



CANADIEN

Rapport confidentiel

pour

Sam Sample

Friday, September 29, 2010

Assessments USA & Canada
800-808-6311 805-934-5956
www.Assessments-USA.com

NOTIFICATION CONCERNANT CE RAPPORT

Les résultats de cette évaluation ne devraient pas être utilisés comme seule méthode pour déterminer si cet individu devrait être embauché ou non. On devrait revoir l'expérience, les aptitudes requises pour l'emploi tant bien que les références personnelles. Lorsque la sécurité des autres doit être considérée, une vérification judiciaire ou de sécurité, un dépistage de drogues et un examen médical devraient tous être considérés. Cette évaluation n'évalue pas les tendances à la violence, les conditions psychotiques, le comportement sexuel déviant ni les opinions politiques et ne doit pas être utilisée pour identifier ces conditions ni pour prédire autres conditions semblables. Veuillez consulter le Guide de l'utilisateur pour des instructions supplémentaires au sujet de comment utiliser les résultats.

Le Facteur de Déformation pour cette évaluation est 8

Le Facteur de Déformation indique la franchise du répondant lors de l'évaluation. L'écart pour cette échelle est de 1 à 9, avec les résultats plus élevés qui suggèrent une plus grande franchise.

LE RAPPORT DE L'ENTREVUE

Le Rapport de la **Première Étape du Sondage II** vous fournit de l'information à considérer en faisant une décision d'emploi pour M. Sample.

PREMIÈRE PARTIE

Vérification rapide – Cette section répond à cinq questions à l'égard de M. Sample :

1. Quel est son statut d'emploi?
2. Quand est-ce que M. Sample peut commencer?
3. Quels sont ses jours/heures de disponibilité à travailler?
4. Quel est son plus récent salaire?
5. Est-ce qu'il a déjà supervisé les autres au travail?

Section I - Réponses contradictoires – Une contradiction marquée entre deux réponses ou plus.

Section II - Profil d'emploi – De l'information essentielle concernant son expérience d'emploi avec des questions possibles pour une autre entrevue.

Section III - Vol – Un sommaire d'aveux personnels concernant le vol d'argent, de biens, de données ou d'heures.

PARTIE DEUX

Section I – Les attitudes du candidat concernant l'Intégrité, la Fiabilité, et l'Éthique de travail avec les descriptions des facteurs qui se font évaluer.

Des questions d'une **Entrevue Structurée** qui sont reliées aux questions spécifiques soulevées par les réponses du candidat sont présentées ici pour l'intervieweur.

Section II - Graphique – Un sommaire visuel des résultats du candidat.

PREMIÈRE PARTIE

Vérification rapide

1. M. Sample occupe présentement un emploi.
2. M. Sample peut commencer à travailler en deux semaines.
3. M. Sample peut travailler à temps plein.
4. Son plus récent salaire mensuel était de 2501 \$ - 3500 \$.
5. Il a supervisé les autres au travail plus d'une fois.

Section I - Réponses contradictoires

Les paires d'énoncés suivants suggèrent une contradiction dans ses réponses (présentées entre parenthèses). Veuillez revoir chaque paire pour une discussion possible pendant l'entrevue.

- Aucune déclarée.

Section II - Profil d'emploi

Quelques énoncés représentatifs qui ont été faits par M. Sample figurent avec les questions pour l'entrevue.

- M. Sample affirme qu'il a eu un problème avec un collègue une fois.

Question d'entrevue : *Décrivez la situation que vous avez eue dans le passé concernant un problème avec un collègue.*

Congédiement

M. Sample a présenté cette information concernant des congédiements précédents.

- Aucune déclarée.

Section III - Vol

Le vol d'argent

- Aucune déclarée.

Le vol de biens

- Aucune déclarée.

Le vol de données ou d'heures

En relisant cette section du sondage avec le candidat, c'est une occasion de partager la politique de votre entreprise en ce qui concerne l'emploi de l'information confidentielle informatisée et de l'Internet et autres questions liées à l'informatique.

- Sam déclare qu'il s'est déjà servi de l'ordinateur d'une entreprise à des fins personnelles pour envoyer des courriels personnels, faire du clavardage et/ou participer à des groupes de discussions plus d'une fois.
- Sam indique que la dernière fois qu'il s'est servi de l'ordinateur d'une entreprise pour accéder à l'Internet pour des raisons autres que celles de l'entreprise était au cours des 12 derniers mois.

