

Talentuum inc.

Rapport Prevue

- Sélection

Encadrement

Individuel

Planification de la relève

Caractéristiques professionnelles

sur

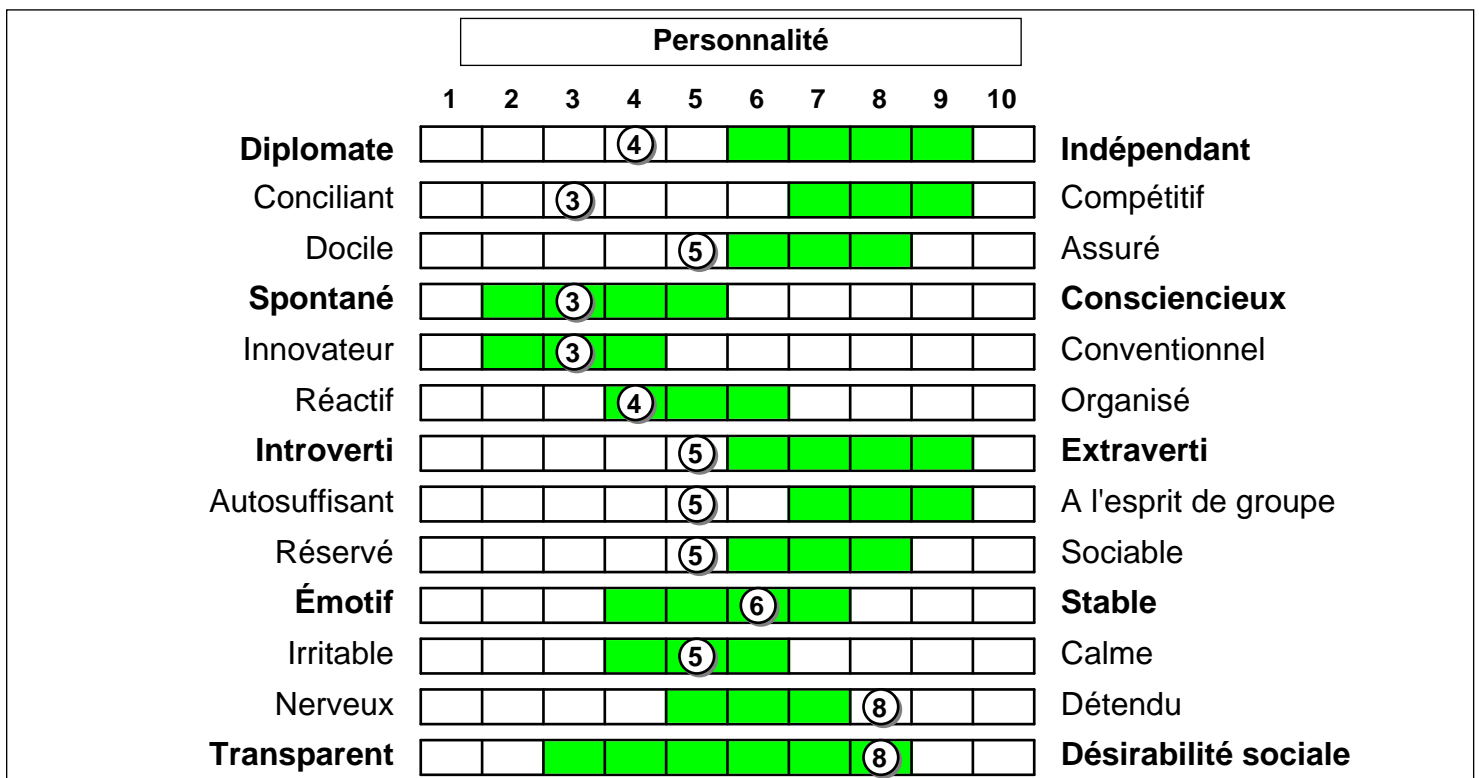
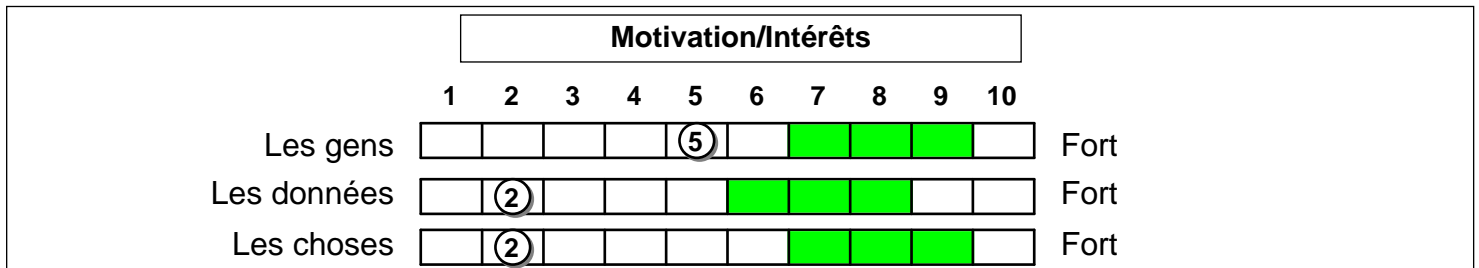
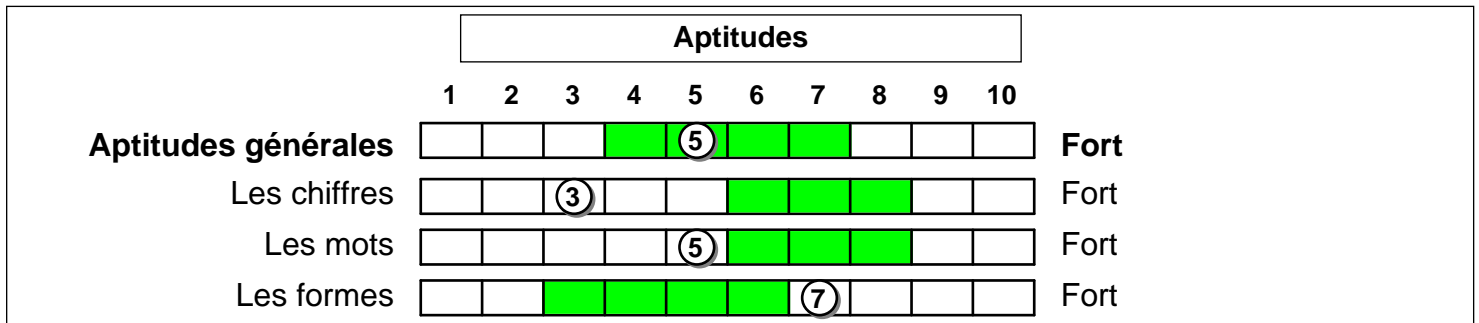
M. Richard Exemple

