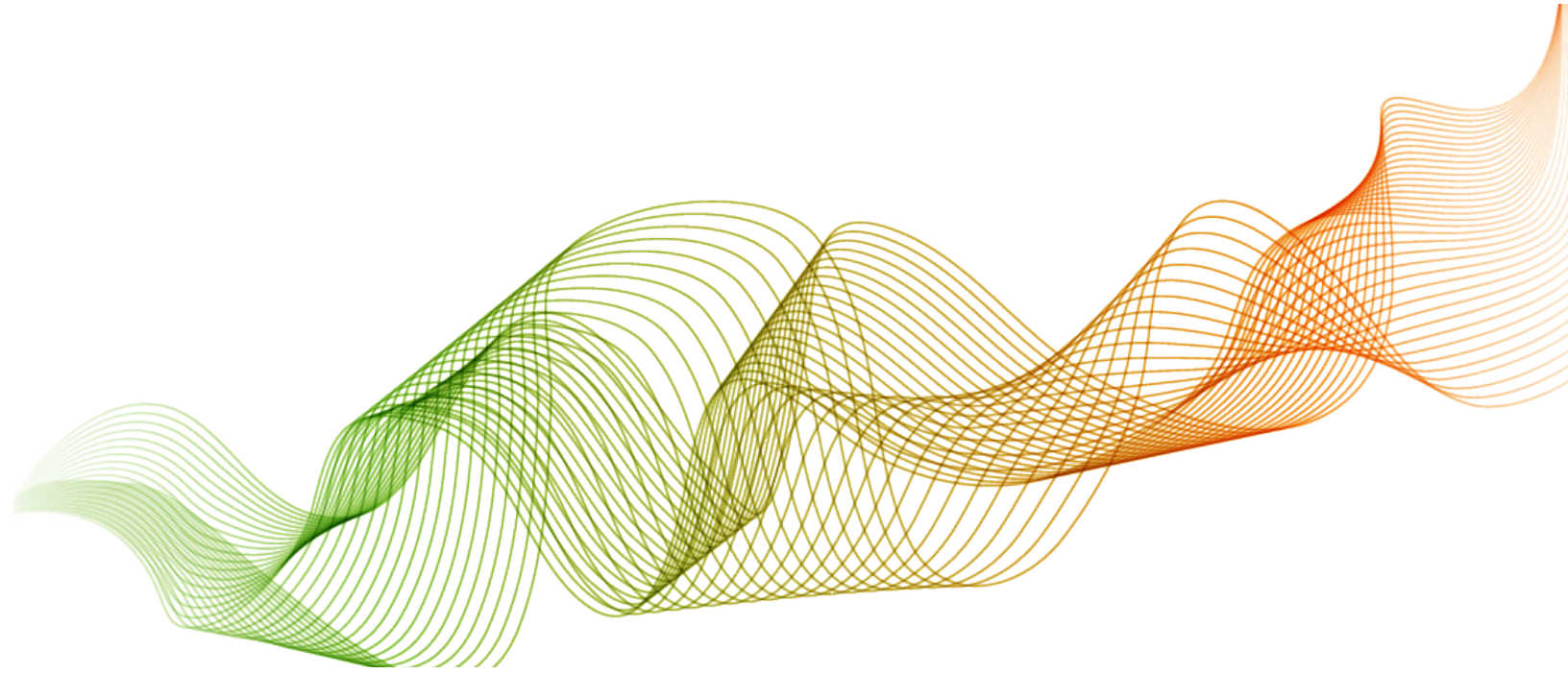
CFIT

Test d’intelligence fluide et cristallisée

Guide professionnel

Interprétation des scores du CFIT en lien avec le SIPeC

Système d’information sur les professions et les compétences



Institut de Recherches Psychologiques

Table des matières

Lien entre le SIPeC et les aptitudes cognitives mesurées par le CFIT 2

CFIT : cadre conceptuel, structure et utilité 2

Le SIPeC / OaSIS : cadre des compétences professionnelles 3

Niveaux de compétences 4

Niveau 1 – Tâches simples, règles concrètes, faible autonomie 4

Niveau 2 – Tâches avec règles connues, variabilité faible à modérée 4

Niveau 3 – Tâches modérément complexes, intégration d'informations 4

Niveau 4 – Tâches complexes, résolution de problèmes, anticipation 5

Niveau 5 – Haut niveau de complexité, innovation, stratégie 5

Habiletés cognitives clés identifiées 5

Méthodologie de correspondance CFIT / SIPeC 7

Correspondances détaillées entre CFIT et SIPeC / OaSIS 7

Raisonnement numérique 7

Aptitude verbale 8

Raisonnement spatial 8

Test de matrices et raisonnement inductif et déductif 9

Lien avec l'intelligence fluide 10

Arrimage CFIT / SIPeC et présentation des niveaux de 1 à 5 11

Tableaux synthétiques des correspondances 12

Application pratique des résultats 12

Transition de la grille BGTA–CFIT vers l'arrimage CFIT–SIPeC 13

Seuils selon les données du recensement de 2021 14

Recommandations aux professionnels 15

Conclusion 16

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 (Occupational and Skills Information System), 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.
- Faciliter l'analyse de transférabilité de tâches et de compétences
- 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.
- Combler les lacunes dans l'information sur les compétences exigées par les professions au Canada

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

- L'analyse systématique des professions au sein des industries canadiennes. (Dans le cadre de recherche sur les nouvelles professions, l'équipe de la Classification nationale de professions (CNP) analyse l'information incluse dans les descriptions de postes. À ce niveau, le SIPeC se fie sur l'analyse produite de l'équipe de la CNP).
- 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 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

Voici une description détaillée des cinq niveaux de compétence du SIPEC (Système d'information sur les professions et les emplois au Canada), tels que définis dans le document officiel Canadian Rating Guide for Abilities – Version 2.0

Pour obtenir une description détaillée, nous vous invitons a consulter directement le site du gouvernement
