



PRAGMA
Groupe Conseil

CANDIDAT(E) : Monsieur ABC

POSTE VISÉ : Directeur (trice) des ventes

ENTREPRISE XYZ

JANVIER 20XX

RAPPORT DE CANDIDATURE - FORFAIT SÉLECTIF PLUS

CONFIDENTIEL

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

Intérêts pour le poste :

Veut déménager à Laval, stagnation professionnelle présentement, il veut réaliser de nouveaux défis. Ce poste répondrait à ses attentes car il a un grand besoin d'accomplissement, un grand désir d'obtenir de plus amples responsabilités.

Perspectives futures :

Homme très carriériste, il a comme objectif d'obtenir d'ici les 2 prochaines années un poste de directeur des ventes au sein d'une organisation dynamique et respectueuse. Dans 10 ans, il vise un poste de vice-présidence. Ce qui le motive à atteindre un tel poste ? Les responsabilités et le pouvoir décisionnel. Il veut, d'ailleurs, avoir un impact sur les résultats de l'entreprise. Il complètera une maîtrise en gestion afin d'atteindre ses objectifs professionnels.

Expériences dans le domaine :

Organisation A (de juin 19XX à présentement) : Il est très heureux de travailler au sein de cette organisation, mais il sait qu'il n'a absolument aucune possibilité d'obtenir un poste de niveau supérieur, car cela fonctionne toujours par

ancienneté. Il a fait ses preuves dans le domaine et est maintenant prêt pour de nouveaux défis. Ses employeurs actuels le considèreraient comme la future relève au niveau de la direction des ventes, mais il est convaincu que ce ne sont que des promesses en l'air qui ne pourront réellement se réaliser.

Organisation B (de janvier 19XX à juin 19XX) : Il travailla plus de 6 ans pour cet employeur. Il quitta suite à une fusion d'entreprise. Son poste fut ainsi comblé par le détenteur du même poste au sein de la seconde entreprise fusionnée. Il doit beaucoup à son ancien supérieur immédiat, ils ont encore une très bonne relation, il est devenu son mentor.

Organisation C (de septembre 19XX à janvier 19XX) : Stagiaire au sein de cette entreprise, il apprécia beaucoup son expérience. Par contre, il trouva la supervision quelque peu autocratique et il n'y avait aucune place possible pour l'autonomie. Il était donc un simple exécutant qui n'avait aucun mot à dire sur les événements.

Sa personnalité :

Dynamique, déterminé et mature, il désire s'améliorer au niveau de l'analyse de résultats financiers en ayant une vision plus globale et approfondie. Pour lui, la vie de famille n'est absolument pas une priorité. Il veut aller loin dans la vie et est prêt à mettre de côté certains éléments de sa vie personnelle afin d'y parvenir.

Perceptions Pragma : Semble un homme très réfléchi, mature et à la fois dynamique, ambitieux et déterminé. Il possède un fort désir de réussite. Il sait vraiment ce qu'il veut et ce qu'il ne veut pas au niveau professionnel. Il est calme et semble posséder un leadership efficace axé sur les relations. Il est axé sur les résultats, tout en y portant une attention particulière en analysant les problématiques de façon assez précise et détaillée. Il possède les habiletés à entrer en relations avec autrui et sera à l'aise dans un milieu de travail de groupe où il pourra y jouer un rôle très actif. Il sera à l'aise avec un superviseur qui délègue beaucoup et qui fait confiance à ses subordonnés. Il a besoin d'autonomie. Il possède la discipline et la rigueur nécessaire à l'accomplissement de ses tâches et responsabilités dans un tel poste de direction.

Commentaires généraux :

Candidat ayant un langage très soigné. Très bonne connaissance des logiciels demandés par le client (niveau avancé). Anglais : confirmation de son niveau d'anglais verbal 6 / 10 suite aux évaluations verbales réalisées.

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.

