 %
Nombre de répondants	122	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
	Moins de 100 employés (37 répondants)
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?	1 - 1. Entreprise privée 2. Non
2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?	
2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?	2 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 2.a. Panier de gestion 3. Postes professionnels 4. Aide à la décision 5. Aptitudes 6. Tout au long du processus, panier de gestion, entrevue comportementale, autres tests 7. Firme privée en sous-traitance 8. Plus de quatre heures 9. Externe 12. Oui des griefs ... moyens externes 14. Services publics (22)
3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?	
4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)	
5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)	
5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.	
6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?	
7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?	
8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?	
9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?	
10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?	
11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?	
12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?	
Secteur d'activité	3 - 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5.a. Profil de personnalité 6. Avant l'entrevue de sélection 7. Online via web Dans l'entreprise Conseiller RH 8. Moins d'une heure 12.. Non 14. Commerce de gros autres (41)
	4 - 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Habiletés de vente 3. Postes professionnels 4. Aide à la décision 5. Connaissances 1- Capacité à faire face à la résistance de clients 2- Habiletés linguistiques 6. Après l'entrevue de sélection 7. Tests écrits À leur bureau de Montréal pour les ventes Par l'entremise d'un cabinet de psychologues industriels pour les ventes et au siège social pour les tests de français et d'anglais par nous 8. Entre une heure et deux heures 9. Validité et fiabilité 10. 300 \$ 11. Facilite le choix des meilleurs candidats 12.. Non 14. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>5 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Questionnaire Bureau Colligé par consultant externe</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. 500</p> <p>11. Meilleure intégration</p> <p>12. Non</p> <p>14. Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Par internet À la maison Firme conseil</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Via Internet. Les candidats peuvent donc les compléter de la maison. Maison, bureau... Société Pierre Boucher</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Faire passer les tests à tout le monde pour en vérifier la véracité.</p> <p>11. Embauche plus efficace, meilleures pistes pour le développement des talents...</p> <p>12.. Non, signature d'une autorisation.</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p>	<p>8 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Les trois mentionnés ainsi que style de gestion de personnel</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Habileté mécanique Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Tests écrits Nos bureaux, dans une salle Conseiller en ressources humaines ou conseiller en orientation</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>11. Qualité de l'embauche</p> <p>12.. Non, formulaire d'autorisation et explications claires, bonne éthique d'utilisation.</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Valeurs organisationnelles Connaissances</p> <p>5.a. Traits de personnalité</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. En groupe restreint ou individuellement Chez le client (en entreprise) Consultante</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p> <p>9. Période de probation (durée) Intégration à l'entreprise (collègues, employés, supérieurs) Intégration des nouvelles connaissances (durée)</p> <p>10. Environ 850 \$ à 1200 \$ par candidat</p> <p>11. Déceler les informations et indices du potentiel non observables dans les autres activités de sélection.</p> <p>12.. Jamais</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>10 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Informatiques</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. À l'interne Dans les locaux de l'organisme Technicienne RH</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Résultats des tests à 80 %</p> <p>10. Aucun</p> <p>11. Qualité des embauches accrue</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p>	<p>11 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>14. Services immobiliers, location et bail (53)</p>
<p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>12 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité : NÉO Tests d'aptitudes : Wonderlic, BWA, MAT Panier de gestion</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Valeurs organisationnelles Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Dans un bureau où la personne se retrouve seule pour effectuer les évaluations. Une seule personne est autorisée à administrer les évaluations pour s'assurer de la constance et la rigueur. La conseillère en évaluation fait la lecture des consignes et répond aux questions des candidats. L'administration est effectuée à un seul candidat à la fois.</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Aucun, firme de consultants en ressources humaines.</p> <p>10. Aucun, firme de consultant sen ressources humaines.</p> <p>11. Réduction du taux de roulement chez nos clients Qualité d'embauche chez nos clients Assurer que notre candidat correspond au profil auprès de nos clients Gestion de carrière Gestion du potentiel</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>12. -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Non</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? 	<p>14 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. Papier/crayon et via internet (selon tests en cause) Bureau de l'entreprise ou encore à distance via web (selon contexte) Conseiller ressources humaines 8. Entre une heure et deux heures 9. Taux de rétention et contribution positive aux bon roulement des opérations de l'entreprise 10. Pas de budget spécifique, utilisation contextuelle selon besoin. 11. Meilleure intégration (et aide au <i>coaching</i>), meilleure planification de la relève. 12.. Non. 14. Services professionnels - services conseils (54)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	<p>16 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. En individuel Bureau fermé, en entreprise Conseiller d'orientation 8. Moins d'une heure 9. Indicateurs ciblés en lien avec les résultats aux tests, les observations et réponses aux questions lors de l'entrevue de sélection et la performance au travail. 10. 100 \$/candidat 11. Qualité des embauches et meilleure connaissance des pistes de développement, du profil de personnalité 12.. Non 14. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants	
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p>	<p>17 -</p>	<p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Énoncé des consignes par une personne responsable. Tests réalisés à l'ordinateur. Nos locaux Ressources humaines</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. Temps du développement et l'administration seulement (développement à l'interne)</p> <p>11. Processus en cours.</p> <p>12.. Non, aucun moyen</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>18 -</p>	<p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Ils sont réalisés directement dans le logiciel avec l'aide de questions papier. Sur le lieu de l'entrevue, avec l'ordinateur la plus proche. Par le responsable des ressources humaines ou une adjointe.</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. On classe les résultats par ordre et on se permet de s'y référer si nous hésitons entre plusieurs candidats.</p> <p>10. 0 \$</p> <p>11. Qualité des embauches, réduction du temps de formation à l'interne, efficacité plus rapidement.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Services administratifs - services d'emploi (56)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Bureau du psychologues Psychologue industriel</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. 