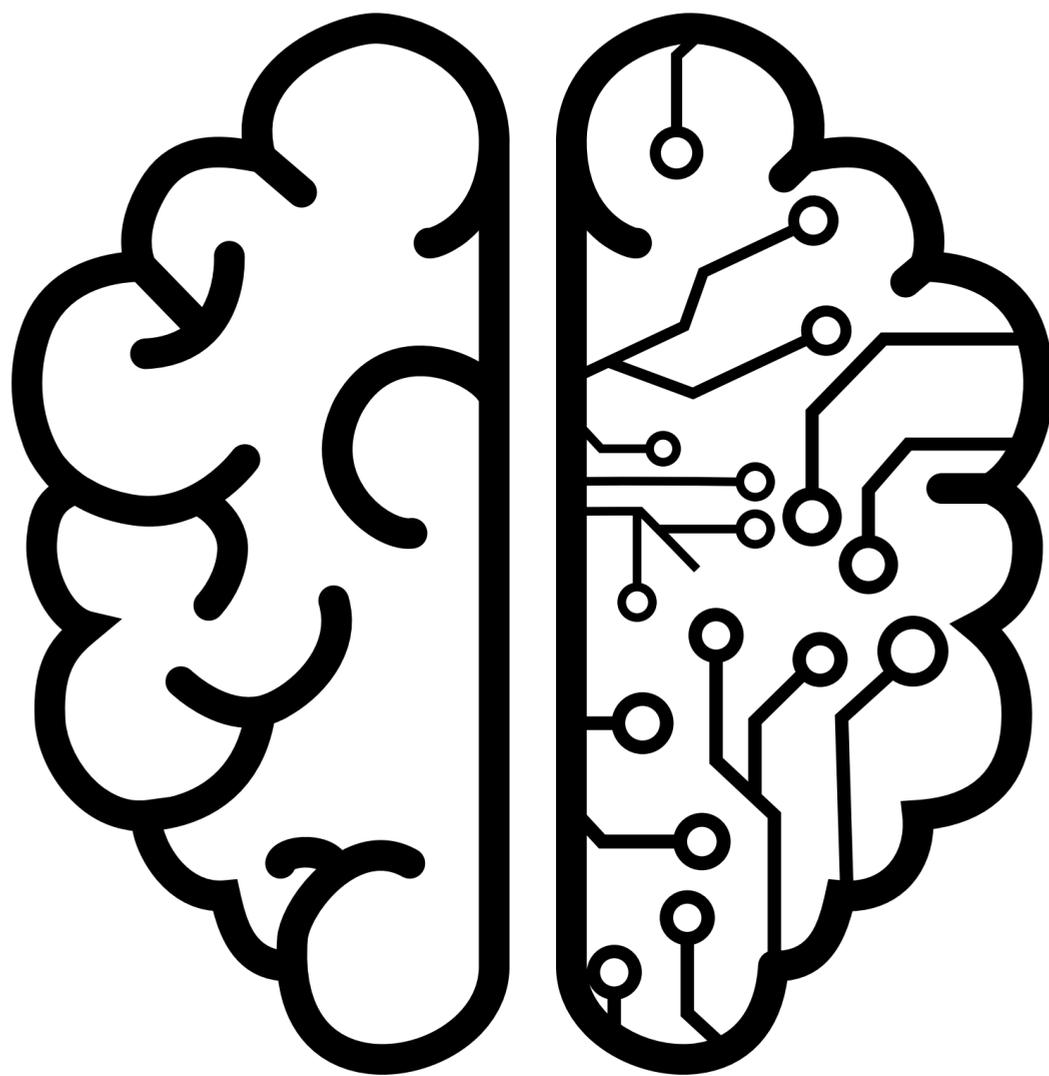


PAUL GOLDMAN, EDITEUR

CFIT - SIPEC

**GUIDE D'INTERPRÉTATION A
L'USAGE DES PROFESSIONNELS**



INSTITUT DE RECHERCHES PSYCHOLOGIQUES

Table des matières

<i>Lien entre les niveaux de compétences SIPeC / OaSIS et les aptitudes cognitives mesurées par le CFIT.....</i>	2
CFIT : cadre conceptuel, structure et utilité	3
<i>Le SIPeC / OaSIS : cadre des compétences professionnelles.....</i>	4
<i>Méthodologie de correspondance CFIT / SIPeC.....</i>	9
Correspondances détaillées entre CFIT et SIPeC / OaSIS	9
Raisonnement numérique	9
Aptitude verbale.....	10
Raisonnement spatial.....	10
Test de matrices et raisonnement inductif et déductif.....	11
Lien avec l'intelligence fluide.....	13
Rationnel sur l'arrimage CFIT / SIPeC et la présentation des niveaux de 1 à 5.....	14
Application pratique des résultats	15
<i>Recommandations aux professionnels.....</i>	18
<i>Conclusion</i>	19

Lien entre les niveaux de compétences SIPeC / OaSIS et les aptitudes cognitives mesurées par le CFIT

Dans un contexte de transformation rapide du marché du travail, la capacité des organisations à aligner les compétences de leurs employés sur les exigences des postes constitue un enjeu stratégique.

