



GUIDE DES ÉVALUATIONS, PORTÉES ET RAPPORTS

PORTEFEUILLE D'ÉVALUATION

Aptitudes W N S

Découvrez si une personne a les aptitudes requises pour un poste. Évalue la rapidité d'apprentissage et les capacités de raisonnement verbal, numérique et spatial.

Personnalité P

Apprenez-en davantage sur les tendances comportementales et le style d'interaction du candidat. Évalue 13 traits de personnalité.

Culture – NOUVEAU C

Évalue l'adéquation entre les valeurs recherchées par le candidat et les valeurs culturelles de l'organisation. Mesure 40 valeurs professionnelles.

Motivations M

Détermine si les intérêts du candidat correspondent aux exigences du poste. Mesure leur préférence pour travailler avec des personnes, des données ou des objets concrets.

Éthique professionnelle T

Prédit si un individu sera un employé fiable et productif. Convient aux postes d'entrée nécessitant le respect des règles.

SCOPE

- W Paroles
8 min
- N Chiffres
3 min
- S Formes
9 min
- M Motivations
5 min
- P Personnalité
10 min
- C Culture – **NOUVEAU**
10 min
- T Ténacité + Intégrité
10 min
- SFP** Aperçu de la personnalité
5 min

RECOMMANDATIONS DE COMBINAISONS D'ÉVALUATIONS

Vous pouvez générer différentes combinaisons de sections d'évaluation afin d'obtenir des informations sur différents domaines.

Profil complet
35 min



Cette évaluation donne un portrait global du candidat. Découvrez sa vitesse d'apprentissage, ce qui le motive et sa personnalité.

Utilisation courante : cette combinaison est notre meilleure recommandation et convient à tout type de poste. Elle permet de comprendre en profondeur les capacités cognitives, les motivations et les traits de personnalité d'un candidat. Cela vous permet d'identifier la meilleure adéquation pour le rôle et de prédire sa performance future dans une grande variété de postes.

Apprentissage +
Raisonnement
20 min



L'évaluation des aptitudes mesure la vitesse d'apprentissage et les capacités de raisonnement d'un candidat.

Découvrez à quelle vitesse il peut s'adapter à de nouvelles tâches dans des situations variées.

Utilisation courante :

Souvent utilisée lorsque des contraintes de temps nécessitent de diviser l'évaluation complète en deux séances. Nous recommandons de la combiner avec une évaluation de la personnalité à un moment ou à un autre du processus d'embauche.

Traitement numérique
18 min



Découvrez la maîtrise d'un candidat dans les tâches numériques et la compatibilité de sa personnalité.

Utilisation courante :

Idéal pour les postes nécessitant une aptitude numérique rapide, comme la gestion de caisse, le traitement de données ou d'autres tâches quantitatives sensibles au facteur temps.

Exemples : caissiers, comptables, analystes financiers.

Dynamisme + Attitude
15 min



Cette combinaison explore la motivation du candidat et évalue dans quelle mesure sa personnalité correspond au poste.

Utilisation courante :

Idéale pour présélectionner les candidats à des postes où la personnalité et la motivation jouent un rôle plus déterminant que les aptitudes cognitives.

Particulièrement utile pour ceux qui préfèrent exclure les évaluations cognitives en raison de préoccupations liées à des impacts potentiellement défavorables.

Aperçu de la personnalité
10 min



Cette évaluation mesure treize traits de personnalité et analyse le style de travail du candidat.

Utilisation courante :

Utilisée pour évaluer dans quelle mesure le comportement d'un-e candidat-e correspond aux exigences clés du poste et à l'environnement de travail.

Aperçu rapide de la
personnalité
5 min



Une version condensée mais complète de l'évaluation de la personnalité, mesurant les treize traits.

Utilisation courante :

Une mesure rapide, mais valide, de la personnalité, utilisée pour présélectionner les candidats. Ce test génère le **rapport Screen-Fit** de Prevue

Éthique de travail
10 min



Conçue pour évaluer la ténacité et l'intégrité d'un-e candidat-e, cette évaluation permet d'identifier son niveau de fiabilité et de productivité au travail.

Utilisation courante :

Principalement utilisée comme outil de présélection pour des postes de niveau débutant où les qualités telles que la ponctualité, l'honnêteté et une forte éthique de travail sont essentielles.

Ce test génère le **rapport Éthique de travail** de Prevue et convient aux postes tels que : caissiers, agents de service à la clientèle, vendeurs au détail et personnel d'entrepôt.