500 \$/candidat</p> <p>11. Qualité des embauches et plan de développement mieux ciblé</p> <p>12.. Non. Utilisation restreinte, informations partagées uniquement avec directeur</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>20 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes professionnels</p> <p>4. Aide à la décision Connaitre le niveau de connaissances pratiques de l'individu.</p> <p>5. Connaissances Dessin industriel... utilisation de certains logiciels. Élaboration de document</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Test sur ordinateur ou écrit Bureau de l'entreprise Directeur</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Qualité du travail... nombre d'erreurs déterminant la réussite ou l'échec</p> <p>10. 0 \$. Ce sont des tests internes.</p> <p>11. Meilleure qualité des embauches</p> <p>12.. Non. Les tests sont uniquement un outil de validation de ce que le candidat a donné comme information lors de l'entrevue.</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. avec un ordinateur salle de formation RH</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Taux de roulement</p> <p>10. 0 \$</p> <p>11. Qualité des embauches accrue</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Commerce de gros autres (41)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? 	<p style="text-align: center;">22 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision 5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. Informatique Bureau Conseillère en recrutement 8. Entre une heure et deux heures 9. Indicateurs fournis par le fournisseur de tests 10. 300 \$ 11. Meilleure précision dans le choix des candidats; réduction des échecs de recrutement. 12.. Non 15. Services professionnels - autres services (54b)
<p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">23 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. Par internet Par les RH 8. Moins d'une heure 9. Aucun 10. Très peu 12.. Non 15. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Test DYNAMIX</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision</p> <p>5. Valeurs organisationnelles Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Nous utilisons les services d'une firme qui envoie les tests électroniquement aux candidats, et cette même firme fait l'analyse des tests une fois ceux-ci complétés.</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. La haute direction ainsi que les RH ont fait les tests eux-mêmes.</p> <p>10. Aucune limite, mais le coût est de 150 \$ par test par candidat.</p> <p>11. Aide à la sélection des candidats.</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Industrie de l'information et culturelle (51)</p>
	<p>25 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>12. Non</p>
	<p>26 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>10. Aucun</p> <p>15. Services professionnels - autres services (54b)</p>
	<p>27 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Les candidats sont avisés préalablement au téléphone des détails relatifs au test. Test est minuté Dans une salle de conférence Réceptionniste</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Retour sur les questions théoriques évaluées par le test lors de mise en situation pendant l'entrevue.</p> <p>10. N'a jamais été évalué.</p> <p>11. Qualité des embauches, meilleur potentiel de développement au sein de l'entreprise.</p> <p>12.. Non</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement Outil de recrutement pour monter les équipes de travail et s'assurer d'une synergie entre les profils des membres de l'équipe; outil de développement organisationnel; outil pour analyser les personnalités lors de situations problématiques et ainsi aider à la résolution de problèmes.</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>5.a. Les besoins motivationnels; le degré d'adaptabilité; leur niveau de créativité / originalité de pensée; leur niveau d'équilibre émotif.</p> <p>6. Idéalement avant l'entrevue de sélection, sinon, juste après. Nous ne faisons pas d'entrevue téléphonique.</p> <p>7. Web Peu importe! Test MPO : la DRH, formée pour analyser les résultats Autres tests - connaissances et/ou aptitudes techniques : par le questionnaire du poste.</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. L'expérience...</p> <p>10. 2000\$ approximativement.</p> <p>11. Qualité des embauches.</p> <p>12.. Non. Pour les tests techniques, cela ne pose pas d'enjeux. Pour le test de profil de personnalité, nous le présentons comme un de nos outils de recrutement. Nous mentionnons également qu'une analyse de leur profil leur sera présentée si le candidat(e) est embauché.</p>
	<p>29 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Ordinateur Leur endroit préféré. Eux-mêmes, lien qui est envoyé par l'administrateur</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Le nombre d'années que les candidats reste avec l'entreprise, le <i>fit</i> avec les collègues, performance au travail (évaluation du rendement)</p> <p>10. 500 \$ par candidat</p> <p>11. Réduction du taux de roulement Qualité des embauches <i>Fit</i> avec la culture organisationnelle</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>30 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>15. Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>31 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>5.a. Style des gestion Compatibilités Forces et faiblesses Comportemental</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Papier, ordi, entrevue, firme externe pour les niveaux supérieurs, dans les bureaux pour le niveau intermédiaire (moins d'une heure)</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>10. 1200 \$ en moyenne pour les niveaux supérieurs et moins pour les premiers niveaux</p> <p>11. Réduction de taux de roulement car les critères évalués dressent un portrait intéressant du candidat et de son potentiel de développement. Efficacité dans l'équipe</p> <p>12.. Non. Explique aux candidats que nous recherchons le meilleur <i>match</i> vis-à-vis les employés en place et le poste à pourvoir.</p> <p>15. Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>32 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>2.a. Pas de tests psychométrique, votre question n'est pas claire... Tests de connaissances, aptitudes et panier de gestion mais des tests réels.</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Sur ordinateur Dans nos locaux Par la personne responsable de la dotation</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Comparaison entre les candidats</p> <p>10. Non applicable, tests maison</p> <p>11. Qualité des embauches</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>33 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes professionnels</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Par courriel Au domicile du candidat Coordonnatrice RH</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. 75\$ / test</p> <p>11. Réduction temps de recrutement, informations permettant d'approfondir dans l'entrevue</p> <p>12.. Non, nous demandons toujours le consentement écrit de la personne et le test sélectionné est réputé et professionnel.</p> <p>15. Finance et assurances (52)</p>
	<p>34 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Non</p> <p>15. Services administratifs autres (56b)</p>
	<p>35 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>10. 0 \$</p> <p>11. On ne fait pas des tests.</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>36 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Personnalité, leadership Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Tout dépend des tests : connaissances : au service des RH personnalité : psychologue industriel</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. La rétention du personnel embauché</p> <p>10. Environ 10 000 \$</p> <p>11. Qualité des embauches accrue</p> <p>12.. Non. S'assure qu'ils sont en lien avec l'emploi postulé.</p> <p>15. Finance et assurances (52)</p>

Questions	Répondants	
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	37 -	1. Entreprise privée 2. Non 10. Aucun en particulier, selon le besoin 12.. Non 15. Services professionnels - services conseils (54)
101 à 500 employés (46 répondants)		