Le Canada, à travers le **Système d'Information sur les Professions et les Emplois au Canada (SIPeC)** et l'outil **OaSIS**, a mis en place un cadre structuré pour analyser les professions et les classer selon la complexité des tâches et des habiletés requises. Parallèlement, le **CFIT (Test d'intelligence fluide et cristallisée)**, développé par l'Institut de Recherches Psychologiques (IRP), fournit une mesure fiable et valide des aptitudes cognitives générales.

Ce guide a pour objectif d'expliquer de manière détaillée le lien entre ces deux systèmes afin de fournir un outil d'analyse et d'aide à la décision aux professionnels des ressources humaines, aux psychologues organisationnels, aux décideurs publics et aux gestionnaires des talents. En comprenant mieux la correspondance entre les échelles cognitives du CFIT et les niveaux de compétence définis par le SIPeC / OaSIS, il est possible de renforcer l'objectivité des processus de recrutement, de développement et de planification stratégique des ressources humaines.

CFIT : cadre conceptuel, structure et utilité

Fondements théoriques

Le CFIT repose sur le modèle théorique de l'intelligence de **Cattell-Horn**, qui distingue deux grandes composantes :

- **L'intelligence fluide (Gf)** : la capacité de résoudre des problèmes nouveaux, de raisonner de façon abstraite et d'identifier des relations logiques entre des éléments nouveaux. Gf est indépendante de l'apprentissage formel et des connaissances culturelles.
- **L'intelligence cristallisée (Gc)** : l'ensemble des connaissances acquises par l'apprentissage, l'expérience et l'éducation. Gc reflète la culture générale, le vocabulaire et la capacité à appliquer des règles et des concepts appris.

Ce modèle est complété par la notion de **facteur g**, représentant la capacité cognitive générale, qui sous-tend les performances à l'ensemble des tâches cognitives.

Structure et contenus du CFIT

Le CFIT est composé de plusieurs sous-tests :

- **Aptitudes verbales** : association verbale, analogie et compréhension.
- **Aptitudes numériques** : raisonnement numérique et suites logiques.
- **Aptitudes spatiales** : pliage et dépliage de formes, visualisation spatiale.
- **Raisonnement abstrait** : matrices et analogies non verbales.

Les résultats sont rapportés sous forme de **scores T**, de **centiles** et de **profils graphiques**. Le test est conçu pour être administré en ligne et corrigé automatiquement, ce qui garantit la standardisation et la rapidité du processus.

Applications pratiques

Le CFIT est utilisé dans divers contextes :

- **Recrutement et sélection** : identification des candidats possédant les aptitudes cognitives nécessaires aux postes.
- **Développement des compétences** : repérage des axes de progression pour orienter les plans de formation.
- **Gestion des talents** : soutien aux décisions relatives à la mobilité interne, à la planification de la relève et aux parcours professionnels.
-

Le SIPeC / OaSIS : cadre des compétences professionnelles

Objectifs et structure

Le **Système d'information sur les professions et les emplois au Canada (SIPeC)**, développé sous la responsabilité d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), constitue un cadre de référence essentiel pour la classification des professions et la description des compétences nécessaires pour les exercer. Son outil principal, **OaSIS** (Occupational and Skills Information System), fournit une structure normalisée permettant de décrire les habiletés, les connaissances et les exigences associées aux professions au Canada.

Le SIPeC / OaSIS a été élaboré pour répondre à plusieurs objectifs fondamentaux :

- Offrir un langage commun aux employeurs, chercheurs d'emploi, formateurs et responsables des politiques publiques sur les exigences des postes.
- Faciliter l'analyse des besoins en compétences dans les différents secteurs d'activité.
- Permettre la planification stratégique de la main-d'œuvre à l'échelle locale, régionale et nationale.
- Soutenir les processus de recrutement, d'orientation professionnelle, de formation et de reconversion.

L'élaboration de ce système repose sur une **méthodologie rigoureuse** combinant plusieurs sources :

- L'analyse systématique des descriptions de postes et des fonctions de travail au sein des industries canadiennes.
- La consultation d'experts sectoriels et de partenaires sociaux afin de refléter les pratiques réelles du marché du travail.
- La revue documentaire des normes industrielles et des standards professionnels.
- L'exploitation des données issues des recensements et d'enquêtes nationales sur l'emploi.
- Des analyses statistiques et comparatives permettant de valider et d'harmoniser les descripteurs entre professions et secteurs.

