



PRAGMA
Groupe Conseil

CANDIDAT(E) : Monsieur ABC

POSTE VISÉ : Administrateur

ENTREPRISE XYZ

MARS 20XX

RAPPORT DE CANDIDATURE - FORFAIT SÉLECTIF

CONFIDENTIEL

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	3
SECTION 2 : SYNTHÈSE DES COMMENTAIRES ET PERCEPTIONS SUITE AUX ENTREVUES	3
SECTION 3 : RAPPORT D'INTERPRÉTATION DES ÉVALUATIONS PSYCHOMÉTRIQUES	5
3.1 ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE : PROFIL DE PERSONNALITÉ	5
SECTION 4 : DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS SUITE AUX DIVERSES ÉVALUATIONS RÉALISÉES	8
ANNEXE A : CURRICULUM VITAE DU CANDIDAT	10

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

DONNÉES PERSONNELLES

Monsieur ABC
Adresse
Ville, Province, Code postal
Téléphone
Cellulaire
Date de naissance
N.A.S.

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Voir le curriculum vitae du candidat à l'**Annexe A** de ce rapport de candidature.

SECTION 2 : SYNTHÈSE DES COMMENTAIRES ET PERCEPTIONS SUITE À L'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE ET L'ENTREVUE EN PERSONNE

Raison de son départ de chez son employeur :

Il désirerait quitter son emploi actuel principalement pour des raisons salariales et d'une perspective d'avenir plus alléchante chez vous.

Ses besoins et intérêts :

- Il recherchait une possibilité d'emploi qui jumellerait le travail de bureau au travail sur le terrain dans un proportion 50 / 50. (Il nous confia aussi ne pas être à l'aise à travailler plusieurs heures consécutives devant un ordinateur.)

- Il s'intéresse fortement à la gestion des ressources humaines et a d'ailleurs une formation de niveau universitaire dans ce domaine. Ce candidat pourrait, ultérieurement, présenter un profil intéressant afin de combler certaines responsabilités de type « junior ». Il aura, toutefois, besoin d'un support à cet égard, car son niveau de confiance en lui en matière de gestion des ressources humaines est faible et son expérience encore plus ! Toutefois, des tâches plus simples et routinières, telles

que l'embauche de personnel non spécialisé et la réalisation des horaires de travail (après avoir eu un coaching rigoureux) pourrait, dans un laps de temps assez court, lui convenir.

- Il a un grand intérêt pour les relations avec le syndicat. De notre côté, nous ne recommandons pas sa candidature pour de telles responsabilités, du moins, dans un avenir rapproché. En effet, son manque d'expérience, jumelé à son profil de tempérament (haut niveau de désirabilité sociale, détestant la confrontation et l'obstination) ferait en sorte qu'il ne serait vraisemblablement pas à l'aise dans de fortes responsabilités de ce genre. Il pourrait avoir tendance à être trop tolérant et en donner plus que le client en demande !

Ses forces et habiletés :

- Il semble avoir l'aptitude de voir ce qu'il y a sur le terrain de problématique, les petits détails et améliorations à apporter. Du moins, il nous a indiqué plusieurs exemples dans son emploi actuel à cet égard.

- Il n'a aucunement peur d'aider les employés sur le terrain. Présentement, il prend régulièrement la place de chauffeurs absents afin d'assurer la continuité des opérations. Dans un poste tel celui d'administrateur, il n'aura donc certainement pas peur de mettre les mains à la pâte lorsque nécessaire.

- Il a de l'intérêt et des habiletés pour la mécanique, le travail manuel. Il sera donc certainement très intéressé et à l'aise à en connaître davantage sur les équipements relatifs à la gestion de votre site actuel.