	38 -	1. Organisme parapublic 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Aptitudes 6. Après l'entrevue de sélection 7. Copie papier ou en ligne Au bureau ou au domicile du candidat Le candidat complète le questionnaire. 8. Moins d'une heure 9. En développement. L'utilisation de cet outil est récente. 10. + ou - 10 000 \$/annuellement 11. Équation entre le profil recherché et le profil du candidat. Identification du plan de formation. Écart entre le profil et le candidat. 12.. Non 15. Administrations publiques - municipales (91b)
	39 -	1. Organisme public 2. Oui 2.a. ADO 3. Postes professionnels Postes administratifs/auxiliaires 4. Aide à la décision 5. Valeurs organisationnelles 5.a. Il mesure les qualités requise et celles que le candidat croit devoir avoir pour le poste. 6. Après l'entrevue de sélection 7. Nous distribuons au candidat 2 feuilles. L'une pour qu'il identifie les qualités qu'il possède et la deuxième pour qu'il identifie les qualités qu'il croit être importantes pour le poste. Dans la salle d'entrevue Interviewer (Conseiller en ressources humaines) 8. Moins d'une heure 9. Aucun 10. Très peu 11. Meilleure identification du profil du candidat. 12.. Non 15. Construction (23)
	40 -	1. Entreprise privée 2. Non 15. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Questionnaire papier Sur place (entreprise) DRH</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>10. 1500 \$</p> <p>11. Qualité des embauches. Plus facile de fixer des objectifs personnels.</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p> <hr/> <p>42 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes Habilités à gérer des équipes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Sur un site internet spécialisé De la maison Firme spécialisée</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Rien pour l'instant</p> <p>10. 250 \$ maximum par candidat</p> <p>11. Capacité de comprendre rapidement comment intervenir lorsqu'un nouvel employé a de la difficulté lors des premiers mois à l'emploi.</p> <p>12.. non</p> <p>15. Finance et assurances (52)</p> <hr/> <p>43 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>10. 1000 \$/ candidat</p> <p>11. Nous n'en utilisons pas formellement actuellement.</p> <p>15. Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Paniers de gestion, tests d'aptitudes, inventaire de personnalité ou test de connaissances</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Valeurs organisationnelles Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Selon le niveau d'emploi, postes administratifs, sur place (tests de connaissances) et inventaire (par internet), par nos conseillères en RH. Les autres tests de type panier de gestion sont administrés par des firmes externes.</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Aucun pour les tests de connaissances, outre la note de passage. Les tests style panier de gestion sont administrés par des firmes spécialisées externes.</p> <p>10. Selon les années, varie entre 2 000 \$ et 15 000 \$.</p> <p>11. Qualité des embauches, renforcement des comportements déjà observés et notés (inventaire), est-ce que les résultats collent avec nos profils de compétences, ou ceux souhaités?</p> <p>12.. Aucune plainte</p> <p>15. Administrations publiques - municipales (91b)</p>
	<p>45 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Services professionnels - bureau avocats (54a)</p>
	<p>46 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Électronique Dans l'entreprise ou à la maison via un lien Conseillères ressources humaines</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. 40 \$ par candidat</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Services professionnels - autres services (54b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>5.a. Personnalité Sens des priorités Sphères de gestion à développer (PODC)</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Test écrit ou sur l'ordinateur Cabinet de la firme sélectionnée Firme de consultants sélectionnée</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. Très faible pourcentage</p> <p>11. Meilleure intégration de la personne sélectionnée et plus grand encadrement autour des points à améliorer de la personne.</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Sont remis avant l'entrevue physique Au travail dans la salle d'entrevue Le recruteur</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Correction par des experts</p> <p>11. Qualité d'embauche accrue</p> <p>12.. Non</p> <p>15. Commerce de détail (44-45)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>15. Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants	
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?	50 -	1. Organisme public 2. Oui 2.a. Ces trois réponses sont bonnes 3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision 5. Connaissances Aptitudes 6. Après l'entrevue de sélection 7. Entreprise de professionnels en la matière Place d'affaires de l'entreprise Des professionnels 8. Plus de quatre heures 11. Qualité des embauches accrue et meilleure rétention 12.. Non 15. Services publics (22)
10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?	51 -	1. Entreprise privée 2. Non 15. Fabrication autres (31-33)
12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	52 -	1. Entreprise privée 2. Non 10. Pas de budget, cas par cas. 12. Non. 15. Fabrication autres (31-33)
	53 -	1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision 5. Comportement de leader, comportement relationnel Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. Les candidats complètent des tests papier dans un temps limité. Les feuilles complétées sont envoyées à un consultant pour analyse. Lieux de travail Conseillère ou directrice des ressources humaines 8. Entre trois heures et quatre heures 9. Évaluation du profil après 6 mois d'emplois 10. 550 \$ par test 11. Meilleure <i>fit</i> pour le poste et la culture d'entreprise 12.. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>54 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Informatique Au bureau Conseillère ressources humaines</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>55 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. SPB Hogan, Matrigma</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>5.a. Si la personne correspond au profil du poste</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Test en ligne En ligne SPB</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Non</p> <p>10. Pas de budget, le moins cher possible</p> <p>11. Qualité d'embauche</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>56 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes de cadre de premier niveau Postes professionnels</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Au même moment que l'entrevue de sélection</p> <p>7. Papier Dans un bureau fermé/salle de conférence Ressources humaines mais préparé en collaboration avec le département visé.</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>10. 0 \$</p> <p>11. Qualité des embauches</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>12. Non</p> <p>14. Commerce de détail (44-45)</p> <hr/> <p>58 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>14. Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p> <hr/> <p>59 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes de cadre de niveau intermédiaire Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Tests psychométriques par une firme externe. Tests de connaissances théoriques remis, préparés sur mesure selon le poste. Tests psycho : chez le fournisseur et en ligne Tests connaissances : dans nos locaux Psychométrie : psychologue industriel Connaissances : corrigé par le supérieur immédiat</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. De 0 \$ à 2000 \$ selon le niveau du poste</p> <p>11. Qualité des embauches, outil de développement</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Services professionnels - autres services (54b)</p> <hr/> <p>60 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Psychométriques</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Entrevue Externe à l'entreprise Groupe CGC</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>9. Aucun. Résultats subjectifs et recommandations sont utilisés comme résultats des tests.</p> <p>10. Pas de budget établi</p> <p>11. Qualité des gestionnaire et <i>fit</i> avec notre environnement</p> <p>12.. Non. Les résultats sont confidentiels aux RH. Même le gestionnaire qui embauche n'y a pas accès.