relativement au poste suivant :

Représentant des ventes

Mardi 3 juillet 2012





Un repère Prevue illustre les caractéristiques requises pour cet emploi comme en a décidé la direction. Les aires ombragées ci-dessus représentent graphiquement le repère pour ce poste de Représentant des ventes. Le nombre sur chaque échelle représente la note réelle de M. Exemple.

Le pourcentage reflète le degré de concordance aptitudes-emploi de M. Richard Exemple par rapport à ce repère.

Concordance aptitudes-emploi Pprevue

Le repère de concordance aptitudes-emploi Prevue devrait constituer au plus un tiers du processus de sélection. Les autres éléments de ce processus, y compris l'entrevue et la vérification des antécédents et des références du candidat, devraient être fournis par les gestionnaires.

**Concordance
aptitudes-emploi**

61%

Planification de l'entrevue

Votre entrevue devrait être une rencontre formelle visant à évaluer objectivement les qualifications de M. Exemple pour ce poste Représentant des ventes. La préparation de cette entrevue devrait commencer par l'examen de tout secteur de confusion ou de préoccupation identifié aux étapes précédentes du processus de sélection, y compris l'examen de son curriculum vitae ou la vérification de ses références que vous avez faits. Ces renseignements personnels, utilisés conjointement avec ce rapport, vous aideront à déterminer la concordance aptitudes-emploi totale de ce candidat relativement à ce poste.

Comment utiliser l'Évaluation Prevue dans le processus d'entrevue

De bonnes méthodes d'embauchage et de promotion exigent le jumelage des traits de personnalité, des intérêts et des aptitudes des candidats et de ceux qu'exige l'emploi postulé par M. Exemple. On peut atteindre cet objectif en créant un repère des caractéristiques qui, selon votre expérience, sont essentielles à ce poste et dont font preuve les gens qui peuvent avoir précédemment réussi dans ce poste. Plus les notes de M. Exemple se rapprochent du repère, plus sa concordance aptitudes-emploi pour ce poste particulier est élevée. Les notes qui s'écartent davantage du repère devraient donner lieu à un examen plus approfondi.