Les compétences et habiletés sont classées selon **trois grands domaines** : cognitif, physique et psychomoteur. Chaque compétence est ensuite décrite selon des niveaux croissants de complexité, allant de tâches simples et répétitives à des activités hautement complexes et abstraites. Ce classement permet une lecture graduelle des exigences associées à un poste donné et facilite l'établissement de correspondances avec des outils d'évaluation, comme les tests psychométriques.

Niveaux de compétences

Le SIPeC / OaSIS distingue cinq niveaux génériques de compétence, applicables à toutes les habiletés (cognitives, physiques ou psychomotrices) :

- **Niveau 1** : tâches simples, avec des règles concrètes et préétablies. Les activités requièrent une autonomie très faible et un encadrement constant. Exemples : trier des objets par couleur, exécuter des opérations répétitives sans prise d'initiative.
- **Niveau 2** : tâches relativement simples qui impliquent l'application de règles connues et peu variables. La prise de décision est limitée, et les consignes sont stables. Exemples : classer des documents par date et type, assembler des pièces selon un modèle fixe.
- **Niveau 3** : tâches modérément complexes nécessitant l'intégration de plusieurs sources d'information, la prise de décision courante et un début d'autonomie dans l'exécution des responsabilités. Exemples : organiser des données selon plusieurs critères, ajuster un processus en fonction de contraintes variables.
- **Niveau 4** : activités complexes impliquant la résolution de problèmes, le traitement de données variées et la gestion d'imprévus. Les décisions nécessitent une analyse approfondie et une adaptation aux situations changeantes. Exemples : planifier les opérations d'une unité de production, coordonner des projets multisectoriels.
- **Niveau 5** : fonctions hautement complexes caractérisées par l'innovation, la conception de stratégies et la création de nouvelles règles ou méthodes de travail. Ces activités exigent une autonomie complète, une capacité d'anticipation et une gestion des incertitudes. Exemples : développer des politiques publiques, concevoir des modèles économiques innovants.

Chaque niveau est défini par des indicateurs précis de complexité des tâches, des règles à appliquer et des systèmes à gérer.

Habiletés cognitives clés identifiées

Le SIPeC / OaSIS met un accent particulier sur les habiletés cognitives, essentielles pour l'exécution des tâches complexes dans de nombreux emplois. Ces habiletés sont décrites dans le **Canadian Rating Guide for Abilities** et se déclinent en plusieurs dimensions spécifiques :

Le *Canadian Rating Guide for Abilities – Version 2.0* contient une liste de **21 habiletés cognitives** distinctes. Voici une description synthétique :

Ordonnancement de l'information

Capacité à organiser des éléments ou des actions selon un ordre ou un schéma précis fondé sur une règle. Elle implique la rigueur dans l'application de séquences logiques.

Flexibilité de catégorisation

Aptitude à générer ou appliquer différentes règles pour combiner ou regrouper des éléments de diverses manières, reflétant l'adaptabilité et la flexibilité mentale.

Raisonnement déductif

Capacité à appliquer des règles générales pour produire des réponses logiques à des problèmes spécifiques, mobilisant la logique formelle.

Raisonnement inductif

Aptitude à combiner des informations pour formuler des règles ou découvrir des relations entre événements apparemment non liés, clé dans la découverte de schémas.

Fluence d'idées

Habileté à générer rapidement de nombreuses idées sur un sujet donné, essentielle pour la créativité et l'innovation.

Perception des formes

Capacité à percevoir des détails pertinents, comparer des formes et détecter des différences de contours, d'ombrage, de taille ou de longueur.

Capacité générale d'apprentissage

Faculté de saisir et assimiler des informations nouvelles, de comprendre des principes sous-jacents et d'y appliquer le raisonnement.

Identification de problèmes

Aptitude à reconnaître un problème existant ou potentiel, sans nécessairement le résoudre, fondée sur l'observation et l'analyse.

Aptitude numérique

Capacité à réaliser des opérations arithmétiques précises (addition, soustraction, multiplication, division).

Raisonnement mathématique

Aptitude à résoudre des problèmes en utilisant des concepts mathématiques, des formules ou des relations logiques.

Mémorisation

Capacité à retenir des faits, des instructions, des règles ou des séquences et à les rappeler au besoin.

Multitâche

Habilité à passer rapidement d'une activité à une autre ou à gérer plusieurs sources d'information simultanément.

Identification de motifs

Capacité à repérer des motifs ou des séquences dans des ensembles d'informations complexes.

Vitesse d'organisation des motifs

Aptitude à organiser rapidement des éléments en motifs ou séquences selon des règles définies.

Vitesse perceptuelle

Capacité à comparer rapidement des lettres, des chiffres, des objets ou des schémas pour repérer des différences ou des similitudes.

Orientation spatiale

Habilité à s'orienter dans l'espace et à déterminer la position d'objets par rapport à soi ou entre eux.