</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p>	<p>61 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>5.a. Engagement, tolérance au stress, autonomie, écoute, souplesse, capacité d'être ferme, sens politique, mobilisation, sens des priorités, vers les résultats et esprit d'analyse</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Le candidat se déplace en personne pour compléter le formulaire d'évaluation. Dans les bureaux de la firme de consultation Un membre de la firme spécialisée</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p> <p>9. Gestion de soi, gestion des relations, gestion du travail</p> <p>10. Environ 20 K</p> <p>11. Qualité des embauches accrue et excellent outil pour le plan de développement du candidat</p> <p>12.. Non. Accès aux résultats très limité. Toute action relative aux tests est discutée et approuvée par le candidat au préalable.</p> <p>14. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>62 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>63 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Les tests sont administrés par RH et un fournisseur externe. En ligne (virtuel) RH</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. En moyenne 500 \$ par candidat</p> <p>11. Qualité de l'embauche Valeurs personnelles et professionnelles du candidat compatibles avec celles de l'entreprise Réduction du taux de roulement Augmentation du taux de rétention</p> <p>12.. Non. Candidats doivent signer une décharge.</p> <p>14. Commerce de gros autres (41)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? 	<p style="text-align: center;">64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Valider l'information recueillie lors des entrevues et des références 5. Aptitudes Valeurs organisationnelles 5.a. Traits de personnalité, champs d'intérêt, forces naturelles, points à améliorer. 6. Après l'entrevue de sélection 7. Questionnaires et discussions Au bureau de la firme. Par une firme privée 8. Entre deux heures et trois heures 9. Nous n'avons pas d'indicateur formel, sauf que les résultats du rapport doivent correspondre à ce que nous observons du candidat une fois en emploi. 10. Nous n'avons de limites budgétaires. Actuellement les tests coûtent environ 650 \$ par candidat. 11. La qualité des embauches est accrue, car en cas de différences entre les entrevues, les références et les résultats des tests, nous rencontrons de nouveau le candidat pour éliminer les zones d'ombre. 12.. Nous n'avons jamais eu aucun problème. 14. Fabrication autres (31-33)
<p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Panier de gestion 3. Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Valeurs organisationnelles Aptitudes Connaissances 6. Après l'entrevue de sélection 8. Plus de quatre heures 14. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? <p>Secteur d'activité</p>	66 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Tous ces tests 3. Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. En ligne ou en personne En ligne ou au bureau de la firme spécialisée dans ce genre de test. Expert dans ce domaine 8. Plus de quatre heures 9. Aucun 10. 1600 \$ par candidat pour les cadres supérieurs 500 \$ par candidat pour les cadres intermédiaires 11. Qualité des embauches, meilleure intégration dans l'équipe et dans les fonctions. 12.. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	67 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision Outil de développement 5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue téléphonique 7. Web Maison 8. Entre une heure et deux heures 9. Étude de validité 10. 10 000 \$ 11. Qualité des embauches 12.. Non 14. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>68 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. QI</p> <p>3. Postes professionnels</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>6. Avant l'entrevue de sélection en face-à-face</p> <p>7. Sur ordinateur Au bureau-chef Les RH</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Résultat des tests administrés lors de la formation et la performance sur le terrain</p> <p>10. Ce sont des tests maison, difficile à dire</p> <p>11. Qualité des candidats, meilleure productivité</p> <p>12.. Non, aucun moyen</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Transmission du code d'accès par courriel. Le candidat le complète de chez lui sur internet. Une partie du test est chronométrée. Par internet. À distance. Technicienne RH coordonne l'administration du test. Conseillère RH interprète les résultats.</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>10. Environ 100 \$/candidat</p> <p>11. Plus grande correspondance du candidat retenu au profil recherché. Réduction du taux de roulement.</p> <p>12.. Aucune plainte. Présentation au Syndicat. Utilisation de tests reconnus.</p> <p>14. Autres services - associations (81a)</p>
	<p>70 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>10. 0\$</p> <p>11. Haut taux de roulement, Beaucoup de dossiers d'invalidité, absentéisme...</p> <p>14. Commerce de détail (44-45)</p>
	<p>71 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Industrie de l'information et culturelle (51)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>72 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Hébergement et services de restauration (72)</p>
	<p>73 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Panier de gestion</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Obtention des codes de notre fournisseur et envoi au candidat. Au choix du candidat : notre bureau ou à domicile Fournisseur</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Temps en poste Performance</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
	<p>74 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. En ligne Agent de recrutement</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Rien</p> <p>10. 26 \$ par candidat</p> <p>11. Qualité des embauches</p> <p>12.. Non</p>
	<p>75 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>76 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Informatique Bureau du recruteur Conseiller en RH</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>11. Qualité de l'embauche</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p>	<p>77 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>14. Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>78 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Compétences de gestion</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Plusieurs modes : papier à choix multiples, papier avec réponse à développement, <i>in-basket</i> (mise en situation avec acteurs) et finalement entretien avec le candidat. Dans les locaux de la firme Une firme spécialisée dans la réalisation de tests psychométriques</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>9. Aucun, outre la rétention et le succès du candidat dans son poste une fois embauché.</p> <p>10. Environ 800 \$ à 1500 \$ par candidat.</p> <p>11. Qualité des embauches accrue.</p> <p>12.. Non.</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>79 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>12. Non</p> <p>14. Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? 	<p style="text-align: center;">80 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision 5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles Compétences techniques dans le cas de postes spécialisés 5.a. Personnalité 6. Après l'entrevue de sélection 7. Courriel (Test MPO) et version papier (tests d'aptitudes). Courriel ou dans nos bureaux Conseillère ressources humaines 8. Moins d'une heure 9. Passation des tests aux membres de l'équipe en place. 10. 10 000 \$ 11. Hausse de la qualité des candidats retenus, meilleur avec l'équipe. 12.. Non 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