Les questions d'entrevue, axées sur un comportement précis au travail, amélioreront le processus de sélection. Dans la plupart des cas, vous devriez adapter ces questions à ce poste Représentant des ventes particulier. Les réponses de M. Exemple devraient être clarifiées à l'aide d'autres questions sur le comportement jusqu'à ce que vous croyiez pouvoir prendre une bonne décision concernant la concordance aptitudes-emploi totale de M. Exemple.

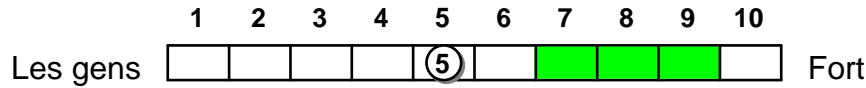
Aires hors repère

Suivent les secteurs dans lesquels M. Exemple s'écarte de ce repère Représentant des ventes. Des suggestions de questions d'entrevue axées sur le comportement suivent une brève explication du résultat obtenu et du repère.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Les mots					⑤						Fort
Les formes							⑦				Fort
Les chiffres			③								Fort

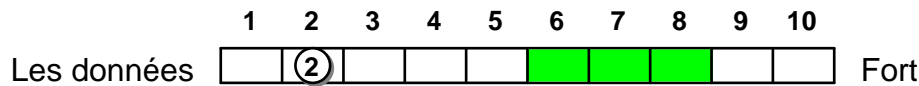
De toute évidence, M. Exemple ne se conforme pas aux repères en ce qui a trait à toutes les dimensions des aptitudes exigées pour ce poste Représentant des ventes.

En règle générale, une note supérieure à n'importe quel repère relatif aux aptitudes ne nuira pas au rendement global. Cependant, on devrait se demander si le poste offrira à M. Exemple suffisamment de défis, de stimulation et d'occasions de faire ses preuves. Une note inférieure à n'importe quel repère relatif aux aptitudes pour ce poste Représentant des ventes pourrait s'avérer importante. De tels résultats indiquent que M. Exemple aura peut-être de la difficulté à assumer et à accomplir rapidement et efficacement les tâches liées au poste pour lesquelles il se situe au-dessous du repère.



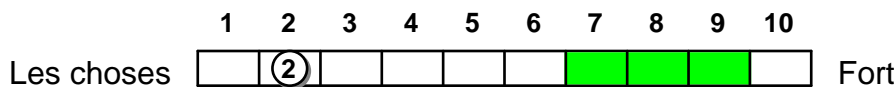
M. Exemple se décrit comme ayant un certain intérêt pour le travail avec les autres.

1. Quel est le type de coéquipier avec qui il vous est le plus difficile de traiter?
2. Dans un environnement animé, il existe souvent des occasions de conflit. Décrivez votre dernière expérience de désaccord au sein d'une équipe.
3. Préférez-vous travailler par vous-même ou faire partie d'une équipe?



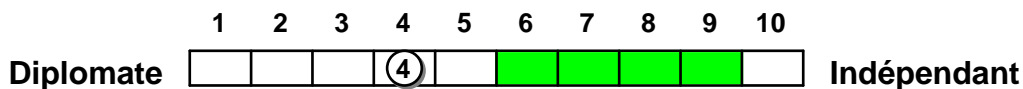
Les personnes comme M. Exemple évitent habituellement les emplois où elles doivent consacrer beaucoup de temps aux chiffres, aux statistiques ou aux comptes.

1. Quels types de problèmes trouvez-vous difficiles?
2. Veuillez décrire comment vous vérifiez la précision de votre travail.
3. Décrivez les systèmes que vous avez introduits dans votre travail.



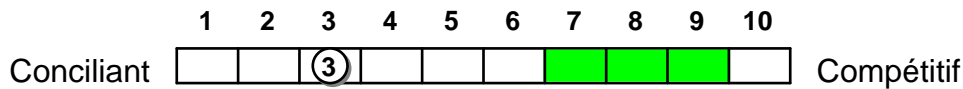
M. Exemple exprime un faible intérêt pour le travail avec des objets inanimés comme les machines, les outils et le matériel.

1. Quels aspects du travail avec le matériel et les machines vous intéressent le plus?
2. Combien souvent utilisez-vous des photocopieuses, des calculatrices, des ordinateurs et d'autres machines?
3. De quelle façon la technologie gêne-t-elle l'accomplissement de votre tâche?



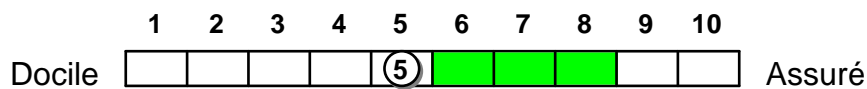
Richard Exemple vit un équilibre intéressant entre, d'une part, le désir de faire concurrence et de gagner et, d'autre part, celui de coordonner les objectifs de l'équipe.