Visualisation spatiale

Aptitude à manipuler mentalement des objets en trois dimensions pour anticiper leur transformation (rotation, pliage, etc.).

Aptitude verbale

Capacité à comprendre le sens des mots parlés, leurs relations, et à les utiliser correctement en contexte.

Compréhension écrite

Capacité à lire et comprendre des informations ou des idées exprimées sous forme écrite.

Expression écrite

Aptitude à exprimer clairement des idées par écrit en adaptant le style à l'auditoire.

Attention sélective

Capacité à concentrer son attention sur une tâche pendant une durée prolongée sans se laisser distraire.

Chaque habileté est décrite selon des indicateurs spécifiques, tels que la complexité des règles ou des concepts manipulés, le nombre de variables à intégrer, le degré d'abstraction exigé, et la rapidité d'exécution attendue. Ces dimensions permettent de relier les exigences cognitives des postes aux compétences évaluées par les outils psychométriques, comme le **CFIT** ou d'autres batteries de tests d'aptitudes.

En somme, le SIPeC / OaSIS fournit un cadre cohérent et validé pour décrire les habiletés nécessaires dans un contexte professionnel. Il constitue un pont entre les analyses de postes, les référentiels de formation et les outils d'évaluation, facilitant ainsi la gestion des compétences à tous les niveaux de l'économie canadienne.

Méthodologie de correspondance CFIT / SIPeC

La correspondance repose sur :

- L'analyse des descripteurs des niveaux de compétence OaSIS.
- L'étude des échelles et des sous-tests du CFIT.
- Le croisement des exigences cognitives des niveaux SIPeC avec les dimensions mesurées par le CFIT.

Cette approche vise à offrir un cadre indicatif (sans divulgation de seuils confidentiels) permettant au professionnel d'interpréter les résultats du CFIT en fonction des exigences des postes.

Correspondances détaillées entre CFIT et SIPeC / OaSIS

L'arrimage entre le CFIT et le SIPeC : une correspondance plus directe pour certaines habiletés cognitives

L'arrimage entre les résultats du **CFIT (Test d'intelligence fluide et cristallisée)** et les niveaux de compétences définis dans le **SIPeC / OaSIS** repose sur la volonté d'offrir un cadre d'interprétation cohérent des aptitudes cognitives mesurées par un outil psychométrique et des exigences associées aux professions dans le monde réel. Si ce lien méthodologique suppose, dans de nombreux cas, un travail d'analyse approfondie pour bien comprendre comment une aptitude s'exprime dans l'exercice d'un emploi, certaines dimensions du CFIT trouvent des correspondances particulièrement claires et directes avec les habiletés décrites dans le SIPeC. C'est notamment le cas des dimensions **numériques**, **verbales** et **spatiales**, qui sont à la fois bien définies psychométriquement et opérationnalisées dans les exigences de nombreuses professions.

Raisonnement numérique

Le CFIT évalue le **raisonnement numérique** à travers des sous-tests qui sollicitent la capacité du candidat à comprendre des relations entre nombres, à identifier des suites logiques, et à résoudre des problèmes où le traitement de quantités ou d'opérations arithmétiques est central. Cette dimension correspond directement à ce que le SIPeC regroupe sous les habiletés **numériques et de raisonnement mathématique**. Ces dernières sont définies dans le SIPeC comme la capacité à effectuer des opérations arithmétiques, à manipuler des données chiffrées et à utiliser des concepts mathématiques pour résoudre des problèmes.

L'arrimage entre ces deux sources d'information est particulièrement robuste : les professions décrites dans le SIPeC comme exigeant un haut niveau de raisonnement numérique (par exemple analystes financiers, ingénieurs, planificateurs) sont précisément

celles où le CFIT apporte une information précieuse pour prédire la capacité du candidat à réussir dans des tâches d'analyse quantitative et de raisonnement mathématique.

Aptitude verbale

Le CFIT mesure l'**aptitude verbale** par des épreuves d'analogies, de synonymes, d'association de mots et de compréhension de relations sémantiques. Ces compétences linguistiques sont directement pertinentes pour une large gamme d'emplois où la communication écrite et orale, la capacité de compréhension rapide des consignes et l'aptitude à structurer des messages clairs sont essentielles.

Dans le SIPeC, les habiletés associées (par exemple **verbal ability, written comprehension, written expression**) trouvent un écho immédiat dans les résultats du CFIT. Les professions telles que enseignants, gestionnaires, rédacteurs, communicateurs scientifiques ou conseillers s'appuient sur ces compétences pour interagir efficacement avec autrui, rédiger des documents ou expliquer des concepts. Le lien entre l'aptitude verbale mesurée par le CFIT et les exigences professionnelles décrites dans le SIPeC est donc à la fois conceptuel et opérationnel.