<p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">81 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Test de doigté et de classement Test routier pour les camionneurs 3. Postes administratifs/auxiliaires 4. Aide à la décision 5. Rapidité du doigté Organisation 6. Pendant l'entrevue de sélection 7. Logiciel Tap Touche À nos bureaux Les ressources humaines 8. Moins d'une heure 9. Le nombre de mots/minute ainsi que les erreurs de frappe. De plus, le nombre d'erreurs de classement et la façon de classer. 10. Indéterminé 11. Meilleure qualité des embauches 12.. Non 14. Transport et entreposage (48-49)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>82 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Profils de motivation et de style et tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Profils de motivation et de style pour assurer le meilleur appareillage sur le plan de l'environnement de travail, à savoir si les stimulations de l'environnement vont répondre aux besoins de motivation du candidat. Quant à eux, les tests d'aptitudes servent à éliminer les candidats qui ne rencontrent pas la «note de passage» (étude de cas pour évaluer la connaissance et le jugement; test de rédaction; test sur le logiciel Excel).</p> <p>5. Valeurs organisationnelles Connaissances Aptitudes</p> <p>5.a. L'analyse du profil montre le genre de stimulations que la personne requiert et nous permet de prédire si l'environnement de travail est approprié.</p> <p>7. Certains sont en ligne et peuvent être administrés sans surveillance. D'autres sont administrés sur place et sont minutés. En ligne pour certains, sur les lieux de travail pour d'autres RH</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Les tests d'aptitudes mesurent les habiletés de base et, en conséquence, les notes de passage sont plutôt basses. Pour les profils, la démarche est nouvelle et nous utiliserons la progression des recrues lors des premiers 12 mois d'emploi pour valider le choix.</p> <p>10. Les aides que nous utilisons sont très peu dispendieuses : tests d'aptitudes maison : 0 \$ profil : moins de 50 \$ l'unité</p> <p>11. Nous anticipons une réduction des erreurs de recrutement et donc une réduction du roulement volontaire et involontaire au cours des 12 à 18 premiers mois. Les profils favorisent une intégration plus rapide et plus efficace au sein des équipes en place, car le gestionnaire connaît immédiatement les besoins motivationnels de la recrue et peut s'y ajuster rapidement.</p> <p>12.. Aucune plainte ou poursuite. Les tests d'aptitudes sont simples (Excel, orthographe) et sont directement liés à l'emploi visé en démontrant le niveau de connaissances du candidat (étude de cas). Pour les profils, nous nous assurons auprès du concepteur/fournisseur que l'outil respecte toutes les exigences légales en matière de discrimination.</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>83 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>5.a. Test Hishihara pour détection daltonisme Test pour compréhension mécanique pour emploi en usine</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Fait lors de la première entrevue, par le conseiller RH Bureau Conseiller RH; si le test est technique (exemple IT), il est corrigé par le directeur du département.</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Pas de suivi une fois l'employé embauché. On voit comment l'employé performe, sans autre validation.</p> <p>10. Souvent test maison. Ou achat du test amorti au fil des ans.</p> <p>11. Sert à mieux évaluer les candidats</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
501 à 1000 employés (12. répondants)	<p>84 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. À leur domicile avec un accès internet EPSI Test objectif sur internet</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. 125 \$ par candidat</p> <p>11. Inconnu à date, trop récent</p> <p>12.. Aucun</p> <p>14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>85 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Valeurs organisationnelles Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Informatiquement Chez l'employé Un consultant RH</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Valider lors de l'évaluation de l'employé après 3 mois et après 12 mois.</p> <p>10. 400 \$ par candidat</p> <p>11. Meilleure sélection des candidats. Sensibilisation à la façon de travailler avec le nouveau candidat.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Arts, spectacles et loisirs</p>
	<p>86 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>87 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. En ligne via une firme de psychologues industriels (entrevue d'une heure avec le psy pour les postes professionnels). Une demi-journée de rencontre avec le psychologue pour les cadres de tous les niveaux (paniers de gestion). Tests en ligne. Entrevue de professionnel : dans nos bureaux Entrevue de cadre : variable (dans nos bureaux ou dans les bureaux de la firme) Psychologue industriel</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Évaluation en période de probation</p> <p>10. 30 000 \$ annuel</p> <p>11. Le gestionnaire sait davantage les forces et faiblesses de son nouvel employé.</p> <p>12.. Non. Détruit les données après réception. Si demande d'obtenir résultats des tests, nous passons par la firme de psychologues.</p> <p>14. Services d'enseignements/professeur (61a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>88 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Panier de gestion</p> <p>3. Postes professionnels</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures)</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Lettre d'invitation à passer les tests d'un concours</p> <p>7. Écrit Selon les régions administratives : locaux d'institutions éducatives loués Personnel du gouvernement</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>11. Équité</p> <p>12.. Oui. Décisions arbitrales</p> <p>14. Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Dépendant du poste, peut être inventaire de personnalité ou plusieurs tests dont panier de gestion.</p> <p>3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Compétences de gestion</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. En personne, sur place Locaux de la firme utilisée La firme de psychologues industriels</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>9. Profil type recherché</p> <p>10. 1900-2000 \$ par candidat</p> <p>11. Qualité des embauches accrue</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p>	<p>90 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Nous utilisons les tests d'aptitudes et les paniers de gestion.</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes Selon le profil de compétences des différents postes.</p> <p>6. Nous n'avons pas d'entrevue téléphonique. Les tests sont la première étape de notre processus de sélection et sont utilisés avant l'entrevue de sélection.</p> <p>7. Majoritairement par ordinateur avec un mot de passe ou format papier. Candidature externe sur les lieux de la firme externe ou à notre bureau si c'est format papier. À nos bureaux pour les candidatures internes. Nous ou la firme selon les situations.</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>10. 15 000 \$ annuellement</p> <p>11. Nous en sommes aux premières démarches. Les résultats n'ont pas encore été évalués.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Services publics (22)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Cadres, test de psychométrie qui comprend différents tests dont un panier de gestion, inventaire de personnalité, etc. Pour les emplois techniques, des tests techniques pour nous assurer de la maîtrise des compétences techniques.</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Compétences techniques</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Professeur, psychologue Test écrit Cadres : au bureau du psychologue industriel Compétences techniques : à même nos bureaux ou dans une institution spécialisée.</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>9. Aucune</p> <p>11. Qualité des embauches accrue, permet aussi de planifier le développement professionnel du candidat.</p> <p>12.. Non, aucun</p> <p>14. Administrations publiques - municipales (91b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. BGTA, Bennett, opq, neo-pi, gestion de conflits, gestion du personnel</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes personnalité</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique ou après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Papier Lieu du travail Personnel RH</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p> <p>9. Selon recommandation d'un psychologue industriel</p> <p>10. 15 000 \$ environ</p> <p>11. Qualité</p> <p>12.. Aucune plainte, analyse effectuée par psychologue agréé</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>93 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>11. Si il y en avait, je miserais sur une augmentation de la qualité des candidats embauchés, meilleur <i>fit</i>.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Fabrication haute technologie (31-33b)</p> <hr/> <p>94 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Avant l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Version électronique Bureau DRH</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p>	<p>95 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures)</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Salle réservée Firme externe</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Validation des tests auprès des employés actuels</p> <p>10. 500 \$/candidat</p> <p>11. Meilleure qualité des candidats embauchés Formation subséquente plus efficace</p> <p>12.. Oui, mais la convention collective stipule que les tests sont au choix de la gestion.</p> <p>14. Transport et entreposage (48-49)</p>