1. Racontez votre dernière expérience avec un collègue en colère.
2. Comment déterminez-vous quand céder et quand faire valoir votre point de vue?
3. Décrivez une méthode que vous avez utilisée pour amener votre superviseur à écouter votre point de vue.
4. Décrivez de récentes situations de travail où vous avez préféré travailler en équipe et d'autres où vous avez préféré travailler par vous-même.



M. Exemple se décrit comme une personne coopérative, non compétitive, animée d'un esprit d'équipe et qui apprécie la compagnie des autres.

1. Racontez la dernière fois que vous avez refusé de changer d'idée.
2. Décrivez le meilleur travail que vous fait en tant que membre d'une équipe.
3. Décrivez la façon dont avez démontré une grande détermination à atteindre les objectifs de votre service.



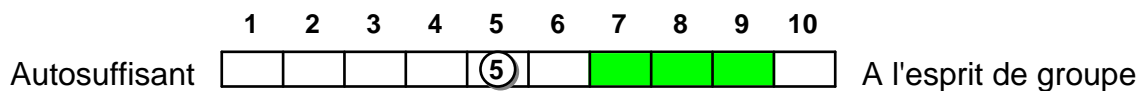
M. Exemple est une personne plutôt docile qui émet rarement ses opinions sur certaines questions.

1. Expliquez une circonstance de travail récente où un collègue vous a ennuyé.
2. Décrivez une situation où vous saviez que vous aviez raison et que vous avez dû en convaincre votre superviseur.
3. Au cours de discussions passionnées entre collègues, quel rôle avez-vous joué et pourquoi?



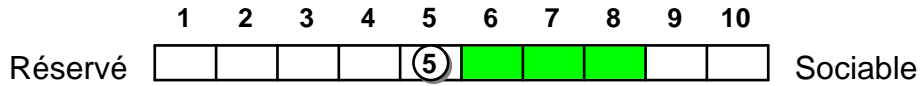
M. Exemple participe à la vie sociale sans trop attirer l'attention sur lui-même.

1. Décrivez votre préférence quant au type et à la fréquence des contacts sociaux en milieu de travail.
2. Décrivez les divers comités sociaux ou d'affaires au sein desquels vous avez travaillé.
3. Donnez l'exemple d'un collègue qui ne semble jamais se mettre à l'œuvre, socialisant ordinairement trop longuement.



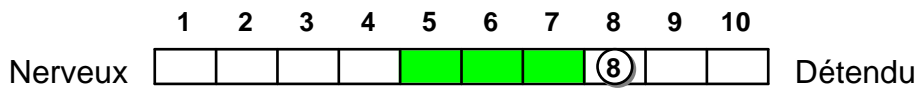
M. Exemple se décrit comme une personne qui préfère travailler de manière autonome, n'appréciant que de temps en temps un environnement de travail plus stimulant.

1. Exposez en détail les procédures utilisées pour satisfaire un client en lui offrant un service de haute qualité.
2. Généralement, comment trouvez-vous à vous occuper pendant les périodes de ralentissement au travail?
3. Décrivez les aspects de la prospection de nouveaux clients que vous avez trouvés satisfaisants. Quels aspects avez-vous trouvé difficiles?



M. Exemple se décrit comme une personne assez tranquille et réservée qui préfère avoir peu de contacts sociaux.

1. Veuillez donner quelques exemples de techniques que vous utilisez pour établir des rapports avec un collègue de travail.
2. Décrivez le type d'environnement de travail que vous trouvez le plus improductif.
3. Décrivez les changements que vous avez jugé nécessaire d'apporter récemment à votre emploi du temps au travail.



M. Exemple se perçoit comme une personne très détendue et tranquille qui peut faire face aux tensions de la vie.

1. Que faites-vous pour maîtriser le stress?
2. Il est souvent difficile de démarrer un projet, surtout en périodes de grande activité. Décrivez la dernière situation où votre directeur a cru que vous n'aviez pas démarré un projet assez rapidement. Comment avez-vous réagi?
3. Le travail avec d'autres personnes comportera toujours des situations défavorables. Que faites-vous en de telles situations?

Note :

La « Personne globale » combine toutes les parties de l'Évaluation Prevue complétée par M. Exemple.