PARTIE DEUX

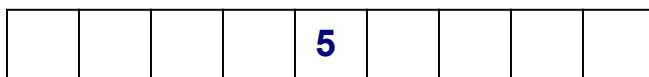
LES ATTITUDES DU CANDIDAT

INTRODUCTION

Ce rapport présente de l'information sur les quatre Échelles d'Attitude (l'Intégrité, la Fiabilité, et l'Éthique de travail). Chaque attitude est représentée par un graphique. Le paragraphe dessous chaque graphique décrit l'attitude du candidat.

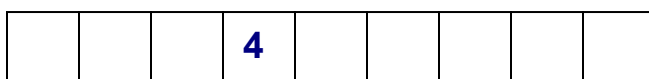
SECTION I - Résultats pour les attitudes

Intégrité - Adhésion aux principes moraux et éthiques qui sont acceptables dans le milieu de travail.



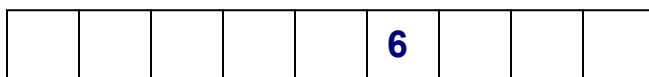
Dans la plupart des cas, Sam désapprouve l'emprunt des objets de son lieu de travail, mais une infraction occasionnelle ne lui semble pas trop sérieux.

Fiabilité - Les attitudes concernant suivre les procédures, traiter avec des supérieurs et travailler positivement avec les autres dans le milieu de travail.



Généralement, Sam exprime de la confiance et une volonté de s'entendre avec les autres. Cependant, il est évident que de plus hauts niveaux de confiance en ce qui concerne les motivations des autres pourraient lui être plus difficiles à développer.

Éthique de travail - Croyance en la valeur du travail et en une relation de supervision appropriée dans le milieu de travail.



Ce qui aurait tendance à être plus important à M. Sample serait d'être reconnu comme un individu qui respecte les efforts qui ont des principes. Néanmoins, il n'aurait probablement aucun problème avec des petites libertés qui sont prises en accomplissant un travail.

Questions d'entrevue

Les questions d'entrevue suivantes sont présentées pour votre considération pendant que vous interviewez M. Sample. *Notez que les énoncés pour la "Question cruciale" sont écrits pour l'intervieweur et ne devraient pas être partagés avec le candidat.*

La question cruciale : Est-ce que le candidat a tendance à répondre de façon équivoque au sujet de voler afin de voiler un comportement inacceptable?

Réponse du candidat à : Il y a certaines circonstances dans lesquelles on peut prendre de l'argent ou de la marchandise sans la permission de son employeur. (M. Sample est d'accord)

Question d'entrevue :

- Quelles circonstances diriez-vous justifieraient prendre de l'argent ou de la marchandise?
- Qu'est-ce qui fait que ces circonstances sont différentes? Qu'est-ce qui les rend appropriées?
- Est-ce que votre point de vue à ce sujet est purement hypothétique, ou est-ce qu'il y avait un moment là ou vous avez agi vous-même selon ces circonstances?

La question cruciale : Est-ce que le candidat est en train de référer à lui-même?

Réponse du candidat à : La plupart des gens essaient de faire la bonne chose quand on leur en donne la chance. (M. Sample n'est pas d'accord)

Question d'entrevue :

- Pourquoi croyez-vous que la plupart des personnes ne feraient pas la bonne chose si on leur en donnait la chance?
- Pouvez-vous donner un exemple particulier qui appuie cette croyance?

La question cruciale : Est-ce que le candidat est trop critique, négatif et cherche trop les défauts?

Réponse du candidat à : Je crois que je devrais ne pas tenir compte des défauts des autres et essayer de bien m'entendre avec tout le monde. (M. Sample n'est pas d'accord)

Question d'entrevue :

- Pourquoi croyez-vous que vous ne devriez pas fermer les yeux sur les défauts des autres et faire de plus grands efforts de bien vous entendre avec tout le monde?
- Est-ce qu'il y a des défauts particuliers?
- Est-ce qu'il y a un certain individu ou groupe de personnes?

La question cruciale : Est-ce que le candidat est trop critique, négatif et cherche trop les défauts?