<p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>96 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Les trois types de tests mentionnés ci-dessus. Le panier de gestion est uniquement utilisé pour nos gens ayant de la supervision.</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Tests papier et à l'ordinateur avec explications données par la firme spécialisée Dans les bureaux de nos fournisseurs et par nos employés Firme externe (Adecco et Brisson Legris)</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>9. Aucun de formel, mais nous suivons la qualité de nos embauches.</p> <p>10. 20 000 \$par année</p> <p>11. Qualité des embauches + possibilité de rapidement travailler sur des plans de développement avec nos nouveaux employés.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Transport et entreposage (48-49)</p>

Questions	Répondants
	1001 à 5000 employés (18 répondants)
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	97 - 1. Entreprise privée 2. Oui 5. Aérospatiale Aptitudes 6. Après l'entrevue de sélection 7. Test en ligne ou sur papier Au bureau chef Par le centre de formation 8. Entre une heure et deux heures 9. Un système de formation en ligne 10. Plus d'un quart de million 11. Qualité de l'embauche accrue 12.. non 14. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)
	98 - 1. Entreprise privée 2. Non 14. Services professionnels - services conseils (54)
	99 - 1. Organisme public 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Outil de développement Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision 5. Connaissances Aptitudes 6. Après l'entrevue de sélection 7. Papier/crayon après l'entrevue ou Sur internet (à partir du lieu de l'entreprise) Pour les cadres, par une firme externe 8. Entre une heure et deux heures 9. Aucun pour le moment 10. Environ 15 000 \$ 11. Qualité des embauches, meilleur arrimage compétences/poste 12.. Non, mais nous utilisons des outils reconnus. 14. Transport et entreposage (48-49)
	100 - 1. Organisme public 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) 5. Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 8. Moins d'une heure 14. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>101 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Internet Thomas international</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Nous venons tout juste d'implanter ce processus. Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer son efficacité.</p> <p>11. Meilleures embauches, meilleure gestion de la performance.</p> <p>14. Services immobiliers, location et bail (53)</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>102 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitude, psychométriques ou paniers de gestion selon le poste à combler.</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles Gestion, mobilisation, etc.</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Certains tests sont administrés en ligne, d'autres sont faits papier. Certains tests sont faits à distance chez le candidat, d'autres chez le fournisseur de services et d'autres à nos locaux. Conseillère en RH ou fournisseur.</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>9. Pour les postes à volume, des exercices de validation sont faits aux 3 ou 4 ans pour valider si les prédictions se sont concrétisées après l'embauche. Pour les postes uniques, les résultats des tests sont contre-validés par le biais des références ou par le biais d'une autre entrevue.</p> <p>10. Globalement entre 75 000 \$ et 100 000 \$ par année selon le nombre d'embauches.</p> <p>11. Qualité de l'embauche, alignement du développement dès le début à l'emploi, climat d'équipe.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Services publics (22)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>103 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Habilités de gestion, autonomie, gestion des priorités, etc.</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Chez un consultant (psychométrie) Salle de test (connaissances) Un conseiller acquisition de talents (connaissances)</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p> <p>9. Aucun, c'est notre préoccupation actuelle.</p> <p>10. Si psychométrie : 1500 \$/candidat Si connaissance : temps de conception, de passation et de correction seulement.</p> <p>11. Connaissances : étape de sélection (moins de candidats en entrevue) Psychométrie : creuser certaines facettes de la personnalité et des compétences. Qualité des embauches.</p> <p>12.. Pas pour le moment</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
	<p>104 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>5.a. Besoins motivationnels Originalité de pensée - spontanéité émotionnelle - assertivité - extraversion - pondération - structure et adaptabilité</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Papier ou en ligne Bureau ou en ligne Responsable RH</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Validation lors du <i>feedback</i> à l'employé et au superviseur.</p> <p>10. 80 \$ par employé - environ 1500 \$</p> <p>11. Avec le profilage fait pour le poste, on peut essayer de faire un <i>match</i> parfait - confirme certaines impressions - cependant, on n'y accorde pas toute l'importance car les valeurs, l'éducation, l'instruction, l'expérience n'y sont pas mesurées.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p>	<p>105 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Informatique et/ou journée bilan Soit à la maison ou chez le psychologue industriel</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>10. 1500 \$</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Commerce de gros autres (41)</p>
<p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>106 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Panier de gestion</p> <p>3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures)</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Il faut que les compétences (3) soient en lien avec la vision de l'organisation.</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Contractant Hors de l'établissement</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>9. Le comité de direction valide les tests et nous ne sommes au courant de leurs indicateurs...</p> <p>10. Par candidature= 1000 \$ à 2000 \$</p> <p>11. Qualité de l'embauche Synergie des candidatures en lien avec la vision = travail d'équipe</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>107 -</p>	<p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Questionnaire à compléter, version papier Sur place après l'entrevue ou à leur domicile Par le candidat, corrigé par le recruteur</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. 25 \$/candidat</p> <p>11. Pas mesuré</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>108 -</p>	<p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Panier de gestion</p> <p>3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Donner des consignes quant au test au candidat et lui laisser tout le matériel nécessaires (papier, crayon). Bureau des ressources humaines Adjointe aux ressources humaines</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Taux de rétention et efficacité dans le poste.