



Questionnaire pour la sélection du personnel

Rapport de : **Sam Sample**

Les résultats rapportés à la page suivante sont fondés sur les réponses du candidat à l'emploi cité ci-dessus au **Questionnaire pour la sélection du personnel2 (QSP2)**.

Ce rapport s'appuie sur des recherches menées de façon professionnelle et des techniques d'établissement d'échelles avancées. Les études ont montré que le QSP2 est un outil valable pour prédire le rendement au travail. Toutefois, les résultats rapportés devraient être interprétés comme des probabilités, et non des certitudes, car le comportement humain ne peut pas être prédit avec 100% de précision.

Ce rapport est conçu pour être utilisé parallèlement avec d'autres renseignements recueillis durant le processus de présélection des candidats. La décision finale concernant ce candidat à l'emploi devrait être fondée sur une combinaison des résultats rapportés dans le QSP2 et d'autres sources, comme la connaissance du candidat envers le poste à pourvoir, les habiletés intellectuelles générales, les compétences précises et le comportement durant l'entrevue d'emploi.

IMPORTANT:

Ne tentez pas d'interpréter ce rapport sans avoir lu au préalable le **QSP2 Guide de l'utilisateur**.

Ne comparez pas les résultats de ce rapport **QSP2** avec les résultats d'un rapport **ESQ**.

Les notes présentées dans ce rapport sont des **rangs-centiles**. Chaque rang-centile indique la proportion de personnes du groupe témoin qui ont obtenu la même note ou une note brute inférieure. Un rang-centile de 50 est la moyenne, et indique que la moitié des personnes dans le groupe témoin ont obtenu la même note, ou une note brute inférieure. Ainsi, un rang-centile de 50 visant le **risque général de comportements contre-productifs** indique que le candidat n'est pas plus susceptible de se livrer à des comportements contre-productifs que la personne moyenne.

La **recommandation d'embauche générale** présentée dans ce rapport fait l'objet d'un code de couleur, comme suit:

Rouge

Non recommandé

Jaune

Faire preuve de prudence

Vert

Recommandé

Vous ne devriez pas montrer ce rapport au candidat à l'emploi. L'utilisateur assume toute responsabilité découlant du dévoilement de cette information confidentielle à des personnes non autorisées, y compris le candidat à l'emploi.

Nota:

Toutes les sections ont été remplies correctement.

Rapport de : **Sam Sample**

Comportements positifs au travail

Dimensions	Centile	Faible										Moyen										Élevé										
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	0	10	20	30	40	50	60	70	80
Service à la clientèle	65																															
Productivité	89																															
Précision	85																															
Engagement, satisfaction professionnelle	58																															
Possibilité d'avancement	80																															

Les notes plus élevées sont préférables.

Risque d'écarts de conduite au travail

Dimensions	Centile	Faible										Moyen										Élevé										
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	0	10	20	30	40	50	60	70	80
Abus d'alcool et d'autres drogues	15																															
Congés de maladie non autorisés	20																															
Délinquance sur la route	7																															
Retard au travail	19																															
Fainéantise	18																															
Sabotage de la production ou de la propriété	13																															
Infractions à la sécurité	14																															
Vol	15																															
Risque de comportements contre-productifs	14																															

Les notes moins élevées sont préférables.

Général

Dimensions	Centile	Faible										Moyen										Élevé										
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	0	10	20	30	40	50	60	70	80
Recommandation d'embauche générale	88																															

Les notes plus élevées sont préférables.

Explication du rang-centile – Le centile fait référence à la proportion de candidats à l'emploi du groupe témoin qui ont obtenu une note moins élevée sur le test que le candidat.



Descriptions des personnes qui obtiennent des notes élevées et faibles sur les dimensions de rendement du QSP2

Personnes ayant obtenu des notes élevées **Personnes ayant obtenu des notes faibles**

Service à la clientèle

Aime interagir avec les clients et prendre des initiatives afin de trouver des façons d'être plus utile. Répond aux besoins des clients de manière fiable et attentionnée. Est préoccupé à maintenir une bonne réputation auprès des clients. A tendance à agir de façon réfléchie et organisée afin de répondre aux besoins des clients.

N'approchera pas les clients afin de trouver des façons d'être utile. Peut être désagréable et argumentateur et faire preuve d'indifférence concernant l'impression laissée aux clients. Échoue souvent à respecter les promesses ou à se rappeler des engagements.

Productivité

Maintient des normes professionnelles élevées et vise à atteindre des objectifs ambitieux. A tendance à être persévérant et tenace dans ses habitudes de travail. N'est pas facilement distrait par des activités oisives ou la socialisation avec d'autres collègues de travail. Ressent une forte obligation à faire une bonne journée de travail.

Produit une quantité limitée de travail. Est facilement distrait par les activités de socialisation ou d'autres activités oisives.

Précision

Fait preuve de soin et d'attention aux détails dans l'accomplissement du travail. Bien organisé.

Le travail peut contenir des erreurs, des omissions et des oublis en raison d'une attention aux détails insuffisante, l'échec à vérifier le travail ou les distractions.

Engagement, satisfaction professionnelle

Aime travailler avec les autres et a tendance à être attentionné, optimiste, plaisant et coopératif. Ressent un fort sens du devoir envers l'employeur et les collègues de travail. Prêdisposé à réagir positivement à la supervision, aux ressources professionnelles et aux aspects stimulants du travail.

Susceptible de ressentir un sentiment de satisfaction moindre à l'égard d'un ou de plusieurs aspects du travail. N'est pas enclin à intégrer les objectifs de l'organisation aux structures de travail et aux objectifs personnels.

Possibilité d'avancement

Affiche des comportements qui font preuve de leadership, d'autonomie de jugement, de fiabilité et d'habiletés en matière de relations humaines.

N'est pas susceptible d'être perçu comme étant convenable pour un rôle de leadership en raison d'une certaine combinaison des traits de personnalité.

Risque de comportements contre-productifs

Est plus susceptible que la personne moyenne à se livrer à des écarts de conduite au travail, comme l'abus d'alcool et d'autres drogues, les congés de maladie non autorisés, la délinquance sur la route, les retards au travail, la fainéantise, le sabotage de la production ou de la propriété de l'employeur, les infractions à la sécurité et le vol.

Fait preuve d'intégrité personnelle élevée. N'est pas susceptible de se livrer à des comportements négatifs.

Recommandation d'embauche générale

La recommandation d'embauche générale est fondée sur une synthèse des notes élevées obtenues pour les comportements positifs au travail et des notes faibles obtenues pour le risque d'écarts de conduite au travail. Il s'agit d'une recommandation générale. L'employeur est libre de considérer certaines caractéristiques comme étant plus importantes que d'autres, selon les exigences de l'emploi, et de prendre une décision en matière d'embauche en conséquence. Il est important de souligner que, même si le QSP2 est un outil précieux pour cibler de meilleurs candidats à l'emploi, ces résultats ne devraient pas être interprétés seuls. Nous vous recommandons fortement de prendre en considération l'information contenue dans ce rapport parallèlement à d'autres données sur le candidat (entrevues structurées, habiletés cognitives, rendement passé, expérience pertinente, etc.) avant de présenter une offre d'emploi.