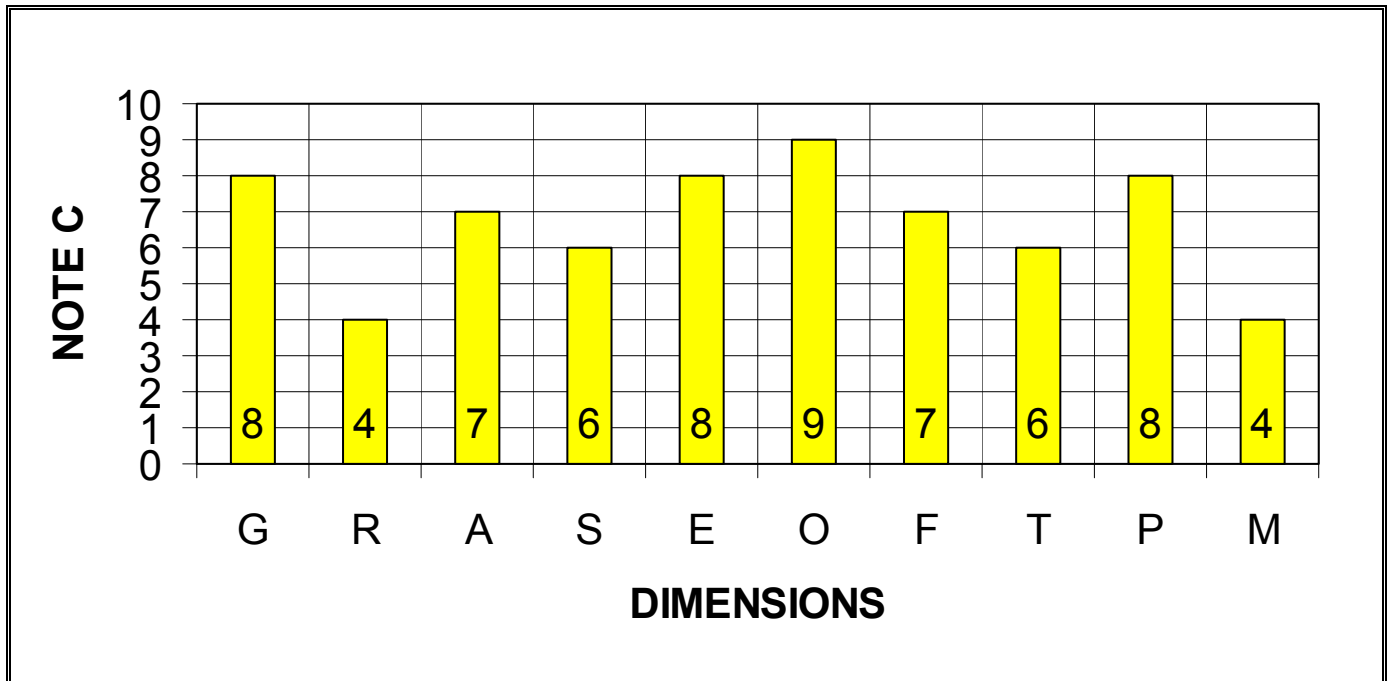
Confidentialité

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	43 minutes, 45 secondes
Réalisé le	12 janvier 20XX, à 17h50