Ses intérêts pour ce poste et votre organisation :

- Le salaire relié au poste;
- La nouveauté et la diversité dans les tâches;
- La gestion commerciale (faire les caisses, dépôts);
- Les relations avec le syndicat;
- La sécurité d'emploi présente

SECTION 3 : RAPPORT D'INTERPRÉTATION DES ÉVALUATIONS PSYCHOMÉTRIQUES

Préambule

Le présent rapport d'interprétation de tests psychométriques doit être considéré comme un complément d'information lors de la prise de décision relativement à un processus de sélection, de promotion ou de planification de carrière. Cette évaluation pourrait d'ailleurs être utilisée afin de valider avec objectivité certaines interrogations perçues en entrevue et amener des recommandations, solutions et approches applicables une fois le candidat en emploi.

Cette analyse ne doit pas être interprétée comme un jugement porté sur une personne ou comme un jugement définitif. En évolution perpétuelle, la nature humaine est trop riche et complexe pour qu'on se permette de coller une étiquette permanente sur un individu.

Ce rapport présente plutôt la concordance entre les traits de personnalité du candidat, son style de gestion du personnel et le profil d'efficacité recherché pour un poste spécifique dans un environnement précis et à un moment donné. Il est important de noter que ce rapport d'interprétation tient compte principalement des paramètres psychologiques du candidat évalué.

