

AÉRO SÉLECTION

SERVICE D'ÉVALUATION



ENTREVUE • PSYCHOMÉTRIQUE
PERSONNALITÉ • COMPÉTENCES



CATALOGUE DE TESTS
2024

SELECTION@CQFA.CA

TABLE DES matières

Notre expertise à votre service	3
Postes pouvant être évalués	5
Fonctionnement du catalogue	6
Entrevue de sélection	7
Profil de personnalité	8
Tests psychométriques	11
Tests de compétences	14
Test de conscience situationnelle, prise de décision et gestion du stress	16
Tests pour gestionnaires ou superviseurs	17
Forfaits thématiques	19
Réservations	21
Nous joindre	22



EVALUATION

NOTRE EXPERTISE

à votre service

UNE ÉQUIPE SPÉCIALISÉE

Notre équipe s'assure de posséder les plus récentes connaissances et compétences afin de procéder de façon optimale à l'évaluation et l'analyse de candidatures spécialisées.

C'est pour cette raison que nous sommes régulièrement en formation ; nous souhaitons offrir une expertise solide et complète dans le domaine du recrutement aéronautique. Nous souhaitons proposer les meilleurs outils de recrutement, au fur et à mesure de l'évolution du secteur d'activités.

Que ce soit en lien avec la psychométrie, l'évaluation psychotechnique, l'évaluation de compétences, les techniques d'entrevue, l'utilisation de plateformes RH, nous sommes en mesure d'assurer un bon recrutement aéronautique.

UNE EXPERTISE RECONNUE

L'expertise de notre équipe est reconnue par des sommités américaines dans le domaine du recrutement et de la psychologie de l'aéronautique, avec qui nous échangeons régulièrement.

Tout récemment, nos membres ont été sollicités afin de participer à un projet destiné à l'US Air Force; ce dernier visait à fournir des données qualitatives et quantitatives permettant de dresser un portrait des meilleures dimensions et évaluations à proposer pour valider le potentiel des candidatures.



Nicole Rioux

Spécialiste en recrutement aéronautique et évaluation de candidatures

Perfectionnements professionnels

RECRUTEMENT

- Entrevues comportementales (EN)
- Interprétation des plumitifs
- Pilot interviewing essentials
- Psychology of recruitment
- Technologies au service de la GRH
- Recrutement à l'ère du 2.0
- Tendances nouvelles en GRH
- Gestion des données personnelles

STRESS POST-TRAUMATIQUE

- Professional PTSD counselling (IICT)
- Le traitement du trouble de stress post-traumatique
- L'évaluation des survivants de trauma psychologique
- Conséquences neurobiologiques et cognitives du trauma complexe et stratégies d'intervention

ÉVALUATION DE POTENTIEL

- Détermination de la validité des résultats d'évaluation des fonctions cognitives
- Évaluation du potentiel intellectuel grâce à l'analyse des données qualitatives
- Analyse de tests psychométriques

MANAGEMENT

- Conciliation travail-famille
- Civilité en entreprise
- Gestion de crises
- Gestion appréciative en entreprise
- L'affirmation comme gestionnaire
- Étiquette et protocole
- Consolidation d'équipe
- Gestion des conflits au travail
- Gestion de la productivité

Accréditations

Association québécoise des professionnels du développement de carrière
Association des professionnels en accès à l'information et en protection de la vie privée
Membre de la Société canadienne de psychologie

Perfectionnements professionnels

SANTÉ MENTALE

- Santé mentale au travail - prévention et intervention
- Surmonter l'anxiété de performance
- La dépression chez les jeunes adultes : stratégies d'intervention et de prévention
- Évaluer les troubles psychotiques et savoir quand référer

GESTION DU STRESS

- Stress Management Coaching Certification (Stress Coach)
- Psychologie du stress

INTERVENTION ET RELATION D'AIDE

- Coach en psychologie positive
- Technique d'impact en relation d'aide
- Facteurs humains en aviation
- Psychopathologies
- Le traitement des troubles du sommeil en psychothérapie
- L'évaluation du haut potentiel intellectuel
- Accompagner les personnes à haut potentiel intellectuel
- Atteindre ses objectifs en reprogrammant son mental
- Doubler sa productivité: gestion du temps & concentration
- Reprogrammez facilement votre cerveau pour la réussite