</p> <p>10. Pas de budget, car panier de gestion payé lors de la première année.</p> <p>11. Confirmation dans près de 80 % des cas des informations récoltées lors de l'entrevue.</p> <p>12.. Non, car c'est un ensemble de méthodes qui nous permet de prendre une décision.</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? 	<p>109 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. McQuaig - mesure des tempéraments Tests psychométriques pour gestionnaires de 2e niveau et+ 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Leadership Aptitudes 5.a. Tempérament - alignement avec le poste en question 6. Après l'entrevue de sélection 7. McQuaig version papier Test psychométrique d'une journée par un psychologue industriel McQuaig - sur place Test psycho : chez le fournisseur McQuaig remis et interprété par le conseiller RH Test psycho : psychologue industriel 8. Moins d'une heure 9. Aucun 11. Qualité d'embauche 12.. Non 14. Commerce de détail (44-45)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>110 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Toute une batterie de tests d'une journée 3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Aptitudes Valeurs organisationnelles 5.a. Habiletés de gestion 6. Après l'entrevue de sélection 7. Par une firme spécialisée Un psychologue 8. Plus de quatre heures 9. Aucun 10. 2 500 \$ par candidat 11. Qualité des embauches, développement des compétences par la suite 12.. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)

Questions	Répondants	
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>111 -</p>	<p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Test d'aptitudes et de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>5.a. Personnalité</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Internet À la maison Le candidat</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. 100 \$</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Commerce de gros autres (41)</p>
	<p>112 -</p>	<p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité, tests d'aptitudes et panier de gestion</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes</p> <p>5.a. Comportement, forces et obstacles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. En ligne. Le candidat peut le faire là où ça lui convient. RH envoie le lien au candidat par courriel.</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Il n'y en a pas encore, mais nous le prévoyons.</p> <p>10. Coût par candidat : de 70 \$ à 120 \$ - 1325 \$ pour la haute direction.</p> <p>11. Qualité des embauches, indication de ce à quoi on peut s'attendre comme comportement et comment réagir avec la personne dans certaines situations.</p> <p>12.. Pas à ma connaissance. Une notice d'introduction prévient les candidats.</p> <p>14. Commerce de gros autres (41)</p>
	<p>112. -</p>	<p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Non</p> <p>14. Services d'enseignements/professeur (61a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p> <p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>114 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures)</p> <p>5. Aptitudes Relations interpersonnelles, habileté de gestion, logique...</p> <p>6. Avant l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Papier Indéterminé Membre de la DRH</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p> <p>9. Prétest sur le personnel</p> <p>10. Variable</p> <p>11. Réduction du bassin, minimum de compétence requis</p> <p>12.. Oui, membre de comité d'évaluation des moyens qui sont neutres</p> <p>14. Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
5001 employés et plus (8 répondants)	
	<p>115 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Panier de gestion</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
	<p>116 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Avant l'entrevue de sélection</p> <p>7. Dans une salle, seule, sans dérangement ni interruption Salle de conférence dans nos locaux Adjointe RH</p> <p>8. Moins d'une heure</p> <p>9. Aucune</p> <p>12. Non</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>117 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Psychométrie : personnalité, aptitudes et gestion</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Firme externe Firme externe Firme externe</p> <p>8. Plus de quatre heures</p> <p>14. Commerce de détail (44-45)</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p>	<p>118 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Non</p> <p>14. Commerce de détail (44-45)</p>
<p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>119 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Les 3</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles Les 6 valeurs de travail de l'entreprise</p> <p>6. Avant l'entrevue téléphonique sauf dans le cas des cadres de haut niveau où ils sont complétés après l'entrevue de sélection.</p> <p>7. Informatisés pour ceux avant l'entrevue téléphonique. Sur place seulement (pas à distance) Nous avons une règle qui régit la vérification des identités à l'embauche. Sur place, 16 différentes villes du Québec Des psychotechniciens dûment formés et gérés par nous. Il y a contrôle qualité annuellement et plus s'il le faut.</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Tests renormalisés tous les ans Étude de validité prédictive entre les tests et les évaluations du rendement aux 2 ans.</p> <p>11. Taux de roulement sous la barre des 1 % Taux de licenciement pour cause de mauvais choix de sélection sous la barre des 0,5 %</p> <p>12.. Oui Contentieux interne Toutes les règles d'application de l'Ordre des psychologues sont appliquées à la lettre. 3 psychologues industriels dans l'entreprise qui gère ce processus. Études statistiques mensuelles réalisées par des psychologues à l'interne ET à l'externe afin d'assurer la solidité des études.</p> <p>14. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>120 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision</p> <p>5. Connaissances</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Par ordinateur, en personnes et par écrit Sur place RH</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p> <p>10. .3 FTE</p> <p>11. Qualité des embauches accrue</p> <p>14. Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>121 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Inventaire de personnalité</p> <p>3. Postes professionnels</p> <p>4. Outil de développement Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. En ligne Notre bureau ou un lieu désigné - test passé en environnement contrôlé Une personne des RH désignée</p> <p>8. Entre une heure et deux heures</p> <p>9. Suivi par des psychométriciens</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
	<p>122 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests pour les outils bureautiques Panier de gestion pour les postes de cadre</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision</p> <p>5. Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Sur l'ordinateur À nos bureaux Agent administratif</p> <p>8. Entre deux heures et trois heures</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. Aucun</p> <p>11. Permet de confirmer un minimum d'habiletés pertinentes pour l'emploi.</p> <p>12.. Non</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions	Répondants	
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	Pas de réponse (36 répondants)	
	123 -	1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Tests de connaissance de la langue (grammaire et compréhension) et connaissances informatiques. 3. Postes administratifs/auxiliaires 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision 5. Connaissances 6. Après l'entrevue de sélection 7. Ordinateur et dictée Poste de travail attiré au bureau Coordonnatrice aux ressources humaines 8. Entre une heure et deux heures
	124 -	1. Organisme public 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes professionnels Postes administratifs/auxiliaires 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) 5. Connaissances Aptitudes 6. Avant l'entrevue téléphonique 7. Tests en ligne et tests papiers-crayons Dans nos locaux Par le service corporatif des ressources humaines 8. Entre deux heures et trois heures
	125 -	1. OSBL 2. Non 3. Postes administratifs/auxiliaires 5. Connaissances 6. Avant l'entrevue téléphonique.