Réponse du candidat à : J'ai très peu de sympathie pour ceux qui reviennent à l'ancienne façon de faire les choses lorsque leur insatisfaction en est le résultat (M. Sample est d'accord)

Question d'entrevue :

- Pourquoi avez-vous tellement peu de sympathie pour ceux qui reviennent à l'ancienne façon de faire les choses?
- Qu'entendez-vous par "l'ancienne façon de faire les choses"? Donnez-moi des exemples.
- Pourquoi pensez-vous qu'ils reviennent à l'ancienne façon de faire les choses?

La question cruciale : Est-ce que le candidat possède une attitude pessimiste au sujet des gens ou est-il tout simplement pragmatique?

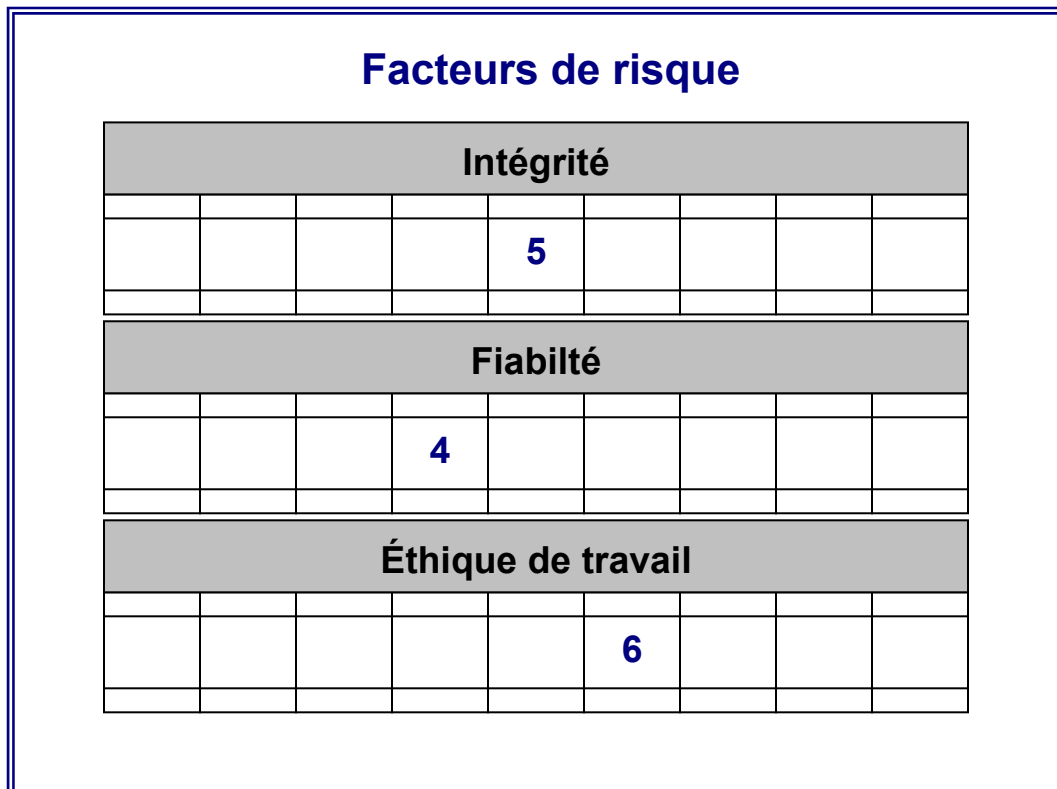
Réponse du candidat à : La plupart des gens sont polis pour voiler leurs vrais sentiments. (M. Sample est d'accord)

Question d'entrevue :

- Pourquoi est-ce que vous trouvez que la plupart des gens sont polis pour voiler leurs vrais sentiments?
- Pouvez-vous me donner un exemple de ce que vous voulez dire?
- Employez-vous la politesse pour voiler vos vrais sentiments?

SECTION II - GRAPHIQUE SOMMAIRE

Les résultats suivants pour M. Sample sont représentés dans ce graphique. Des chiffres plus élevés suggèrent un niveau de risque plus bas.



FACTEUR DE DÉFORMATION

Le Facteur de Déformation indique la franchise du répondant lors de l'évaluation. L'écart pour cette échelle est de 1 à 9, avec les résultats plus élevés qui suggèrent une plus grande franchise.

Le Facteur de Déformation pour cette évaluation est 8