ÉVÉNEMENTIEL

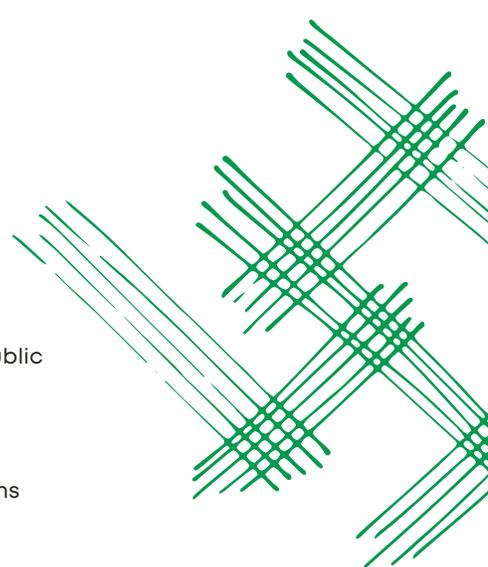
- Organisation d'événements
- Les événements virtuels
- Commandite et financement d'événements

SERVICE CLIENT

- Habiletés en approche et service client
- Gestion des clients difficiles

COMMUNICATION & MÉDIAS

- Langage non verbal
- Porte-parole efficace / prise de parole en public
- Rédaction web / référencement
- Mise à jour de la langue française
- Principes de publicité
- Qualité de la langue dans les communications





POSTES POUVANT ÊTRE **évalués**

Nous avons les outils d'évaluation permettant de vous accompagner dans les profils de candidatures pour les postes suivants:

- Pilotes;
- Agent·e de bord;
- Agent·e de rampe;
- Technicien·ne en maintenance / avionique;
- Chef d'équipe ou gestionnaire;
- Tout autre poste (sur demande).

Que ce soit pour un portrait complet ou pour l'analyse/l'évaluation d'une seule dimension du poste, nous avons tout ce qu'il faut pour assurer un portrait fiable de la candidature.

FONCTIONNEMENT DU CATALOGUE

TEST À L'UNITÉ

Tous les tests décrits peuvent être achetés à l'unité. Si vous avez un besoin précis et que vous n'avez pas à évaluer plusieurs dimensions, il suffit de choisir le-s test-s souhaité-s et nous administrerons et analyserons seulement ce-s dernier-s.

EN FORFAIT

Si vous avez besoin de faire évaluer plus en détails une candidature, nous vous proposons divers forfaits par thème, par poste ou par dimension. Vous pouvez ainsi choisir un forfait (ou plusieurs au besoin) pour que nous puissions faire une analyse plus complète de la personne.

SUR MESURE

Si vous hésitez sur un test, un forfait, si vous ne savez pas quel choix faire ou si vous souhaitez bâtir une évaluation sur mesure, il suffit de nous contacter avec le détail du poste à évaluer et nous regarderons avec vous les tests qui pourraient être appropriés pour votre besoin.

HONORAIRES DE CONSULTATION

Si après avoir reçu les résultats des tests, vous souhaitez approfondir l'analyse ou la compréhension des indicateurs, nous pouvons débloquer des heures de consultation supplémentaires au tarif de 150 \$ l'heure.

LÉGENDE



Durée du test



Nombre de questions



Langue(s) disponible(s)



Coût par test ou forfait (inclusion: programmation, analyse et rapport),
exclusion: taxes.



Test identifié comme coup de cœur de l'équipe

NOTE:

Chaque candidat-e à analyser devra ouvrir un dossier de profil
Frais de 50 \$ par personne (négociable si un grand volume de candidatures nous est présenté).



ENTREVUE DE sélection

Basée sur des questions comportementales et situationnelles, l'entrevue permet d'identifier des caractéristiques particulières chez les individus. Cela donne l'avantage de cerner ou de prédire des comportements, attitudes ou schémas pouvant se produire ou reproduire en compagnie. Nous préparerons les questions en lien direct avec vos réalités d'entreprise.

Les questions peuvent être créées entièrement par notre équipe ou en collaboration avec votre compagnie, afin de cibler des éléments qui sont importants pour vous; nous trouverons les mots pour atteindre l'objectif.

Les questions sont formulées de manière à ce que la personne ne puisse pas identifier une réponse "souhaitable" qui peut influencer le résultat.

Les entrevues peuvent se faire en ligne ou en personne, selon vos demandes ou selon les contraintes des participant-e-s. Le tarif inclut la préparation des questions, la planification de la plage horaire, la passation de l'entrevue et l'analyse des réponses.