https://noc.esdc.gc.ca/Oasis/OasisWelcome?GoCTemplateCulture=fr-CA

Niveau 1 – Tâches simples, règles concrètes, faible autonomie

Le niveau 1 représente le plus bas degré de complexité cognitive. Les tâches à ce niveau exigent peu de raisonnement abstrait ou d'intégration d'information. Elles sont généralement routinières, répétitives, concrètes et prédéterminées. Les travailleurs reçoivent des instructions précises et doivent suivre des procédures fixes.

Exemples d'exigences typiques :

- Suivre des étapes simples.
- Reconnaître des objets visuellement.
- Répéter une même tâche sans ajustement cognitif.

Exemples de professions : manœuvres, aides à la production, préposés à des postes d'exécution sans prise de décision.

Niveau 2 – Tâches avec règles connues, variabilité faible à modérée

Au niveau 2, les tâches sont encore principalement concrètes, mais peuvent inclure des variations modérées. L'individu applique des règles ou des procédures apprises à des situations similaires. Le travail peut comporter quelques décisions simples ou adaptations, mais dans un cadre stable.

Exemples d'exigences typiques :

- Appliquer des règles déjà connues à des cas similaires.
- Identifier une solution parmi des options limitées.
- S'ajuster à des changements modérés dans la tâche.

Exemples de professions : caissiers, commis, aides de bureau, chauffeurs avec itinéraire établi.

Niveau 3 – Tâches modérément complexes, intégration d'informations

Ce niveau représente un seuil de bascule vers la complexité cognitive. Il exige que la personne intègre plusieurs sources d'information, sélectionne parmi différentes options, et fasse preuve de raisonnement déductif ou inductif de base. Une certaine autonomie est attendue.

Exemples d'exigences typiques :

- Comparer des éléments pour choisir la meilleure option.
- Prioriser des actions selon des critères.
- Suivre un plan en tenant compte de contraintes variables.

Exemples de professions : adjoints administratifs, techniciens, superviseurs de première ligne, agents de service à la clientèle avancés.

Niveau 4 – Tâches complexes, résolution de problèmes, anticipation

À ce niveau, les tâches demandent une grande autonomie, de la planification, et la capacité à résoudre des problèmes nouveaux. L'individu doit analyser des données, formuler des hypothèses, gérer des imprévus, et parfois faire preuve d'innovation locale dans les méthodes.

Exemples d'exigences typiques :

- Identifier un problème et analyser ses causes.
- Adapter les procédures à une situation inhabituelle.
- Prendre des décisions en contexte d'incertitude limitée.