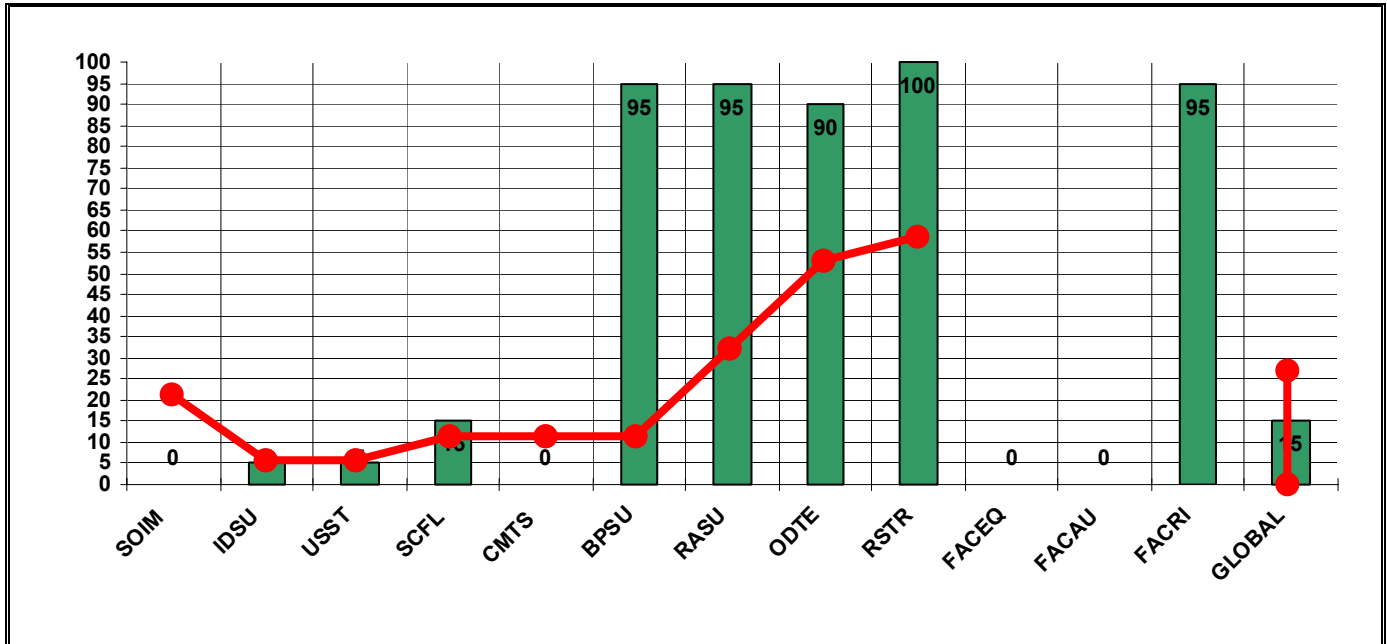
INTERPRÉTATION DU PROFIL DE PERSONNALITÉ

RÉPONSES AUX CRITÈRES SPÉCIFIQUES DU CLIENT				
Rendement	Leadership	Relations interpersonnelles	Stabilité émotionnelle	Confiance en soi
G8	<p>Homme très <u>performant et énergique</u>, il a beaucoup de vitesse et de détermination au travail, il passe rapidement à l'action et est un grand travailleur. Il est porté vers le futur et n'hésitera pas à mettre beaucoup d'énergie au travail afin d'atteindre ses objectifs. Grande détermination et volonté de réussir, il est ambitieux.</p> <p><u>Leadership marqué</u>, habitude à diriger, il aime s'imposer et aime parler en groupe. Il veut s'impliquer et influencer sur les normes, activités et décisions du groupe. Il devient souvent le représentant d'une équipe de travail. Il influencera les normes d'un groupe par sa vitesse et son désir de réussite. <u>Bonne intégration sociale</u>, il aime être en interaction et apprécie le contact humain. Il pourrait travailler seul ou en groupe, mais participera de façon très active dans une équipe de travail. <u>Très bonne stabilité émotionnelle</u>, il sait garder son sang-froid en tout temps et très rares seront les occasions où un événement le bouleversera intérieurement.</p> <p>Bon contrôle de soi et de ses émotions, il est stable au niveau de ses humeurs, énergies et efforts fournis.</p> <p><u>Bonne confiance en soi</u> et en ses capacités, il a une bonne estime de lui-même et est à l'aise dans son milieu actuel. Pacifique, il est très flexible et tolérant, il n'aime pas confronter inutilement et recherche avant tout l'harmonie. Bien qu'il soit tolérant, il est toutefois capable de défendre ses droits lorsqu'il fait face à l'adversité. Il aura d'ailleurs de la facilité et de grandes habiletés au niveau de l'argumentation, de la réfutation et de la négociation.</p>			
+ A7				
+ S6				
+ E8				
+ O9				
F7				
+ A7				
A7 + O9 + E8 + M4				