Entre 20 minutes et 60 minutes



8 à 15 questions (comportementales et/ou situationnelles)



Français ou anglais



Entre 100 \$ et 250 \$ par entrevue selon le nombre de questions et la spécificité du questionnaire. Si l'entrevue se fait en personne, les frais de déplacement, repas et hébergement ne sont pas inclus (pour l'équipe ou les candidat-e-s).



PROFIL DE

personnalité

Les tests de personnalité sont une branche de la psychométrie. Ils servent à dresser un portrait des “soft skills”, aussi appelées compétences comportementales ou savoir-être. Ils jaugent la manière de réagir à certaines situations.

Pour ces tests, il n’y a pas de bonnes ni de mauvaises réponses. Le profil dressé à la suite de la compilation et du croisement des réponses des candidat-e-s est analysé pour voir s’il correspond aux exigences de l’emploi.

La grande majorité des tests de personnalité vont présenter la névrose, l’ouverture, la conscience, l’extraversion et l’agréabilité de la candidature.

Les expériences de vie, l’éducation, le milieu social et d’autres éléments vont déterminer les réponses et dresser un portrait de l’individu qui passe les tests.

Idéalement, ces profils doivent être croisés avec d’autres tests pour fournir un portrait plus complet.

Tous ces tests se font en ligne sur une plate-forme spécialisée et cryptée, afin de protéger la vie personnelle.

PROFIL DE PERSONNALITÉ

VALEURS AU TRAVAIL

Utilisé pour dresser un profil exhaustif des critères que les personnes utilisent pour évaluer ce qu'elles recherchent dans un emploi et un environnement de travail. 12 grandes valeurs de travail analysées.



15 minutes



51 questions



Français et anglais



70 \$ / test

PERSONNALITÉ – OUTIL DU QUÉBEC

Outil développé au Québec pour mesurer la personnalité selon cinq traits de personnalité qui sont, une seconde fois, subdivisés en sous traits et analysés pour déterminer l'interaction. L'origine ethnique de la personne n'a aucune incidence sur le résultat.



20 minutes



105 questions



Français et anglais



70 \$ / test



VALEURS INTERPERSONNELLES

Double approche qui permet l'analyse des valeurs qui permet de faire ressortir la motivation de la personne, ainsi que les fondements que ce qui la pousse à agir. Ce test répond bien aux enjeux du recrutement moderne, en considérant des facteurs tels que la mobilité, les valeurs d'entreprise, l'évaluation des compétences, le coaching.



25 minutes



68 énoncés à comparer



Français et anglais



50 \$ / test



INVENTAIRE JACKSON

Connu comme étant le test de personnalité le plus populaire, l'inventaire Jackson permet d'évaluer les traits de personnalité afin de prédire le comportement d'un individu dans divers contextes et environnements, notamment le travail, l'éducation, les équipes et les situations interpersonnelles.



45 minutes



300 questions



Français et anglais



60 \$ / test

PROFIL DE PERSONNALITÉ

INVENTAIRE 5-30

Ce test est particulièrement recommandé lorsqu'il faut obtenir des indicateurs sur d'éventuels troubles de la personnalité. Il permet de faire un premier portrait et de mener à une analyse plus approfondie au besoin.



35 minutes



240 énoncés à comparer



Français seulement



75 \$ / test



RECHERCHE DE PERSONNALITÉ

Test utilisé pour étudier l'affirmation de soi, la prise de décision, le développement affectif, les attitudes des employés, le rendement au travail, le style de leadership et la prise de risque. 22 facettes analysées avec des résultats plus abstraits de personnalité.