Exemples de professions : professionnels (ex. enseignants, analystes, infirmiers), coordonnateurs, gestionnaires intermédiaires.

Niveau 5 – Haut niveau de complexité, innovation, stratégie

Ce niveau représente le sommet des exigences cognitives. Les tâches demandent de construire des stratégies, de gérer des systèmes complexes et parfois contradictoires, de négocier entre différentes contraintes, et d'innover. Les situations sont souvent non balisées, et le travailleur doit faire preuve de jugement avancé.

Exemples d'exigences typiques :

- Concevoir un système, un plan ou une méthode inédite.
- Anticiper les impacts à long terme de décisions.
- Gérer l'ambiguïté et les conflits d'objectifs.

Exemples de professions : cadres supérieurs, chercheurs, stratèges, consultants en organisation, dirigeants d'agence.

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 Guide Canadien de Cotation pour les Habiletés et se déclinent en plusieurs dimensions spécifiques :

Le Guide Canadien de Cotation pour les Habiletés 2023 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 — Habileté 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 — Habileté 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 - Habileté verbale, Compréhension écrite, Expression écrite) 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 ue 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 1 et 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	Habileté OaSIS associée	Niveaux typiques	Exemples de professions
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.

Transition de la grille BGTA–CFIT vers l'arrimage CFIT–SIPEC/OaSIS : explication complète et harmonisation des niveaux:

La grille BGTA–CFIT s'appuyait historiquement sur la Classification nationale des professions (CNP) pour interpréter les résultats d'aptitudes cognitives, à l'aide d'une échelle simplifiée fondée sur les niveaux de compétence A à D. Ces niveaux étaient associés à cinq classes de performance cognitive, où la **classe 1 représentait le niveau le plus élevé**, et la **classe 5 le plus faible**. Cette logique inversée (1 = très élevé, 5 = faible) était bien intégrée aux pratiques des professionnels utilisateurs du CFIT.

- **Classe 1** : Supérieur au 90e percentile
- **Classe 2** : 70e à 90e percentile
- **Classe 3** : 36e à 69e percentile
- **Classe 4** : 11e à 35e percentile
- **Classe 5** : Inférieur ou égal au 10e percentile

Dans la transition vers l'arrimage CFIT–SIPEC, cette inversion persiste dans la structure interne des scores CFIT, pour des raisons de cohérence statistique et normative. Le test continue de classer les individus selon leur position dans la distribution des scores cognitifs normatifs :

Cependant, dans le cadre de l'intégration avec le SIPeC / OaSIS, un changement fondamental a été adopté dans la présentation des résultats du rapport CFIT :

Les résultats CFIT affichent désormais les niveaux de compétence du SIPeC (de 1 à 5), selon une logique ascendante qui reflète le degré de complexité cognitive requis par les professions.

Ainsi, un individu ayant obtenu un niveau 4 en intelligence fluide est interprété comme possédant les aptitudes nécessaires à des postes exigeants en termes de raisonnement abstrait, d'intégration d'informations et de gestion d'imprévus. Ce changement permet d'aligner plus directement les résultats individuels avec les exigences décrites dans la base de données du SIPeC.

Ce choix méthodologique a plusieurs avantages :

- Il simplifie l'interprétation pour les professionnels RH, les gestionnaires et les conseillers en développement.
- Il renforce la validité externe du rapport, en s'alignant sur les structures reconnues par les politiques publiques d'emploi.
- Il évite les confusions liées à l'ancienne logique inversée des classes BGTA.

Il est toutefois essentiel de rappeler que cette correspondance CFIT–SIPEC repose sur une base **normative et statistique**. Les seuils entre les niveaux sont fixés selon la distribution de la population canadienne observée lors du recensement 2021. Voir le tableau des seuils

À retenir :

- Un **niveau 5** dans le rapport CFIT n'est pas un score « faible », mais correspond à la zone supérieure des aptitudes cognitives, associée à des postes très complexes.
- Un **niveau 1** dans le rapport CFIT est associé à un score « faible et correspond à la zone inférieur des aptitudes cognitives, associée à des postes peu complexes.

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

La présentation des résultats obtenus au CFIT sont présentés compte-tenu de ses seuils

Pourcentage de la population ayant ce seuil d'aptitude

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

Aptitude	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.