Raisonnement spatial

L'**aptitude spatiale** évaluée par le CFIT (par des tests de visualisation, de pliage/dépliage de formes, de rotation mentale) correspond très directement aux habiletés de **visualisation spatiale** et de **perception des formes** décrites dans le SIPeC. Ces habiletés sont requises dans des professions où la manipulation mentale d'objets, la compréhension des relations entre formes dans un espace tridimensionnel et l'anticipation des transformations d'objets sont centrales.

Les professions comme les techniciens en conception, les ingénieurs mécaniques, les pilotes, les architectes et de nombreux métiers des arts appliqués nécessitent ces aptitudes. Le CFIT permet de prédire de manière fiable la capacité du candidat à répondre à ces exigences, grâce à des épreuves standardisées qui simulent les opérations mentales sollicitées dans ces contextes professionnels.

Pourquoi ces correspondances sont-elles plus faciles à établir ?

Ces trois grandes dimensions – numérique, verbale et spatiale – présentent plusieurs caractéristiques qui expliquent pourquoi leur arrimage avec le SIPeC est plus simple que pour d'autres habiletés :

- **Des définitions précises et universelles** : Ces aptitudes sont bien décrites dans la littérature psychométrique et dans les modèles de compétences professionnels. Elles ont des contenus bien circonscrits (opérations arithmétiques, relations sémantiques, manipulation d'objets dans l'espace) qui se prêtent à une évaluation objective.

- **Des exigences professionnelles explicites** : Dans le SIPeC, de nombreuses professions stipulent clairement les habiletés requises dans ces domaines. Il est donc facile de vérifier la correspondance entre le niveau de performance au CFIT et les attentes du poste.
- **Des indicateurs quantifiables** : Que ce soit dans les tests ou dans la description des professions, ces compétences donnent lieu à des indicateurs mesurables (ex : précision des calculs, richesse du vocabulaire, rapidité de rotation mentale) qui facilitent l'arrimage.

Test de matrices et raisonnement inductif et déductif

Dans le cadre des tests psychométriques, notamment ceux qui incluent des épreuves de matrices comme les matrices progressives ou les matrices abstraites du CFIT, l'évaluation des capacités de raisonnement inductif et déductif joue un rôle central. Ces deux formes de raisonnement sont à la base des processus cognitifs mobilisés lors de la résolution de ce type de tâche. Comprendre leur contribution permet de mieux interpréter les résultats du test et d'enrichir l'analyse des aptitudes cognitives d'un individu.

Le **raisonnement déductif** correspond à la capacité d'appliquer des règles générales pour parvenir à des conclusions logiques dans des cas spécifiques. Dans le contexte des matrices, il se traduit par la capacité à identifier des principes ou des relations structurelles qui régissent l'organisation des éléments : par exemple, une règle de symétrie, de progression numérique ou de transformation géométrique. Cette aptitude implique un traitement structuré et séquentiel des informations, où la personne analyse les éléments selon un cadre logique établi pour tester la validité de chaque hypothèse formulée.

Le **raisonnement inductif**, quant à lui, désigne la capacité à combiner des éléments d'information, souvent perçus initialement comme non reliés, pour en dégager des règles générales ou des motifs sous-jacents. Dans les matrices, cela correspond à la capacité à observer des régularités au sein d'un ensemble complexe d'éléments visuels et à en inférer des lois qui ne sont pas explicitement données. Cette forme de raisonnement sollicite une analyse globale et la recherche d'analogies, permettant au sujet de découvrir des schémas latents en se fondant sur l'accumulation d'indices partiels.

Les matrices combinent ces deux types de raisonnement de façon complémentaire. L'individu débute souvent par une approche inductive pour identifier un ou plusieurs motifs possibles parmi les stimuli visuels, avant de passer à une approche plus déductive consistant à vérifier ces hypothèses en appliquant les règles identifiées aux éléments restants. La complexité croissante des matrices nécessite de mobiliser ces deux capacités de façon flexible, particulièrement lorsque les motifs à découvrir sont multidimensionnels ou lorsque plusieurs règles interagissent (par exemple, un motif de rotation combiné à une progression numérique).

L'utilisation des indicateurs de raisonnement inductif et déductif dans l'interprétation des résultats à ce type d'épreuve s'appuie donc sur une base conceptuelle solide. Elle permet d'aller au-delà d'un simple score global en offrant une lecture plus fine des forces et faiblesses cognitives du sujet. Ainsi, des résultats faibles aux matrices peuvent orienter l'analyste vers un déficit spécifique : difficulté à dégager des régularités (faiblesse en induction), difficulté à appliquer rigoureusement des règles (faiblesse en déduction) ou encore difficulté à combiner ces démarches. À l'inverse, un bon score témoigne d'une capacité efficace à articuler ces deux formes de raisonnement, essentielle pour traiter l'information nouvelle et résoudre des problèmes complexes.