45 minutes



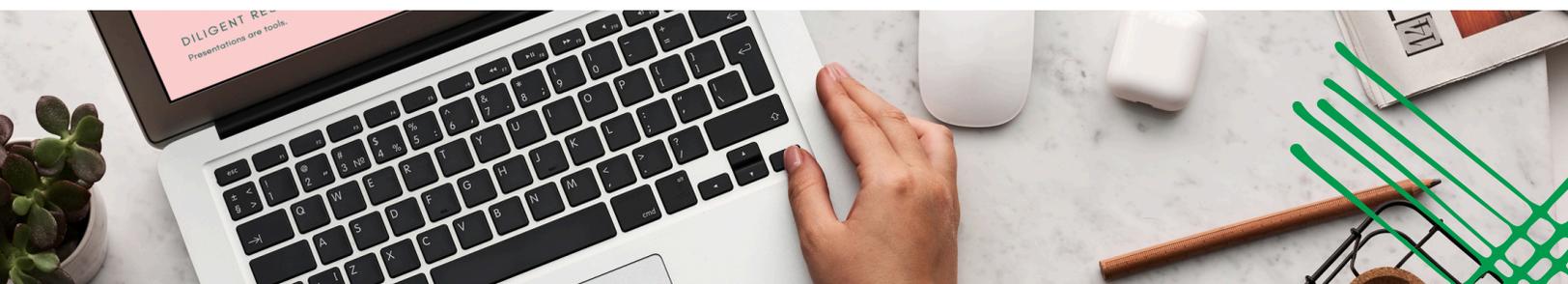
352 affirmation à comparer



Français et anglais



75 \$ / test



LEADERSHIP AU TRAVAIL

Ce test se présente en approche bipolaire. Concrètement, chaque item présente une description de deux pôles opposés et la personne doit indiquer lequel des deux pôles la décrit le mieux. Il en résulte donc que chacune des échelles mesure deux pôles opposés d'une même dimension du leadership au travail.



10 minutes



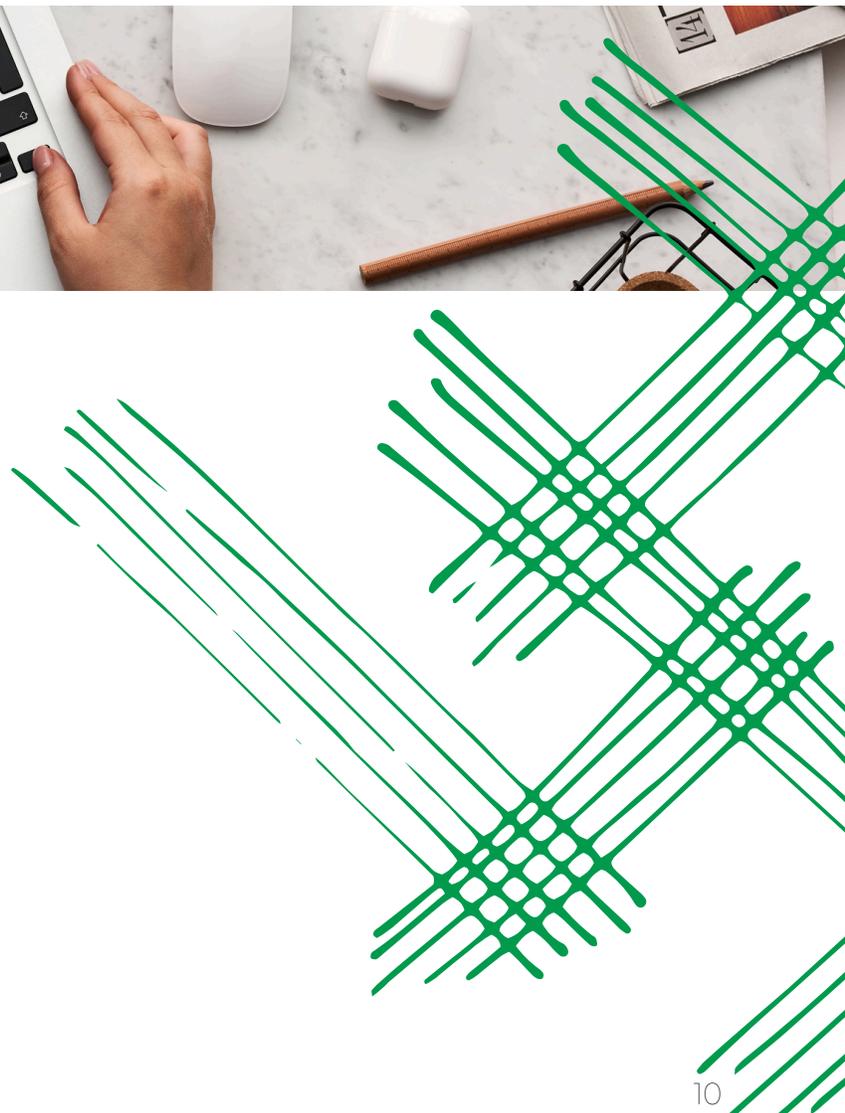
26 échelles à opposer



Français et anglais



50 \$ / test



TESTS

psychométriques

Un test psychométrique sert à évaluer une personne afin de comprendre ses aptitudes fondamentales telles que la personnalité, la motivation, le raisonnement et bien d'autres capacités cognitives et comportementales.

Afin que ce test soit valide, il nécessite d'être standardisé et validé selon des normes scientifiques et psychométriques internationales.