CARACTÉRISTIQUES SUPPLÉMENTAIRES	
G8 + R4	<p>Il est davantage motivé par la finalité et l'action que par la méthode et l'organisation. Il possède une bonne rigueur personnelle, mais il aime toutefois avoir un assez bon champ d'action, soucieux de liberté et de latitude.</p> <p>Il préfère grandement diriger et dominer que de s'astreindre aux directives provenant des autres. Très objectif et cartésien, il a un bon sens de l'analyse et possède de très bonnes capacités intellectuelles. Il base entièrement ses décisions sur des paramètres solides, objectifs et logiques. Arguments et réfutations solides et percutants, il excellera en négociation. 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 ses objectifs. Il recherche l'acceptation des autres, il se préoccupe de son image et de sa réputation. Il fera beaucoup pour plaire aux autres. Fier et orgueilleux, il a un grand désir de performer, de réaliser des défis et de démontrer ses capacités. Discret, il parlera peu de lui-même et exprimera difficilement ses émotions.</p>
R4 + A7	
O9	
O9 + M4 + A7	
T6	
P8	
M4	
+ E8	

3.2 ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE : STYLE DE GESTION DU PERSONNEL

Graphique des résultats du Style de gestion du personnel
Monsieur ABC



SOIM	IDSU	USST	SCFL	CMTS	BPSU	RASU	ODTE	RSTR	FACEQ	FACAU	FACRI	GLOBAL
Souci	Intérêt dév.	Leadership	Surveillance	Conn. tâches	Compassion	Relations	Impl./Partialité	Support	Facteur	Facteur	Facteur	Développement
Impart.	Formation	Formel	Contrôle	Subordonnés	Probl. perso	Amicales	Décisionnel	Motivation	Équité	Autorité	Rel. Interp.	Général

INTERPRÉTATION DU STYLE DE GESTION DU PERSONNEL

CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES	
GLOBAL	Développement général du profil de style de gestion en deçà de la cotation percentile minimale, il démontre une grande ouverture pour le côté humain, mais dans une gestion stricte et autocratique.
SOIM	Bien qu'il soit pour l'équité et la justice, il croit et conçoit qu'il se doit d'offrir des conditions de travail et des mesures appropriées à l'individu, se permettra de payer plus cher l'un et parfois d'avoir des préférés.
IDSU	Sera intéressé à former et à enseigner le travail et les tâches à ses subordonnés. Toutefois, il ne connaît pas vraiment l'ensemble de ses responsabilités à ce niveau.
USST	Il utilisera énormément l'autorité conférée à son statut de superviseur, démontrant son autorité et son niveau d'exigence, en considérant que lui seul peut prendre les bonnes décisions.
SCFL	Surveillance et contrôle stricts et sévères des activités et travaux de ses subordonnés, appliquant sévèrement les règles et vérifiant constamment l'exécution des tâches.
CMTS	Il est évident qu'il considère de prendre une supervision dans un milieu ou un contexte où il connaît bien l'aspect technique de l'ensemble des tâches et activités de ses subordonnés.
BPSU	Intérêts et préoccupations marqués et constants pour l'aspect individuel des siens, il s'intéresse à eux en tant qu'individus, n'hésitant pas à s'investir dans une relation d'aide.
RASU	Il voudra créer un climat de travail familial et amical, n'hésitant pas à parler ouvertement de lui et à s'impliquer dans des activités sociales et même hors du travail.
ODTE	Il voudra instaurer une gestion participative, ne craignant pas de les impliquer dans des décisions et n'ayant aucune crainte à partager les façons de faire.
RSTR	Énorme désir de complimenter, remercier et distribuer des marques de reconnaissance et d'appréciation.