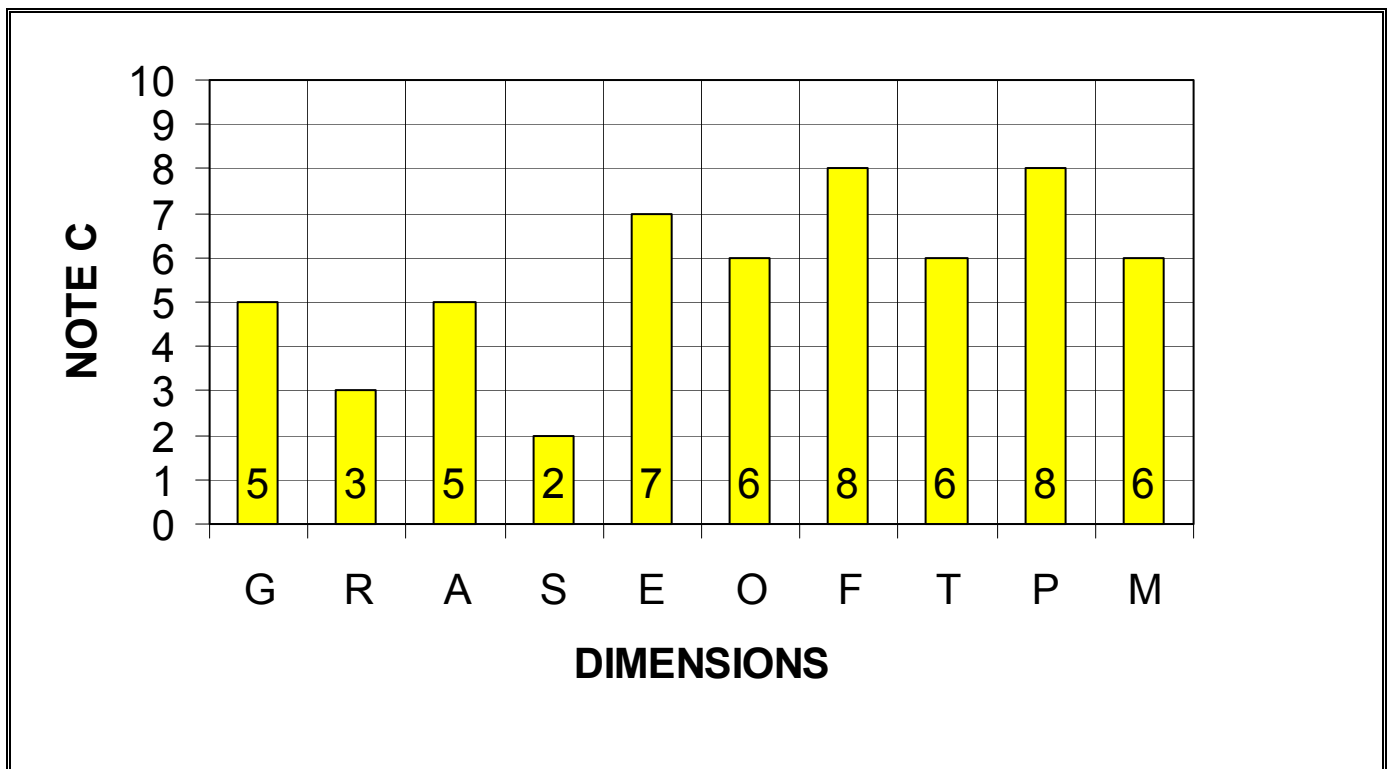
Confidentialité

Ce rapport d'interprétation doit être maintenu hautement confidentiel.

- ✓ Il est recommandé que seules les personnes impliquées dans le processus de sélection, de promotion et de planification de carrière devraient être autorisées à consulter ce document.
- ✓ Ce type d'évaluation conserve sa validité pour une période d'environ deux (2) ans, car l'individu pourrait évidemment changer de façon substantielle au cours des années.

3.1 ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE : PROFIL DE PERSONNALITÉ

Graphique des résultats du profil de personnalité
Monsieur ABC



	G	R	A	S	E	O	F	T	P	M
+ 5	Action	Organisé	Leader	Sociable	Froid	Cartésien	Tolérant	Soucieux	Désirabilité	H/F
- 5	Réflexion	Improvisé	Coach	Solitaire	Émotif	Intuitif	Confrontant	Insouciant	Marginalité	F/H

Durée du test	38 minutes, 42 secondes
Réalisé le	8 mars 20XX, à 23h54

INTERPRÉTATION DU PROFIL DE PERSONNALITÉ

RÉPONSES AUX CRITÈRES SPÉCIFIQUES DU CLIENT				
Rendement	Leadership	Relations interpersonnelles	Stabilité émotionnelle	Confiance en soi
G5	<p>Homme calme et posé, il sera tantôt porté vers l'action, tantôt vers la réflexion. Il ajustera son rythme selon la situation et les contraintes présentes. Détermination et ambition modérées, il manquera parfois d'initiative, de rapidité de réaction. Plutôt indépendant, il préfère se donner les règles que de s'astreindre à celles provenant des autres. Il aime avoir une bonne liberté d'action et préférera grandement l'improvisation à la rigueur de la discipline et de la routine. Leadership efficace, il sait habituellement amener les gens à ses idées ou objectifs et ce, sans trop insister ou dominer. Il ne recherche pas nécessairement le pouvoir, ni l'autorité. Plutôt solitaire et ayant tendance à l'individualisme, il préférera grandement un travail et des responsabilités individuelles. S'il doit travailler en équipe, il devra se réserver des périodes de solitude afin de se ressourcer. Il s'impliquera dans un groupe s'il peut influencer sur les décisions, normes et activités, sinon il préférera un mandat individuel. Il possède une très bonne stabilité émotionnelle et a un très bon contrôle de soi, de ses émotions et sentiments. Il saura vraisemblablement conserver son sang-froid dans la majorité des situations. Très pacifique, il déteste la confrontation et l'obstination, il recherchera avant tout l'harmonie au sein de son milieu de travail. Il recherche grandement l'acceptation des autres et se préoccupe de son image, de sa réputation. Il sera indulgent et conciliant envers les autres. Il sait se faire accepter des autres et sera prêt à faire de nombreux compromis afin d'être apprécié dans son nouveau milieu de travail.</p>			
+ R5				
A5				
S2				
S2 + A5				
E7 + M6				
F8				
P8				