Les tests peuvent se partager entre différents thèmes. Parmi ceux que nous offrons, nous retrouvons:

- Tests spécialisés validant une dimension précise de l'individu dans des situations données;
- Tests cliniques d'évaluation des risques psychopathologiques.

Les individus qui passent ces tests doivent être mis au courant du côté parfois "sensible" du contenu des questions.

PSYCHOMÉTRIE SPÉCIALISÉE

COMPORTEMENT DE CONDUITE

Ce test dresse un portrait du comportement potentiel des individus en fonction de 10 échelles à analyser. Le résultat permet de cibler l'attitude face à la sécurité, la tolérance au stress, la fiabilité de la personne, son intégrité, le respect des procédures, la coopération et l'autonomie en situation de conduite.



10 minutes



80 énoncés à quantifier



Français et anglais



60 \$ / test



COMPORTEMENTS SÉCURITAIRES

Ce test permet de cibler les comportements ou les attitudes auxquels une personne devrait porter attention afin d'agir de manière sécuritaire. Les comportements au travail qui ne sont pas sécuritaires se classent en quelques catégories distinctes.



12 minutes



93 énoncés à quantifier



Français et anglais



50 \$ / test



STYLE DE GESTION DES CONFLITS

Ce test permet de cerner la réaction des individus face aux conflits. En fonction du profil, il est possible de trouver des méthodes pour mieux gérer les situations tendues. La personne comprend alors mieux ses réactions et sait comment travailler la situation pour limiter les impacts négatifs.



10 minutes



20 énoncés à quantifier



Français et anglais



50 \$ / test

PERSONNALITÉ ENTREPRENEURIALE

L'approche typologique liée à l'identification de la personnalité entrepreneuriale est basée sur l'idée que toutes les personnes possèdent, à des degrés divers, les caractéristiques de la personnalité qui se rapportent à l'esprit d'entreprise. **Ce test permet aussi d'identifier des bons leaders.**



20 minutes



93 énoncés à quantifier



Français et anglais



60 \$ / test

ÉVALUATION 360 DEGRÉS

Ce test intégré permet d'analyser en une seule séance de multiples dimensions d'une candidature. Il permet d'évaluer les capacités cognitives (capacité d'apprentissage et rétention d'information nouvelle), la personnalité, les valeurs et la gestion des conflits dans un seul test.



75 minutes



380 questions/énoncés (en quatre grands modules)
(choix de réponse, classement, analyse, etc.)



Français et anglais



175 \$ / test



PSYCHOMÉTRIE CLINIQUE

SYMPTÔMES PSYCHOPATHOLOGIQUES (50)

Ce test se présente sur une évaluation de 50 items évaluant la psychopathologie à l'aide de sept échelles cliniques principales : hypersensibilité, obsession-compulsion, anxiété, hostilité, somatisation, dépression et troubles du sommeil. Les analyses comprennent l'étude des associations entre les échelles et une analyse factorielle confirmatoire de second ordre.

Les indices de sévérité permettent d'identifier des situations problématiques potentielles liés à une condition de santé mentale. Toute indication de problème potentiel demande une expertise plus poussée auprès de professionnels.



20 minutes



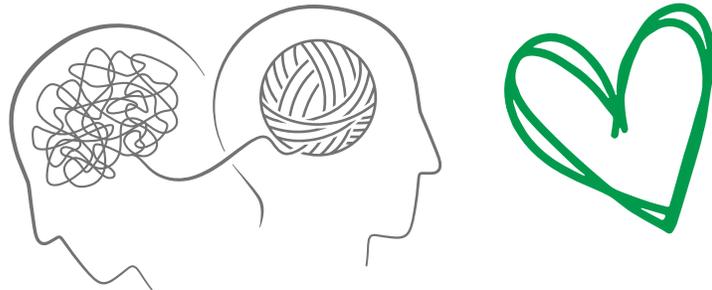
50 énoncés à quantifier



Français et anglais



185 \$ / test



PERSONNALITÉ PSYCHOPATHOLOGIQUE

Dans ce test, les items constituent des échelles qui ne se chevauchent pas, permettant une évaluation complète des troubles mentaux avec 4 échelles de validité, 11 échelles cliniques et 2 échelles interpersonnelles.

Les 11 échelles cliniques se divisent en trois catégories: spectre névrotique, spectre psychotique et troubles du comportement ou problèmes de contrôle des impulsions.

D'autres éléments évaluent les personnalités borderline, les caractéristiques antisociales et les risques liés à des comportements menaçants.