En somme, l'intégration des données sur le raisonnement inductif et déductif fournit un cadre rigoureux pour comprendre les processus cognitifs sous-jacents aux performances observées aux matrices et enrichit l'interprétation psychométrique au service du diagnostic et de la prévision des capacités d'adaptation intellectuelle dans des contextes variés.

Lien avec l'intelligence fluide

Dans le cadre du CFIT (Test d'intelligence fluide et cristallisée), l'intelligence fluide (Gf) est mesurée à partir de sous-tests conçus pour évaluer la capacité de raisonnement abstrait, indépendant des connaissances acquises ou des apprentissages antérieurs. Le CFIT combine notamment deux types d'épreuves pour établir une approximation robuste de cette intelligence fluide : les matrices (raisonnement abstrait) et les tâches de spatialisation, chacune contribuant à hauteur d'environ 25 % à la note Gf finale.

Le choix de ces deux sous-tests repose sur des fondements théoriques et empiriques solides. D'une part, les matrices permettent d'évaluer la capacité à identifier des relations entre des éléments abstraits et à résoudre des problèmes nouveaux sans appui sur des connaissances préalables. Elles mobilisent le raisonnement inductif, nécessaire pour découvrir des règles implicites à partir d'éléments partiels, et le raisonnement déductif, indispensable pour appliquer ces règles de manière systématique afin de compléter la matrice. Cette double mobilisation des processus inductifs et déductifs rend les matrices particulièrement représentatives de l'intelligence fluide, car elles exigent une découverte active des schémas et leur application rigoureuse.

D'autre part, les tâches spatiales (pliage et dépliage de formes, manipulation mentale d'objets) évaluent la capacité à se représenter, transformer et manipuler mentalement des objets dans l'espace. Ces habiletés visuo-spatiales sont au cœur du raisonnement fluide, car elles nécessitent un traitement mental flexible, l'adaptation à des informations nouvelles et la combinaison d'éléments visuels pour résoudre un problème. Comme l'intelligence fluide se définit par l'aptitude à s'adapter à des situations inédites et à résoudre des problèmes sans solution préapprise, la visualisation spatiale en constitue un indicateur essentiel. Elle reflète la capacité à raisonner sur des structures abstraites sans appui sur un contenu sémantique ou verbal.

La combinaison des matrices et des tâches spatiales pour estimer Gf permet donc de capter la diversité des processus cognitifs impliqués dans le raisonnement fluide. Elle assure une évaluation plus complète et plus fiable de cette capacité, en intégrant des dimensions à la fois logiques, inductives, déductives et visuo-spatiales. En outre, l'intégration de ces sous-tests dans une mesure composite réduit le biais lié à un style cognitif particulier (par exemple, un sujet plus à l'aise avec des tâches purement visuelles ou purement logiques) et permet de mieux prédire la performance face à des problèmes nouveaux dans des contextes variés.

Enfin, ce choix méthodologique s'appuie sur des études psychométriques qui ont démontré la forte corrélation des performances à ces sous-tests avec le facteur Gf tel que défini dans les modèles Cattell-Horn et validé par des analyses factorielles. En combinant les matrices et les tâches spatiales, le CFIT fournit une estimation robuste et nuancée de l'intelligence fluide, véritable moteur de l'apprentissage, de la résolution de problèmes complexes et de l'adaptation intellectuelle.

Rationnel sur l'arrimage CFIT / SIPeC et la présentation des niveaux de 1 à 5

L'arrimage entre les résultats du **CFIT** (Test d'intelligence fluide et cristallisée) et les niveaux de compétences du **SIPeC / OaSIS** vise à relier des mesures d'aptitudes cognitives aux exigences des postes selon leur complexité.

Ce lien méthodologique est pertinent à partir du **niveau 3**, car c'est à partir de ce seuil que les fonctions professionnelles impliquent typiquement des activités mobilisant des processus cognitifs complexes : intégration de multiples sources d'information, adaptation à des situations nouvelles, résolution de problèmes ou encore innovation. Ces dimensions sont directement liées aux aptitudes mesurées par le CFIT : le raisonnement inductif, le raisonnement déductif, la visualisation spatiale, l'analyse abstraite et la capacité d'apprentissage général.

En revanche, les **niveaux 1 et 2** du SIPeC correspondent à des fonctions essentiellement routinières ou standardisées. Les tâches de ces niveaux sont régies par des règles simples et stables, avec très peu de place pour l'initiative cognitive. Elles reposent davantage sur l'exécution précise et répétitive d'actions préétablies que sur l'élaboration de stratégies ou la mobilisation active de processus de raisonnement complexes. C'est pour cette raison que l'arrimage entre le CFIT et les niveaux du SIPeC / OaSIS ne retient pas ces niveaux inférieurs comme points de référence dans l'interprétation des résultats.