RÉSUMÉ
<p>Profil de gestion du personnel particulier, se montrant d'une part très participatif, humain et ouvert d'esprit et d'autre part, strict, sévère et autocratique. On peut attribuer une méconnaissance de la fonction de supervision et direction à ce profil. Il est à prévoir que son sens de la responsabilité, jumelé à sa volonté et sa détermination à réussir soient en lien direct avec la réponse ci-haut mentionnée. Son leadership étant assez dominant, il est vraisemblable de penser qu'en y ajoutant une autorité formelle, il pourra avoir tendance à n'en abuser dans son utilisation.</p>

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	
	Détermination / Motivation / Intérêt pour le domaine					X
	Leadership et habiletés en gestion de personnel				X	
	Qualité des relations interpersonnelles				X	
Qualifications	Formation pertinente de niveau universitaire				X	
	Expérience minimale de 10 ans, dans les ventes (en milieu manufacturier est un atout)			X		
	Expérience minimale de 3 ans en supervision d'équipe de ventes		X			
	Réalisations concrètes dans la recherche et la négociation d'ententes avec des clients internationaux				X	
Autres	Bilinguisme (8/10 minimum)	X				
	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, nous pouvons recommander sa candidature pour un poste en direction des ventes.</p> <p>Le profil du tempérament est très intéressant et précurseur d'une aise et d'une habileté pour une fonction de supervision. Le style de gestion du personnel nous démontre, quant à lui, un gestionnaire très humain et sensible aux individus, tout en appliquant une autorité et une surveillance stricte et sévère. Il est évident que son style de gestion sera très efficace et assurera l'atteinte des résultats dans la plupart des cas. En outre, nous croyons qu'il a eu une expérience de gestion dans un petit groupe de subordonnés et qu'il les gérait individuellement. Il aura donc vraisemblablement tendance à appliquer une gestion individuelle et stricte, tout en étant tout à fait correct et humain.</p> <p>Ce candidat présente un profil de personnalité qui correspond fortement aux critères de sélection prédéterminés. En effet, il présente une grande stabilité émotionnelle et fera montre d'un grand sang-froid lorsqu'il vivra des situations problématiques. Il se démarque fortement par la motivation et l'intérêt qu'il a pour votre domaine. Il y a œuvré pendant plus de 5 ans et désire faire un retour dans ce domaine. Il possède un leadership naturel dominant et a un grand désir d'avoir de l'influence au sein de son équipe de travail. Il réussira à établir des relations interpersonnelles de haute qualité avec l'ensemble de ses collègues. En effet, il est un homme flexible, tolérant et pacifique.</p>

DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS (LA SUITE)

Au niveau de ses qualifications, il possède la formation universitaire requise par le poste. De plus, il possède un niveau d'expérience acceptable, soit près de huit (8) ans dans le domaine de la vente. Son expérience au niveau de la gestion du personnel est à développer. En effet, il n'a qu'un an et demi d'expérience en gestion. Il possède toutefois des expériences très intéressantes et non négligeables au niveau de la négociation d'ententes avec des fournisseurs/clients internationaux.

Son niveau d'anglais est vraisemblablement à développer afin qu'il acquiert une certaine aisance avec l'ensemble des clients en provenance des Etats-Unis. Il possède un niveau adéquat de qualifications au niveau des logiciels informatiques.

Suite à l'ensemble des évaluations réalisées, nous pouvons confirmer que cette candidature est très intéressante dans une perspective d'un accès bien supervisé et progressif dans un petit groupe de travailleurs. De plus, nous recommandons de lui offrir un complément de formation et des techniques en management et en gestion du personnel afin de parfaire ses connaissances et habiletés.

Conseil à son futur superviseur immédiat : Ce candidat se mettra naturellement la barre très haute au niveau de ses exigences. Il ne serait donc inutile de lui mettre de la pression supplémentaire relativement à vos exigences organisationnelles. N'ayez aucune crainte, ses propres exigences personnelles sont habituellement bien au-delà des exigences d'une entreprise. De plus, puisqu'il se pardonne difficilement l'erreur et la défaite, vous n'aurez pas à lui redire à plus d'une reprise les améliorations qu'il aura à apporter, il comprendra habituellement du premier coup et fera en sorte qu'il ne soit pas pris en tort une seconde fois.

Annexe A

Curriculum Vitae du candidat

(Document présentement absent par confidentialité du dossier client)