60 minutes



344 énoncés à quantifier



Français et anglais



200 \$ / test





TESTS DE **compétences**

Les tests d'évaluation des compétences mesurent la capacité d'un individu à accomplir une tâche spécifique et à contribuer positivement à l'organisation. Ces tests jouent un rôle crucial dans le processus de recrutement, fournissant un aperçu inestimable des capacités et du potentiel des candidat·e·s.

Intégrer des tests pratiques permet d'évaluer les compétences au-delà du CV, assurant que les candidat·e·s possèdent les compétences techniques nécessaires.

Ces tests offrent une évaluation équitable et objective, identifiant les candidat·e·s les plus qualifié·e·s. Les tests sont à durée limitée et permettent de cibler précisément le potentiel d'une candidature. (Quantité de questions répondues versus le total, réussies versus répondues, etc.)

Bien que ces évaluations soient principalement des outils de recrutement, elles peuvent également être utilisées pour évaluer les compétences de votre personnel existant.

NOTE: l'acronyme QCM sur la page suivante signifie "question à choix multiple".



APTITUDES GÉNÉRALES (G)
(VERBAL, NUMÉRIQUE, SPATIAL, FORMES, APPRENTISSAGE, ÉCRITURE, DEXTÉRITÉ, VISUOMOTRICITÉ)

-  45 minutes 
-  434 QCM
-  Français et anglais
-  50 \$ / test



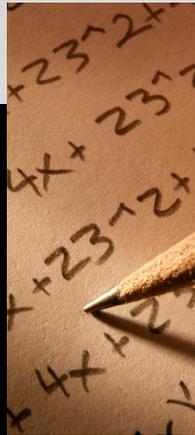
CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE
(INTELLIGENCE CRISTALLISÉE ET FLUIDE)

-  30 minutes 
-  203 QCM
-  Français et anglais
-  45 \$ / test



ORIENTATION SPATIALE
(POSITIONNEMENT DE LA PERSONNE PAR RAPPORT À DES POINTS D'ORIENTATION)

-  30 minutes
-  25 QCM
-  Français et anglais
-  45 \$ / test



RAISONNEMENT NUMÉRIQUE
(CALCULS MENTAUX, SUITES DE NOMBRES)

-  45 minutes
-  14 QCM
-  Français et anglais
-  60 \$ / test



HABILETÉS COGNITIVES
(LIENS LOGIQUES ENTRE DIFFÉRENTS CONCEPTS)

-  12 minutes
-  50 QCM
-  Français et anglais
-  45 \$ / test



RAISONNEMENT MÉCANIQUE
(PERCEPTION SPATIALE, PRINCIPES PHYSIQUES ET MÉCANIQUES)

-  30 minutes 
-  68 QCM
-  Français et anglais
-  45 \$ / test



RAISONNEMENT DÉDUCTIF
(CAPACITÉ D'ANALYSE ET DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES)

-  75 minutes
-  22 QCM
-  Français et anglais
-  60 \$ / test



DIFFÉRENTIELS D'APTITUDES
(ÉPREUVES ADAPTATIVES SUR DIMENSIONS ABSTRAITES, VERBALES ET NUMÉRIQUES)

-  8 minutes
-  35 QCM
-  Français et anglais
-  40 \$ / test

TEST DE CONSCIENCE SITUATIONNELLE

prise de décision et gestion du stress

UTILISATION DU TEST

Le test de conscience situationnelle (WOMBAT-CS) est utilisé dans 42 pays sur 5 continents auprès de transporteurs aériens nationaux et régionaux, des centres de formation de pilotes, des agences de circulation aérienne, des centrales d'énergie atomique, des agences de transport, des centres de coordination d'urgence et par beaucoup d'entreprises offrant des postes à tâches complexes et à prise de décisions rapides.

NATURE DU TEST

Le test présente aux candidat-e-s des situations et mesure leurs réactions face à celles-ci. Le test regroupe plusieurs stimuli et contraintes qui obligent le sujet à partager son attention selon la priorité du moment. Le test, d'une durée totale de 2 h 30, est composé de tâches distinctes, mais concurrentes entre elles. Les candidat-e-s marquent des points pour chaque bonne réponse mais subissent des pénalités pour chaque mauvaise réponse. Le partage de l'attention des candidat-e-s est influencé par le fait que les valeurs relatives des tâches fluctuent constamment.

PRÉPARATION AU TEST

Le test comprend un manuel explicatif qui est fourni avant la passation de ce dernier. Il est fortement recommandé d'en faire la lecture quelques fois avant de le réaliser.

