



CANADIEN
Rapport Confidentiel

Patti Sample

Friday, December 14, 2001

Profiles International, Inc.
5205 Lake Shore Dr.
Waco, Texas 76710
254-751-1644

RAPPORT S.O.S.

Ces résultats ne doivent pas être considérés comme une recommandation d'embaucher/ou de ne pas embaucher cette personne dans une situation de pré-embauche. L'administrateur doit vérifier les antécédents d'emploi, les compétences requises, le statut courant et les références personnelles. Le mécanisme d'évaluation utilisé pour produire ce rapport ne mesure pas les opinions politiques ou si la personne a tendance à commettre des actes de violence, souffre d'un état psychotique quelconque ou de déviations sexuelles, ni ne peut être employé pour identifier des points de vue politique ou pour prédire ces genres de comportement ou conditions.

L'Échelle de distorsion traite du niveau de franchise et d'honnêteté du répondant lorsqu'il a subi cette évaluation. Cette échelle s'étend de 1 à 9, le chiffre le plus élevé suggérant une plus grande franchise ou honnêteté.

Les résultats de l'Échelle de distorsion sur cette évaluation est de 9

1^{ère} Section

-
- (1) Ms. Sample n'a jamais postulé d'emploi dans cette entreprise.
 - (2) Ms. Sample a actuellement un emploi mais le salaire est insuffisant.
 - (3) Ms. Sample occupe son emploi actuel depuis(ou a occupé son emploi précédent durant) six à onze mois.
 - (5) Le salaire mensuel le plus récent de Ms. Sample se situait entre 1 251 \$ et 1 700 \$.
 - (6) Patti peut commencer à travailler dans une semaine.
 - (8) Ms. Sample n'ouvre pas et ne ferme pas à son lieu de travail actuel (antérieur).
 - (11) Patti pourrait retourner travailler pour son employeur précédent si un poste était vacant.
 - (13) Patti n'a pris aucun congé sans autorisation au cours de la dernière année.
 - (14) Patti a été en retard de une à trois fois au cours de la dernière année.
 - (15) Le supérieur de Ms. Sample lui permettait "parfois" d'effectuer et de remettre du travail sans demander son approbation finale.
 - (16) Ms. Sample pourrait facilement faire des heures supplémentaires, même sans préavis.
 - (17) Ms. Sample croit que son supérieur actuel (ou précédent) estimerait que son rendement est bon.
 - (18) Ms. Sample estime que l'apparence et la tenue vestimentaire sont importantes au travail.
 - (19) Patti n'a JAMAIS supervisé d'autres employés.
 - (20) Ms. Sample a déjà eu des problèmes avec un supérieur mais a cru qu'il était mieux de ne rien dire et de continuer à travailler.
 - (22) Patti DOIT AMÉLIORER CERTAINS ASPECTS QUI NE SONT PAS MENTIONNÉS DANS LES QUESTIONS.
 - (23) Ms. Sample se considère le meilleur/la meilleure à son poste actuel (ou précédent).
 - (24) Ms. Sample a déménagé une fois au cours des cinq dernières années.
 - (25) Ms. Sample N'ACCEPTERAIT PAS un poste à temps partiel car il/elle a besoin d'un travail à temps plein.
 - (27) Ms. Sample affirme qu'il est PEU PROBABLE qu'il/qu'elle déménage hors de la région au cours de la prochaine année.
 - (29) Patti a quitté son dernier emploi pour des raisons personnelles.

1^{ère} Section

SUGGESTIONS POUR L'INTERVIEW VERBALE

Avant de poser ces questions au postulant...

La réglementation et les directives du Gouvernement interdisent l'interviewer de poser des questions qui ne sont pas liées au travail. L'interviewer doit éviter les questions portant sur le style de vie de la personne (tels que l'orientation sexuelle, le statut civil, l'utilisation de drogues ou d'alcool). Notez qu'il n'y a aucune question pour l'interview verbale qui est suggérée pour permettre d'élaborer sur la réponse du postulant. La réponse pourrait révéler des absences dues à des conditions médicales qui sont protégées par la réglementation et les directives. Par conséquent, il est préférable pour l'interviewer de ne pas demander les raisons de ces absences

- (2) Pourquoi estimez-vous que votre salaire est insuffisant?
- (3) Vous n'occupez pas votre emploi actuel depuis très longtemps. Avez-vous l'habitude de chercher un autre emploi après un délai aussi court?
- (5) Quel salaire vous attendez-vous à recevoir pour l'emploi que vous postulez?
- (6) Qu'est-ce qui vous empêche de commencer ce nouvel emploi aujourd'hui ou demain?
- (14) Vous avez dit que vous avez été en retard au travail de une à trois fois au cours de la dernière année. Si nous vous embauchons, comment pouvons-nous compter sur vous pour être toujours à l'heure?
- (15) Dites-moi comment vous avez gagné la confiance de votre supérieur pour qu'il vous laisse effectuer ou remettre du travail sans que vous ayez besoin de demander son approbation finale.
- (18) Précisez votre opinion au sujet de l'apparence et de la tenue vestimentaire au travail.
- (20) Vous avez dit que lorsque vous avez eu des problèmes avec un supérieur, vous avez décidé de ne pas en parler. Pouvez-vous donner plus de détails à ce sujet?
- (22) Vous avez mentionné que vous deviez améliorer d'autres aspects en tant qu'employé. Quels sont ces éléments?
- (23) Vous avez dit que vous étiez le meilleur/la meilleure dans ce que vous faites. Précisez pourquoi?
- (29) Expliquez les raisons personnelles qui vous ont amené à chercher un autre emploi.

2^e Section

Intégrité

5

- (41) Selon Patti IL EXISTE DE BONNES RAISONS POUR VOLER LES AUTRES.
(54) Ms. Sample estime qu'il est PEUT-ETRE correct d'apporter à la maison les outils appartenant à l'entreprise s'il a l'INTENTION de les rapporter.

Fiabilité

6

- (72) Ms. Sample estime qu'il est correct de quitter le travail plus tôt si la tâche qu'on vous a attribuée est terminée.

Éthique au travail

7

- (42) Selon Ms. Sample, un employé qui fait un excellent travail finit par avoir plus de travail que les autres.

2^e Section

Les données de la 2^e Section sont résumées dans le tableau plus bas. Veuillez noter que plus les résultats atteints sont élevés dans une échelle, plus les résultats sont favorables pour cette échelle.

ÉCHELLE	Faible	Élevé
Intégrité Adhérence à la morale et aux principes d'éthique acceptables en milieu de travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨	
Fiabilité Attitudes envers les retards et la dépendance personnelle considérées acceptables en milieu de travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨	
Éthique au travail La conviction dans la valeur du travail et des relations de supervision acceptables en milieu de travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨	

L'Échelle de distorsion porte sur le niveau de franchise et d'honnêteté du postulant lorsqu'il a subi cette évaluation. Cette échelle s'étend de 1 à 9, le chiffre le plus élevé suggérant une plus grande franchise ou honnêteté.

Les résultats de l'Échelle de distorsion sur cette évaluation est de 9