M. Richard Exemple a des aptitudes supérieures à la moyenne pour le raisonnement spatial, des aptitudes verbales moyennes et une aptitude inférieure à la moyenne pour le travail avec les chiffres. Il a toutes les compétences nécessaires pour s'acquitter de tâches comportant la manipulation mentale de formes ou d'objets. Il pourrait s'agir de lire des bleus, d'interpréter des graphiques et de suivre des diagrammes de difficulté moyenne. Il pourra aussi bien estimer les besoins en surface. En raison de ses aptitudes moyennes pour la lecture, l'écriture et le travail avec des textes écrits, les travaux d'écritures ordinaires entrent dans ses compétences. Il mettra plus de temps que la plupart des travailleurs à apprendre à effectuer toutes nouvelles tâches exigeant des compétences numériques.

Ayant besoin de plus de temps pour assimiler de l'information numérique et n'ayant que des aptitudes verbales moyennes, il peut être dans une position désavantageuse quand il travaille avec d'autres gens dans un environnement concurrentiel. Les modifications fréquentes des opérations de travail mèneront peut-être à des erreurs.

Même si M. Exemple n'a aucun penchant marqué, il préfère travailler avec les gens. Il s'intéresse peu au travail avec des données abstraites ou des objets matériels tels que les outils ou les machines. Puisque M. Richard Exemple n'a pas le tempérament mécanique, le matériel qu'il fait fonctionner devrait être relativement simple et fiable. Dans la plupart des situations, il choisira d'abord les occasions d'interagir avec d'autres gens.

Richard Exemple se perçoit comme un membre d'équipe coopératif et plein d'entrain pour qui les objectifs de l'équipe ont priorité sur les siens. Il usera de persuasion et d'encouragement pour rallier les gens et atteindre des objectifs. Dans la mesure du possible, il évite les conflits et choisit rarement de parler franchement. Cependant, cette personne peut se montrer assurée sans bousculer dans des situations non menaçantes et avec des gens qu'elle connaît bien. Richard Exemple a de fortes chances de se faire apprécier pour sa diplomatie et de se rendre utile dans un rôle de conciliation ou de médiation. Même si M. Exemple ne cherche pas à diriger, il agira peut-être par lui-même s'il lui semble que l'équipe piétine.

Richard Exemple a une pensée originale et innovatrice. À son avis, les lois se prêtent à l'interprétation et les événements imprévus ont plus de chances de stimuler que d'intimider. Il cherche souvent de nouvelles façons de résoudre des problèmes plutôt que de suivre les méthodes établies. Même si cette personne préfère la spontanéité, elle est raisonnablement bien organisée et méthodique. M. Exemple sait faire des projets et rester maître de son travail. Cependant, il ne se vexe pas quand il doit renoncer à ces projets pour faire face à des événements imprévus. Le nouveau et un milieu de travail en évolution stimulent M. Exemple.

Richard Exemple est une personne accommodante et sociable, mais son besoin d'attention varie selon son humeur et les circonstances. Avec des gens qu'il connaît bien, il aura la conversation facile et sera sociable. Il cherche parfois à se faire remarquer d'eux. En d'autres temps, il préfère travailler en gardant l'anonymat. Ses besoins de solitude et de compagnie s'équivalent. En tant que membre d'une équipe, il s'empressera de faire sa part, mais il a besoin de solitude pour réfléchir à ses efforts et s'y préparer. M. Exemple travaillera le plus souvent discrètement, sans attirer l'attention sur lui-même ou sur ses efforts. Même si les tâches habituelles ne l'ennuient pas, il préfère une certaine variété.

Richard Exemple est sensible aux émotions d'autres gens et adoptera généralement un comportement approprié. Il va sans dire que des critiques injustifiées peuvent le déséquilibrer, mais il recouvrera vite sa bonne humeur. Les concessions mutuelles inhérentes aux relations humaines ne l'embêtent pas. Il est généralement calme et, tout en ayant conscience du stress, il ne permet pas à ce stress d'entraver la réalisation de ses objectifs. Cette personne est à ce point détendue et se débrouille tellement bien dans un climat de tension que certaines gens pourraient à tort interpréter son manque de nervosité comme de l'indifférence. Des gens moins scrupuleux tenteront peut-être d'exploiter sa facilité à faire confiance et sa patience remarquable. L'idéal serait qu'il travaille sur des projets de longue haleine qui sont exigeants, qui créent un climat de grande tension et qui l'obligent à traiter ouvertement et objectivement avec les gens. Qu'il doive réagir rapidement à une situation de crise ou prêter une attention méthodique à une tâche habituelle, M. Exemple travaillera presque toujours bien sous pression.