PASSATION DU TEST

Ce test exige un déplacement de l'équipe ou de la personne à qui il est administré; il ne peut être réalisé à distance ou en ligne.



2 heures 30 minutes (1 heure de pratique et 1 h 30 de test)



Variable selon la performance de l'individu



Français et anglais



90 \$ / test

Excluant les frais de déplacement, d'hébergement et de repas de l'équipe ou des candidat-e-s



TESTS POUR LES **gestionnaires ou superviseurs**

De nos jours, les compétences en gestion ne s'appliquent plus uniquement aux cadres et sont souvent primordiales pour de nombreux emplois dits intermédiaires ou de supervision. Les "soft skills" deviennent un enjeu important pour faire un bon choix.

La capacité de mobiliser une équipe, de gérer un projet, de répartir la charge de travail ou d'exprimer clairement une vision n'appartient plus purement aux gestionnaires avec titre.

Lorsque vient le temps de confier un poste, de donner une promotion ou de réaffecter les individus à un rôle de supervision, il est primordial de s'assurer que les habiletés requises soient maîtrisées.

Divers aspects peuvent être évalués par des tests de personnalité, des tests psychométriques, mais il est aussi souhaitable de soumettre les candidat-e-s à des évaluations spécifiques liées à la gestion.

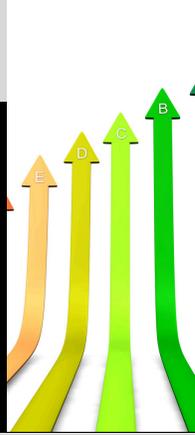
Plus longs et complexes, ces tests ciblent avec précision des habiletés relationnelles, de gestion et de prise de décision qui sont nécessaires pour tout individu en charge dans une entreprise.

NOTE: l'acronyme QCM sur la page suivante signifie "question à choix multiple";
l'acronyme MES sur la page suivante signifie "mise en situation";
l'acronyme QADE sur la page suivante signifie "question à développement écrit".



JUGEMENT ADMINISTRATIF
(PRIORITÉS, COORDONNER DES ACTIVITÉS,
HORAIRES, QUALITÉ DES TÂCHES, RESPECT)

- 60 minutes
- 22 QCM - MES
- Français et anglais
- 75 \$ / test



RENDEMENT PREMIÈRE LIGNE
(COMPORTEMENTS ESSENTIELS DU
PERSONNEL DE PREMIÈRE LIGNE)

- 30 minutes
- 48 QCM - MES
- Français et anglais
- 45 \$ / test



OPÉRATIONS INTERNES
(RÉACTIONS À DES SITUATIONS D'UN POSTE
ADMINISTRATIF DE PREMIER NIVEAU - BASE)

- 1 h 30 minutes
- 70 QCM
- Français et anglais
- 125 \$ / test



HABILITÉS DE SUPERVISION
(ANALYSE DE SITUATIONS DE TRAVAIL AVEC
LE PERSONNEL, LES CLIENTS, ETC.)

- 2 heures
- 7 QADE
- Français et anglais
- 250 \$ / test



GESTION DES AFFAIRES
(LETTRES, NOTES DE SERVICE, RAPPORTS,
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

- 3 heures
- 12 QADE
- Français et anglais
- 250 \$ / test



GESTION STRATÉGIQUE
(ANALYSE DE DONNÉES DE RAPPORTS, DES
NOTES DE SERVICE, DE PRÉVISIONS, ETC.)

- 3 heures
- 1 QADE
- Français et anglais
- 325 \$ / test



GESTION / CHEF D'ÉQUIPE
(RÉAGIR À DES NOTES DE SERVICE, LETTRES,
DIRECTIVES, BUDGET, VENTES, SERVICE
CLIENT)

- 2 heures 30 minutes
- 7 QADE
- Français et anglais
- 250 \$ / test



GESTION DES OPÉRATIONS
(RÉACTION À DES SITUATIONS EN POSTE DE
NIVEAU TERRAIN ET OPÉRATIONNEL)

- 45 minutes
- 36 QCM
- Français et anglais
- 200 \$ / test

FORFAITS

thématiques

FORFAIT SÉCURITÉ - Valeur commerciale de 575 \$ - Valeur d'achat à l'unité de 430 \$

- Personnalité - Outil du Québec
- Comportement de conduite
- Comportements sécuritaires
- Style de gestion des conflits
- Personnalité psychopathologique

400 \$

CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE - Valeur commerciale de 420 \$ - Valeur d'achat à l'unité de 305 \$