- Cependant, il est important de souligner au lecteur que **le CFIT produira tout de même des résultats qui se distribueront statistiquement sur l'ensemble des niveaux de compétence, de 1 à 5**. Cette répartition des scores n'est pas une indication directe d'une correspondance professionnelle à ces niveaux, mais le reflet d'une réalité psychométrique
- Les scores CFIT sont étalonnés sur un échantillon normatif qui permet de positionner chaque individu sur une échelle de performance allant du plus faible au plus élevé en termes d'aptitudes cognitives générales.
- Statistiquement, cette distribution couvre tous les niveaux (1 à 5), parce que les performances cognitives observées dans la population suivent une distribution normale.
- Présenter les résultats de 1 à 5 permet de rendre compte de la position relative d'un individu dans cette distribution, même si les niveaux 1 et 2 ne sont pas associés à des exigences professionnelles nécessitant une évaluation des aptitudes cognitives complexes.

Ainsi, bien que les niveaux inférieurs (1 et 2) ne soient pas exploités pour arrimer le CFIT aux niveaux de compétence du SIPeC en termes de correspondance directe avec les exigences des postes, ils apparaissent dans la présentation des résultats pour des raisons statistiques et descriptives. Cette approche assure la cohérence du modèle psychométrique, tout en permettant au professionnel d'avoir une vision complète des performances d'un individu sur le spectre des aptitudes mesurées.

En somme, l'arrimage méthodologique porte sur les niveaux où les compétences cognitives complexes sont déterminantes (niveaux 3 à 5), tandis que la distribution des résultats sur l'ensemble des niveaux (1 à 5) fournit une représentation fidèle des capacités cognitives de chaque personne au sein de la population de référence.

Voici une explication pour les mesures comprises dans le CFIT

Intelligence fluide (Gf)

L'intelligence fluide correspond aux niveaux :

- **Niveau 3** : gestion de tâches modérément complexes.
- **Niveau 4** : résolution de problèmes complexes, intégration de données variées.
- **Niveau 5** : innovation, création de solutions inédites.

Intelligence cristallisée (Gc)

L'intelligence cristallisée est pertinente dès :

- **Niveau 2** : application des connaissances standards.
- **Niveau 3 à 5** : adaptation et création de nouvelles connaissances dans des contextes complexes.

Tableaux synthétiques des correspondances

Échelle CFIT	Habilité OaSIS associée	Niveaux typiques	Professions exemples
Verbal	Communication, compréhension	2-5	Enseignant, gestionnaire
Numérique	Analyse quantitative	2-5	Analyste financier, ingénieur
Spatial	Visualisation	2-4	Technicien en conception, pilote
Gf	Résolution de problèmes, innovation	3-5	Chercheur, directeur R&D
Gc	Application des connaissances	2-5	Technicien spécialisé, expert-conseil, gestionnaire

Application pratique des résultats

Les correspondances entre le CFIT et le SIPeC peuvent être exploitées :

- **En recrutement ou évaluation du potentiel** : pour assurer un alignement entre les aptitudes du candidat et les exigences cognitives du poste.
- **En développement des compétences** : pour définir des plans de formation individualisés.
- **En planification des ressources** : pour anticiper les besoins futurs en compétences cognitives.

Tableau récapitulatif des seuils en pourcentage de la population selon les données du recensement 2021

Pourcentage de la population ayant ce seuil d'aptitude

	0	1	2	3	4	5
Aptitude générale à apprendre	0.0%	13.8%	28.1%	33.6%	17.7%	6.9%
Intelligence Cristallisé (Gc)	0.9%	18.4%	29.6%	30.9%	14.2%	6.0%
Intelligence Fluide (Gf)	5.7%	19.5%	35.9%	25.1%	11.3%	2.5%
Aptitude verbale	0.0%	18.7%	24.8%	35.4%	16.1%	5.0%
Aptitude numérique	1.9%	18.1%	34.3%	26.3%	12.2%	7.1%
Aptitude Spatiale	11.4%	21.2%	38.0%	19.6%	8.0%	1.9%
Matrices	0.0%	17.9%	33.8%	30.6%	14.6%	3.2%

Seuil cumulatif en pourcentage de la population

	0	1	2	3	4	5
Aptitude générale à apprendre	0.0%	13.8%	41.9%	75.4%	93.1%	100.0%
Intelligence Cristallisé (Gc)	0.9%	19.4%	48.9%	79.8%	94.0%	100.0%
Intelligence Fluide (Gf)	5.7%	25.2%	61.1%	86.2%	97.5%	100.0%
Aptitude verbale	0.0%	18.7%	43.6%	78.9%	95.0%	100.0%
Aptitude numérique	1.9%	20.0%	54.3%	80.7%	92.9%	100.0%
Aptitude Spatiale	11.4%	32.5%	70.5%	90.1%	98.1%	100.0%
Matrices	0.0%	17.9%	51.7%	82.3%	96.8%	100.0%