NOTE :

Les traits individuels aux pages suivantes décrivent les caractéristiques de M. Exemple telles que déterminées par l'Évaluation Prevue. L'échelle de notation de 1 à 10 utilisée tout au long de cette Évaluation Prevue s'appelle une échelle « sten ». Par « sten », on entend simplement le dixième normalisé d'une courbe normale. Environ 16 % de la population obtiendront des notes de 1 à 3 sur l'échelle « sten » et 16 % des notes de 8 à 10. Les notes des autres 68 % de la population se situeront dans la moyenne, soit entre 4 et 7.

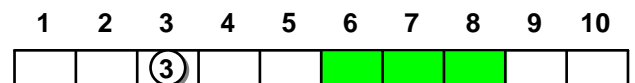
Aptitudes générales

Richard Exemple démontre une rapidité et une précision moyennes en matière de raisonnement et de résolution de problèmes. Il peut apprendre et assimiler de l'information nouvelle sans trop de difficulté. Cette personne est aussi compétente que la plupart des gens, c'est-à-dire que M. Exemple travaille efficacement dans un milieu qui impose des exigences raisonnables. Toutefois, si ce poste de Représentant des ventes devait exiger un effort de concentration très intense, M. Exemple aura peut-être de la difficulté à se débrouiller.



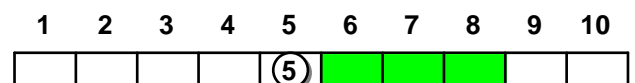
Travailler avec des chiffres

Richard Exemple se situe dans la moyenne inférieure pour ce qui est du raisonnement mathématique. Ce niveau d'aptitude dans ce domaine est typique du tiers inférieur de tous les travailleurs. Ceci indique que sa rapidité et sa précision ne sont pas caractéristiques de la population adulte active moyenne pour ce qui est du travail avec des données dérivées de chiffres simples.



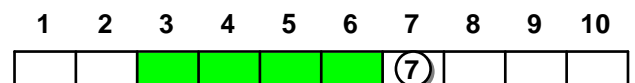
Travailler avec des mots

Cette note suggère que M. Exemple traite l'information écrite avec une vitesse et une précision moyennes. M. Exemple est aussi apte que la plupart des gens à s'exprimer par écrit ou à présenter de l'information écrite.



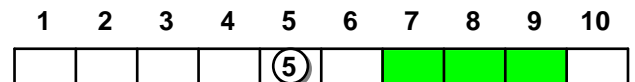
Travailler avec des formes

Une note « sten » de sept indique une aptitude spatiale qui se situe dans la moyenne supérieure. Cela signifie généralement une plus grande aptitude à imaginer comment les objets se présenteront même après avoir été réarrangés. M. Exemple devrait se sentir à l'aise à travailler avec des plans et des schémas et devrait pouvoir rattacher les dessins d'exécution et les esquisses aux objets et aux produits réels.



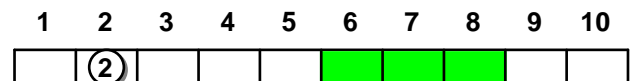
Travailler avec des gens

M. Exemple manifeste un intérêt moyen pour un travail qui exige de traiter avec les gens. Il a de fortes chances de préférer un emploi comportant des contacts avec d'autres personnes. Cependant, il ne voudra probablement pas que l'interaction avec d'autres soit l'élément principal de son emploi.



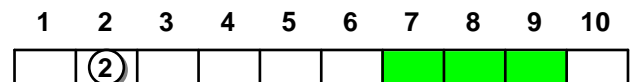
Travailler avec des données

M. Exemple indique qu'il s'intéresse moins que la moyenne des gens au travail avec les données. Les personnes comme M. Exemple évitent habituellement les emplois où elles passent du temps à analyser ou à compiler et à calculer des chiffres, des symboles, des statistiques et des comptes.



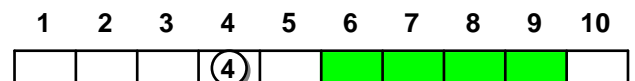
Travailler avec des choses

M. Richard Exemple démontre peu d'intérêt pour le travail avec des objets inanimés comme les machines, les outils ou le matériel. Il est peu probable que de telles personnes s'intéressent au travail avec des machines, des ordinateurs, etc.



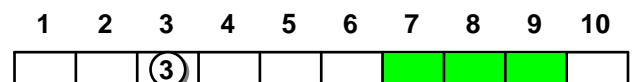
Diplomate / Indépendant

Richard Exemple est une personne diplomate qui cherchera à favoriser les liens personnels au sein d'une équipe. Malgré sa nature généralement prévenante et coopérative, il sait arriver à ses fins.