CARACTÉRISTIQUES SUPPLÉMENTAIRES	
O6	<p>Possédant de bonnes capacités intellectuelles, il a un bon sens de l'analyse et du jugement. Cartésien, il basera principalement ses décisions sur des paramètres solides, logiques et concrets. Bon sens du devoir et des responsabilités, il est exigeant envers lui-même, plaçant ses limites élevées et se jugeant fortement lorsqu'il ne réussit pas à atteindre les objectifs fixés. Il se pardonnera mal l'erreur. Il pourrait avoir tendance à se culpabiliser s'il ne reçoit pas de « feed back », ce qui pourrait l'amener à s'écraser. Il n'aime pas se faire réprimander. Pourtant, lorsque cela surviendra, il ne répliquera pas, mais le prendra très au sérieux. Valeurs dominantes masculines, il est plutôt fier et compétitif. Un brin orgueilleux, il aime performer et démontrer ses capacités. Discret, il parle peu de lui et de ne confiera pas facilement.</p>
T6	
+ E7	
+ T6	
M6	

**4. DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS SUITE
AUX DIVERSES ÉVALUATIONS RÉALISÉES**

PRINCIPAUX CRITÈRES CIBLÉS		ÉVALUATION DU POTENTIEL				
		Risqué	À développer	Acceptable	Supérieur	Exceptionnel
Profil d'individu	Stabilité émotionnelle / solidité psychologique / Confiance en soi				X	
	Rendement au travail / Atteinte des résultats et objectifs fixés			X		
	Intérêt pour le travail sur le terrain / à l'aise à faire de la route					X
	Leadership et habiletés en gestion de personnel			X		
Qualifications	Formation pertinente de niveau collégiale (administration)				X	
	Expérience minimale de 3 ans en administration		X			
	Expérience en gestion administrative d'établissements	X				
Autres	Possède une voiture	OUI				
	Habiletés informatiques (suite Office – Niveau avancé en Excel)		X			

DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS
<p>Suite à l'évaluation des résultats de Monsieur ABC relativement à l'inventaire du tempérament réalisé par celui-ci, voici nos commentaires et recommandations quant à sa candidature pour un poste d'administrateur.</p> <p>Le profil du tempérament est adéquat pour le poste ciblé. En effet, il possède une forte stabilité émotionnelle qui l'aidera à faire face aux diverses problématiques susceptibles de survenir. Étant un homme à la fois mobilisé par l'action et la réflexion, il ne se démarquera pas par un rendement des plus impressionnants, toutefois, son sens des responsabilités étant très élevé, il ne se permettra pas de ne pas satisfaire les exigences de son patron. Nous sommes fortement rassuré par son intérêt très fort pour le poste et le domaine en question. De plus, il recherche nécessairement un emploi permettant de jumeler terrain et bureau. Cela lui conviendra donc parfaitement. Son niveau de leadership est adéquat en considérant le peu d'expérience qu'il possède dans ce domaine. Nous considérons qu'un coaching adapté avec un gestionnaire expérimenté lui permettra d'acquiescer davantage d'assurance à cet égard.</p>

DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS (LA SUITE)

Il possède une formation de niveau universitaire en gestion et administration, ce qui surpasse les exigences déterminées. Toutefois, il ne possède pas l'expérience minimale de trois (3) ans. En fait, il a plutôt un an d'expérience en gestion. Nous considérons risqué le fait qu'il ne possède absolument aucune expérience au niveau de la gestion administrative d'un établissement. Évidemment, dans le cas où il est sélectionné à titre de nouvel administrateur, il sera essentiel de le jumeler avec un administrateur expérimenté qui pourra lui donner une formation poussée dans le domaine.

Conseils à son supérieur immédiat :

- Ce candidat a besoin d'encadrement, de consignes lui indiquant globalement le processus, les objectifs et les lignes directrices du mandat proposé. Il aime toutefois avoir un minimum d'autonomie afin de pouvoir y mettre sa touche personnelle, avoir une certaine liberté d'action.
- Il aime avoir des rétroactions, connaître ses bons et mauvais coups. Étant un homme très responsable, il apprendra rapidement de ses erreurs. L'important serait de le tenir au courant de ses performances, il se corrigera seul.

Annexe A

Curriculum Vitae du candidat

(Document présentement absent par confidentialité du dossier client)