



Test psychométrique

Général - Pré-embauche

Notre fournisseur présente un bon indice de fidélité et validité. Les rapports sont simples à comprendre et complets. Le test utilisé a été construit à partir d'une population canadienne de travailleurs avec validation du succès de l'objectif auprès des corporations.

Avantages

- Mesure de la performance et de la satisfaction en emploi;
- Mesure des compétences comportementales concrètes et reliées concrètement et directement au marché du travail;
- Fidélité médiane de cohérence interne (alpha de Cronbach) des 18 éléments de base très élevée 0,81. Toutes ces 18 échelles de base ont des coefficients supérieurs à 0,70;
- Échantillonnage normatif de 15 000 Canadiens. Très grande représentativité des normes;
- Mesure 18 éléments de base et 7 en option, pour un total de 25 échelles de base.

Ambulancier et Agent 911

Nous avons conçu un test pour les agents 911 et les ambulanciers qui respecte les normes du MSP. Le test utilisé a été construit à partir de l'évaluation des candidats les meilleurs et les moins performants.

Descriptions

- Critères en lien avec l'ambulancier et l'agent 911
- Prise en compte que les gens doivent composer avec des cas où les travailleurs ne sauront jamais si la personne a été sauvée.
- Répond à la norme du MSP

Comprendre les tests psychométriques

La fidélité

La notion de fidélité consiste essentiellement en l'estimation de l'erreur de mesure. La fidélité d'un instrument psychométrique représente le degré de précision et de constance de ses scores. **Le coefficient de fidélité varie entre 0 et 1 et plus il est près de 1, plus l'outil est précis.**

La validité

La validité détermine sa capacité à mesurer ce pour quoi il a été conçu et permet d'établir les conditions dans lesquelles ses résultats peuvent être utilisés. La validité est le concept le **plus fondamental et le plus important**. Même l'instrument de mesure avec un indice de fidélité très élevé ne saurait être utile s'il ne mesure pas le concept qu'il doit mesurer et s'il ne permet pas de faire des prédictions valides. En d'autres mots, on pourrait dire qu'il serait inutile de viser avec précision (fidélité élevée) la mauvaise cible (manque de validité).

La validité demeure **relative au temps et au lieu** où elle a été établie.

Le contenu

- 1) Les points ou épreuves doivent couvrir tous les aspects principaux du construit mesuré;
- 2) Les items ou épreuves doivent couvrir ces différents aspects de manière proportionnelle;
- 3) L'instrument ne doit pas contenir d'épreuves ou non-pertinents.

Exemple du processus applicable sur place ou à distance

Le RH reçoit le candidat et celui-ci quitte **après avoir été embauché.**

1 ENTREVUE	2 VALIDATION	3 RAPPORT PSYCHOMÉTRIQUE	4 EMBAUCHE
Après la rencontre avec le candidat, le RH fait remplir le questionnaire.	Aucune validation requise	Le RH consulte PowerRH, lorsque le candidat termine le cerveau sera vert avec accès au rapport	Le RH fait l'embauche