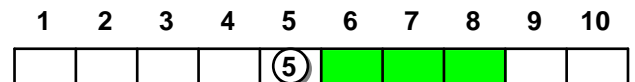
Conciliant / Compétitif

Il se décrit comme une personne coopérative et non compétitive qui se plaît en compagnie d'autres personnes. De telles personnes ont l'esprit d'équipe et aiment les entreprises en coopération.



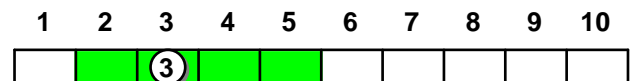
Docile / Assuré

Richard Exemple est une personne plutôt docile qui évitera peut-être de se prononcer sur certaines questions. M. Exemple s'abstiendra peut-être de se faire valoir comme leader. En cas de conflit, cette personne peut être disposée à accepter un compromis pour maintenir ses rapports avec d'autres gens.



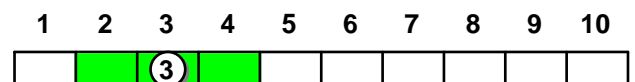
Spontané / Conscientieux

M. Exemple est une personne souvent spontanée et innovatrice qui travaille bien dans des situations en évolution. Il est flexible et s'adapte aux circonstances au fur et à mesure qu'elles se produisent et offrira des solutions créatrices et peu orthodoxes. Par conséquent, il peut agir sur impulsion.



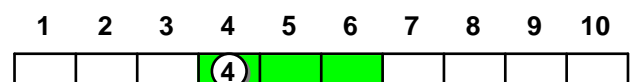
Innovateur / Conventionnel

M. Exemple se perçoit comme une personne innovatrice et flexible qui a une attitude désinvolte à l'égard des règles. Richard Exemple a de fortes chances de trouver de nouvelles façons de résoudre les problèmes plutôt que de suivre les méthodes traditionnelles. Il aimera le changement et devrait le mieux fonctionner dans un milieu imprévisible et en changement constant.



Réactif / Organisé

Il préfère se concentrer sur la situation dans son ensemble plutôt que de s'occuper des petits détails. M. Exemple planifie dans une certaine mesure, mais il peut réagir aux événements imprévus.



Introverti / Extraverti

M. Richard Exemple compensera ses activités solitaires en cherchant à faire partie d'un groupe. Bien qu'il manifeste un enthousiasme et une vivacité modérés, il peut participer à l'interaction sociale sans trop attirer l'attention sur lui-même. M. Exemple saura faire l'équilibre entre son besoin de compagnie et son besoin de solitude.



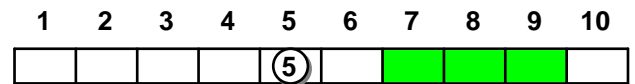
Traits individuels

Richard Exemple

Représentant des ventes

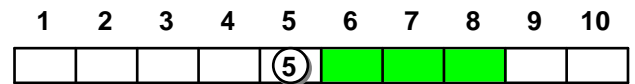
Autosuffisant / A l'esprit de groupe

Bien qu'il aime se retrouver à l'occasion dans un milieu de travail stimulant, M. Exemple a besoin de temps pour réfléchir et profiter de sa propre compagnie.



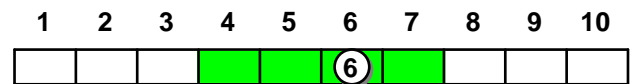
Réservé / Sociable

Richard Exemple choisit parfois les situations dans lesquelles il prendra la vedette. M. Exemple peut être passablement loquace et sociable et préférera une certaine variété dans son travail.



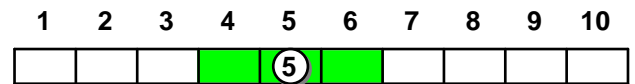
Émotif / Stable

La plupart du temps, Richard Exemple accepte les gens avec calme et stabilité. Toutefois, il lui arrivera de réagir à certaines personnes, particulièrement à leurs intentions, avec appréhension et émotion, voire avec prudence. En général, cette personne se sent sécurisée et demeure assez détendue dans des moments de stress modéré.



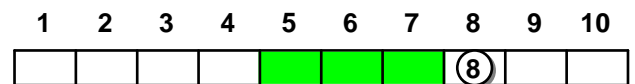
Irritable / Calme

De telles personnes peuvent rester calmes et assurées face à des situations désagréables, mais ont parfois tendance à se fâcher et à se sentir personnellement visées.