	126 -	1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. MPO - Mobilisation et performance organisationnelle 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Aptitudes Originalité, spontanéité émotionnelle, extraversion, pondération, structure, adaptabilité 6. Après l'entrevue de sélection 7. Papier ou par courriel Sur place ou par courriel du candidat technicien RH ou par courriel 8. Moins d'une heure
	127 -	1. Organisme parapublic 2. Non

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)	128 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Aptitudes 6. Après l'entrevue de sélection
5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?	129 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 12.. Non
7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?	130 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes professionnels Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision 5. Connaissances Aptitudes 8. Entre trois heures et quatre heures
12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	131 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. En individuel À nos bureaux Par la gestionnaire mais corrigé par un conseiller d'orientation 8. Moins d'une heure
	132 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non
	133 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision Outil de développement 5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 8. Entre deux heures et trois heures
	134 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non

Questions	Répondants	
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?	135 -	1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes administratifs/auxiliaires 4. Aide à la décision 5. Connaissances 6. Après l'entrevue de sélection 7. Sur ordinateur Dans nos bureaux Par nous 8. Moins d'une heure
7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?	136 -	1. Entreprise privée 2. Non 13. Non jamais.
9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	137 -	1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Outil de développement Le même test est effectué avec le gestionnaire du poste. Les deux résultats combinés nous aident à "coacher" nos gestionnaires à gérer leurs employés de façon distincte.
	138 -	1. Organisme parapublic 2. Oui 2.a. Predictive Index 3. Postes de cadre de niveau intermédiaire Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau 4. Aide à la décision
	139 -	1. Entreprise privée 2. Non
	140 -	1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision
	141 -	1. Organisme public 2. Non 10. 10 000 \$ annuel

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	142 - 1. Organisme public 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision 5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles 6. Après l'entrevue de sélection 7. Une journée chez une firme spécialisée dans le domaine Firme de consultants Consultant 8. Plus de quatre heures
	143 - 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision
	144 - 1. Entreprise privée 2. Non
	145 - 1. Organisme public 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision
	146 - 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Examen médical 4. Aide à la décision
	147 - 1. Organisme public 2. Non
	148 - 1. Organisme public 2. Oui 2.a. Panier de gestion 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche?</p> <p>2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests?</p> <p>3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)?</p> <p>4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p> <p>5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)</p>	<p>149 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision</p>
<p>5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser.</p> <p>6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés?</p> <p>7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ?</p> <p>8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)?</p> <p>9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés?</p>	<p>150 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes de cadre de niveau intermédiaire Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau</p> <p>4. Aide à la décision</p>
<p>10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)?</p> <p>11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)?</p> <p>12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>151 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Tests d'aptitudes</p> <p>3. Postes administratifs/auxiliaires Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Aide à la décision Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures)</p> <p>5. Valeurs organisationnelles Connaissances Aptitudes</p> <p>6. Après l'entrevue téléphonique</p> <p>7. Test papier écrit À nos bureaux Central test</p> <p>8. Moins d'une heure</p>
	<p>152 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>2.a. Panier de gestion</p> <p>3. Postes professionnels Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire</p> <p>4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision Outil de développement</p> <p>5. Connaissances Aptitudes Valeurs organisationnelles</p> <p>6. Après l'entrevue de sélection</p> <p>7. Une compagnie externe administre le test. À l'extérieur de l'entreprise Consultant</p> <p>8. Entre trois heures et quatre heures</p>

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise utilise-t-elle des tests lors du processus d'embauche? 2.a. Si oui, quels sont les tests utilisés et le nom de ces tests? 3. Pour quels types de postes utilisez-vous des tests (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise)? 4. À quoi les résultats de tests servent-ils? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5. Que mesurent les tests? (cochez toutes les réponses s'appliquant à votre entreprise) 5.a. Si les tests mesurent autre chose que les éléments proposés à la question 5, veuillez préciser. 6. À quelle étape du processus les tests sont-ils administrés? 7. De quelle façon les tests sont-ils administrés ? 8. Combien de temps faut-il à un candidat pour passer l'ensemble des tests (temps de passation)? 9. Quels indicateurs de performance votre entreprise a-t-elle mis en place pour mesurer l'efficacité des tests utilisés? 10. Quel est le montant du budget consacré à l'utilisation des tests au sein de votre entreprise (coûts par candidat ou coûts globaux annuels)? 11. Quels sont les résultats et/ou les avantages observés (ex : réduction du taux de roulement, qualité des embauches accrue, etc.)? 12. Votre entreprise a-t-elle déjà fait l'objet de plaintes ou de poursuites liées à l'utilisation de tests? Quels moyens utilise-t-elle afin de s'en prémunir? Secteur d'activité	<p>153 -</p> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Inventaire de personnalité 3. Postes administratifs/auxiliaires 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision
	<p>154 -</p> 1. Organisme public 2. Oui 2.a. Panier de gestion 3. Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Aide à la décision 5. Aptitudes 6. Après l'entrevue de sélection 7. Les tests psychométriques sont utilisés à l'externe et administrés par la firme. 8. Plus de quatre heures
	<p>155 -</p> 1. OSBL 2. Non
	<p>156 -</p> 1. Entreprise privée 2. Non
	<p>157 -</p> 1. Organisme public 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes administratifs/auxiliaires Postes de cadre de premier niveau Postes de cadre de niveau intermédiaire 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision Outil de développement 5. Connaissances Aptitudes 6. Après l'entrevue téléphonique 7. En personne feuille papier À l'établissement Un professionnel RH 8. Entre trois heures et quatre heures 11. Qualité des embauches accrue 13. Non
	<p>158 -</p> 1. Entreprise privée 2. Oui 2.a. Tests d'aptitudes 3. Postes administratifs/auxiliaires 4. Élimination des candidatures (pour les postes à haut volume de candidatures) Aide à la décision 5. Aptitudes 6. Avant l'entrevue téléphonique 7. En ligne Résidence du candidat En ligne 8. Moins d'une heure