Sources : *Statistique Canada, Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties Tableau : 98-10-0593-01 Date de diffusion : 2023-11-15 , Géographie : Canada, Province ou territoire, Région métropolitaine de recensement, Agglomération de recensement, Partie de région métropolitaine de recensement, Partie d'agglomération de recensement, Univers : Population active âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés, Recensement de 2021 — Données-échantillon (25 %)*

Recommandations aux professionnels

L'utilisation des résultats du CFIT en lien avec les niveaux de compétence du SIPeC / OaSIS offre un cadre précieux pour l'analyse des aptitudes cognitives d'un individu au regard des exigences d'un poste. Toutefois, pour garantir une interprétation pertinente, éthique et rigoureuse, plusieurs recommandations doivent être respectées :

- **Intégrer les résultats du CFIT dans une lecture globale du profil** : Les aptitudes cognitives mesurées par le CFIT représentent un aspect parmi d'autres du potentiel professionnel. Elles doivent être analysées conjointement avec l'expérience, les compétences techniques, les habiletés interpersonnelles (soft skills), les valeurs et la motivation. Un score élevé ou faible au CFIT ne saurait, à lui seul, déterminer l'adéquation à un poste.
- **Considérer les correspondances comme des repères indicatifs et non prescriptifs** : Les niveaux établis par l'arrimage CFIT / SIPeC visent à fournir un cadre de réflexion, mais ils ne constituent pas une prescription absolue. Les professionnels doivent utiliser ces correspondances pour alimenter leur analyse, tout en tenant compte des spécificités du poste, du contexte organisationnel et des aménagements possibles.
- **Interpréter avec nuance les résultats aux niveaux inférieurs** : Comme mentionné précédemment, les niveaux 1 et 2 apparaissent dans la distribution des résultats pour des raisons statistiques, mais ils ne correspondent pas à des exigences cognitives attendues pour des postes analysés avec le CFIT. Ces niveaux doivent donc être lus avec prudence, et ne pas être utilisés pour exclure ou qualifier un candidat sans analyse contextuelle approfondie.
- **Respecter la confidentialité des données psychométriques et des seuils d'interprétation** : Les résultats du CFIT relèvent de données sensibles et doivent être protégés conformément aux lois en vigueur (ex. : LPRPDE, RGPD). Ils ne doivent être communiqués qu'aux personnes autorisées et utilisés uniquement aux fins prévues (recrutement, orientation, développement). De même, les seuils d'interprétation associés à l'arrimage avec le SIPeC sont confidentiels et ne doivent pas être diffusés en dehors des cadres autorisés.
- **Compléter les résultats CFIT par un entretien ou des outils complémentaires** : Le CFIT apporte une mesure objective des aptitudes cognitives, mais il est recommandé de croiser ces résultats avec d'autres informations recueillies par entretien structuré, mise en situation ou autres évaluations pour obtenir un portrait complet des capacités du candidat.
- **Adapter l'interprétation aux exigences réelles du poste** : Même lorsque les résultats CFIT indiquent un certain niveau de capacité, il convient de s'assurer que ce niveau est effectivement requis pour la performance au poste visé. Le professionnel doit toujours vérifier la pertinence du niveau cognitif attendu en fonction des tâches concrètes du poste.

Conclusion

L'intégration des données issues du **CFIT** avec les niveaux de compétence du **SIPeC / OaSIS** constitue un outil puissant au service d'une gestion des talents plus objective, équitable et fondée sur des bases scientifiques robustes. Ce guide a présenté un cadre rigoureux permettant de relier les aptitudes cognitives mesurées psychométriquement aux exigences concrètes des professions, tout en respectant les limites inhérentes à cet exercice d'arrimage.

L'utilisation conjointe du CFIT et du SIPeC permet :

- d'améliorer la précision des décisions en matière de recrutement, de développement et de planification des ressources ;
- de mieux anticiper les besoins en compétences cognitives des organisations
- d'aligner les évaluations individuelles avec des référentiels de compétence reconnus au niveau national.

Il convient toutefois de rappeler que ces correspondances doivent être utilisées comme des **repères indicatifs** et non comme des prescriptions absolues. Elles doivent être intégrées dans une analyse globale du profil, tenant compte des autres dimensions du potentiel professionnel (expérience, compétences techniques, habiletés interpersonnelles, valeurs et motivations).

En respectant ces principes, le professionnel pourra tirer pleinement parti des apports du CFIT et du SIPeC / OaSIS, au bénéfice de pratiques de gestion des talents plus transparentes, plus justes et plus adaptées aux défis d'un marché du travail en constante évolution.