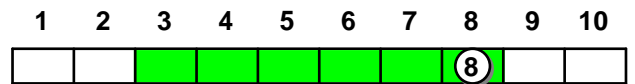
Nerveux / Détendu

M. Exemple est une personne détendue et accommodante qui réagit bien à la plupart des pressions liées au travail. Il y a de fortes chances qu'il accepte la plupart des gens et, en règle générale, leur fasse confiance. La plupart du temps, les personnes comme M. Exemple savent relativiser leurs problèmes et ne s'inquiètent pas indûment.



Désirabilité sociale

Richard Exemple présente habituellement une image positive et se conforme aux attentes de la société. Si cette note élevée découle d'un besoin de présenter une image socialement acceptable plutôt que franche, il se peut que les notes obtenues sur d'autres échelles aient été faussées.



VALIDITÉ - INTRODUCTION :

- Les règles d'identification des séquences de réponses possiblement « invalides » dans la section « Personnalité » de l'Évaluation Prevue comprennent des séquences systématiques mais non significatives de réponses, des omissions et l'utilisation excessive de la réponse « B ». Des séquences de réponses systématiques mais non significatives surviennent lorsque la distribution de réponses diffère de la norme et est jugée inhabituelle. La règle de l'omission s'applique lorsque plus de trois réponses sont omises d'une échelle donnée, faisant en sorte que les résultats semblent plus près de la moyenne qu'ils ne le sont vraiment. Le nombre total de réponses « B » choisies affecte la règle de la réponse « B ». Pour chaque question dans la section « Personnalité » de l'Évaluation Prevue, le candidat avait trois choix, « A », « B » ou « C ». Le deuxième choix, « B », est toujours une réponse incertaine ou un compromis.

COMMENTAIRE SUR LA VALIDITÉ :

- Le nombre total de réponses « B » choisies par le candidat en remplissant le questionnaire de l'Évaluation Prevue, y compris les questions sans réponse, était de 1.
- Ce nombre de choix « B » se situe dans des limites acceptables et les résultats de la section « Personnalité » de ce rapport contenaient des séquences de réponses significatives. On jugera donc les données présentées dans cette Évaluation Prevue exactes et fiables.

MEILLEURES PRATIQUES RECOMMANDÉES :

- **Besoin de surveillance** : L'Évaluation Prevue a été conçue pour être administrée dans un milieu contrôlé sous l'œil d'un surveillant. Une surveillance appropriée dans un milieu contrôlé assure ce qui suit :
 - La personne qui remplit le questionnaire de l'Évaluation Prevue est effectivement le candidat;
 - Les réponses d'un candidat aux questions de l'Évaluation ne sont pas affectées par la collusion avec d'autres ou par d'autres actes qui invalideraient l'Évaluation;
 - Le surveillant de l'Évaluation est en mesure de réagir à des conditions ou à des problèmes imprévus qui affectent le candidat et de prendre des mesures raisonnables pour que des candidats souffrant d'incapacités physiques puissent participer à l'évaluation;

Si l'Évaluation Prevue s'effectue sans la présence recommandée d'un surveillant, on ne peut assurer la validité de ce rapport Prevue. Si le rapport fait partie d'un processus de sélection finale ou de la prise de toute autre décision cruciale, on devrait songer à exiger que le candidat se soumette de nouveau à l'Évaluation Prevue dans un milieu contrôlé.

Pour de plus amples renseignements sur l'administration de l'Évaluation Prevue, veuillez consulter la section pertinente du Guide de l'utilisateur de Prevue affiché à www.prevueassessments.com.

- **Pondération de l'évaluation** : L'Évaluation Prevue devrait compter pour au plus un tiers du processus total de sélection en ressources humaines ou de prise de toute autre décision cruciale. Le reste de ce processus, y compris les antécédents professionnels du candidat, l'entrevue et la vérification des références, devrait être utilisé conjointement avec les résultats de ce rapport.
- **Assurance d'équité** : À condition d'être administrée et utilisée correctement, l'Évaluation Prevue contribuera à assurer que les candidats sont traités équitablement, sans égard pour la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine ethnique. L'Évaluation Prevue a été conçue et développée en conformité avec les prescriptions des meilleures pratiques et des lois sur les droits de la personne en vigueur dans les divers pays où elle est distribuée. Par exemple, l'Évaluation Prevue se conforme aux lignes directrices de l'EEOC, à l'Americans for Disabilities Act et aux normes en matière d'élaboration et d'administration de tests publiées par l'American Psychological Association, la British Psychological Society et l'Association of Test Publishers.