- Évaluation 360 degrés
- Capacité d'apprentissage
- Habiletés cognitives
- Différentiel d'aptitudes

275 \$

TRAVAIL EN ÉQUIPE - Valeur commerciale de 335 \$ - Valeur d'achat à l'unité de 235 \$

- Valeurs interpersonnelles
- Valeurs au travail
- Style de gestion des conflits
- Inventaire 5-30

200 \$

FACTEURS DE RISQUES - Valeur commerciale de 735 \$ - Valeur d'achat à l'unité de 555 \$

- Personnalité - Outil du Québec
- Comportements sécuritaires
- Style de gestion des conflits
- Personnalité psychopathologique
- Symptômes psychopathologiques

500 \$

CANDIDAT À LA GESTION - Valeur commerciale de 1 025 \$ - Valeur d'achat à l'unité de 780 \$

- Personnalité - Outil du Québec
- Évaluation 360 degrés
- Personnalité entrepreneuriale
- Personnalité psychopathologique
- Jugement administratif
- Gestion des opérations

700 \$

NOTE: D'autres forfaits peuvent être proposés ou développés sur demande.

FORFAITS

thématiques

PRÉPARATION DE VOL - ÉVALUATION DE BASE - Valeur d'achat à l'unité de 225 \$

- Évaluation 360 degrés
- Comportements sécuritaires

200 \$

DÉCOLLAGE - ÉVALUATION DE NIVEAU MOYEN - Valeur d'achat à l'unité de 315 \$

- Évaluation 360 degrés
- Comportements sécuritaires
- Test de conscience situationnelle*

285 \$

VITESSE DE CROISIÈRE - ÉVALUATION DE NIVEAU ÉLEVÉ - Valeur d'achat à l'unité de 515 \$

- Évaluation 360 degrés
- Comportements sécuritaires
- Test de conscience situationnelle*
- Personnalité psychopathologique

475 \$

ATTERRISSAGE - ÉVALUATION DE HAUT NIVEAU - Valeur de 620 \$

- Évaluation 360 degrés
- Comportements sécuritaires
- Test de conscience situationnelle*
- Personnalité psychopathologique
- Raisonnement déductif
- Rendement de première ligne

600 \$

*Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas de l'équipe ou de l'individu passant le test ne sont pas calculés dans le tarif.

NOTE: D'autres forfaits peuvent être proposés ou développés sur demande.

RÉSERVATION DE TEST•S, DE FORFAIT•S et frais divers

OUVERTURE DE DOSSIER

Tout·e candidat·e évalué·e devra compléter une fiche de profil afin que nous puissions programmer le·s tes·s à faire passer. Des frais de 50 \$ par candidature sont applicables. (négociable si plusieurs candidatures fournies en même temps)

Fiche d'ouverture de profil

ou copiez-collez le lien suivant: <https://form.jotform.com/240546814297261>

FORMULAIRE À REMPLIR

Si vous souhaitez réserver des tests ou des forfaits, il est possible de le faire en utilisant notre formulaire informatisé. Lorsque nous aurons reçu la demande, nous démarrerons le processus de préparation des dossiers et nous vous confirmerons le tout.

Formulaire de réservation

ou copiez-collez le lien suivant: <https://form.jotform.com/240546312154246>

Si vous souhaitez discuter avec nous ou faire préparer un forfait sur mesure, il suffit de nous contacter aux coordonnées suivantes:

418 540-9999
selection@cqfa.ca
www.aeroselection.com

Si notre équipe doit se déplacer pour l'administration des tests, les frais suivants s'ajouteront aux frais des tests choisis.

DÉPLACEMENTS

- Voiture: 0,68 \$ / km ou frais de location de la voiture
- Avion: 100% du billet d'avion
- 50 \$ / heure de déplacement

HÉBERGEMENT

- 100% du frais d'hébergement, jusqu'à concurrence de 250 \$ par nuit
- Chambre standard

REPAS

- Déjeuner: 100 % du repas ou jusqu'à concurrence de 20 \$ du repas
- Dîner: 100% du repas ou jusqu'à concurrence de 25 \$ du repas
- Souper: 100 % du repas ou jusqu'à concurrence de 40 \$ du repas



Contactez-nous



418 673-3421
poste 1809 ou 1828



selection@cqfa.ca



www.aeroselection.com

AÉRO SÉLECTION

SERVICE D'ÉVALUATION



ENTREVUE • PSYCHOMÉTRIQUE
PERSONNALITÉ • COMPÉTENCES