Remarques :

Non recommandé pour des postes de gestion, de stratégie ou de prise de décisions importantes, où une certaine prise de risque ou flexibilité face aux règles peut être un atout

Culture – NOUVEAU
10 min



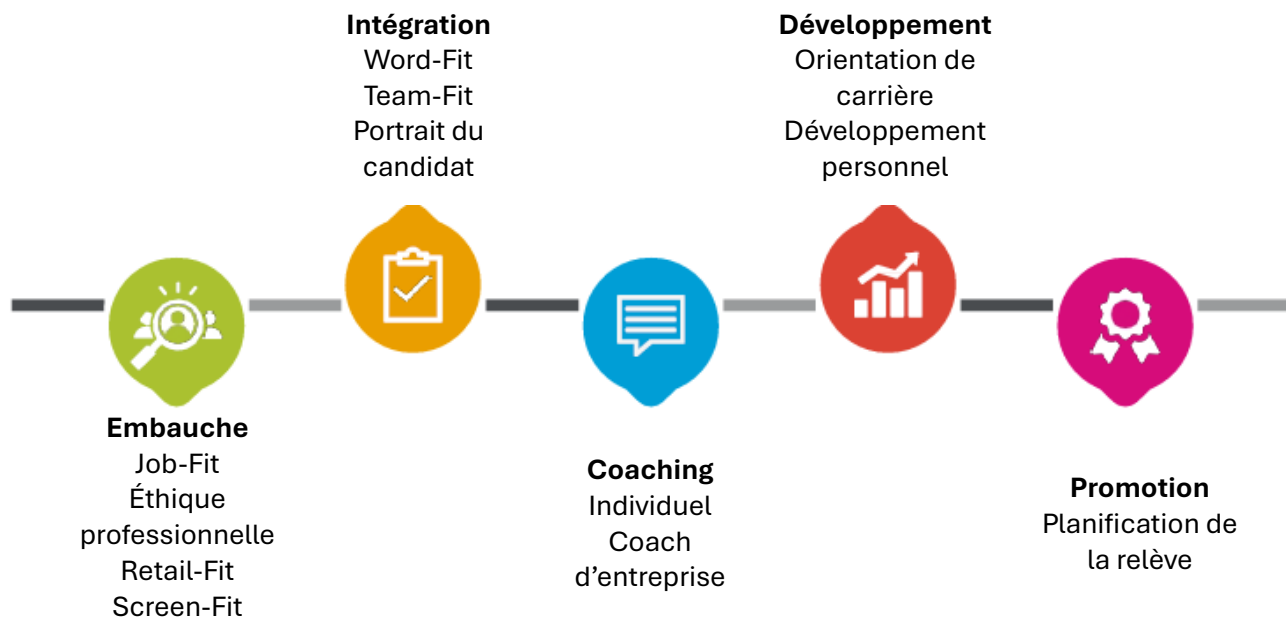
Cette évaluation mesure l'alignement entre les valeurs professionnelles recherchées par un-e candidat-e et celles de l'organisation. Elle implique à la fois les candidats et les employés actuels, qui évaluent 40 valeurs liées au milieu de travail.

Remarques :

Cette évaluation est préférable lorsqu'elle est intégrée à un processus d'évaluation global, combinée à des tests de compétences et de qualifications liées au poste, afin d'assurer une évaluation équilibrée.



APERÇU DES RAPPORTS



Présélection et entrevues (Embauche)

Job-Fit

Obtenez un portrait complet de l'adéquation d'un-e candidat-e avec un poste grâce à nos évaluations combinées sur les aptitudes, les motivations et la personnalité. Le rapport Job-Fit compare les résultats du candidat aux repères personnalisés propres au poste, et génère un score global d'adéquation. Le rapport fournit une description détaillée des résultats et des questions d'entrevue suggérées ciblant les traits qui s'écartent du repère de référence.

Points forts

Ce rapport concis fournit un score global d'adéquation au poste et met en lumière les zones de compatibilité. Évaluez si le ou la candidat-e correspond au poste en vérifiant son positionnement par rapport au repère ou en

cas d'écart de 3 points ou plus. Le rapport inclut également des exemples de questions d'entrevue pour mieux comprendre comment ces écarts pourraient influencer la performance dans le rôle.

Éthique professionnelle

Issu de l'évaluation Éthique de travail, le rapport Éthique de travail fournit des informations précieuses sur le potentiel d'un individu à être un employé fiable et productif. Présenté dans un format intuitif et facile à comprendre, le rapport inclut un score global de correspondance (élevé, moyen ou faible), des scores par trait individuel, ainsi que des explications détaillées accompagnées de scénarios concrets.

Culture-Fit - NOUVEAU

Après que le candidat a complété l'évaluation Culture, un rapport d'adéquation culturelle est généré. Il met en lumière les zones d'alignement entre les valeurs du candidat et celles de l'organisation (CultureMatch), ainsi que les valeurs distinctives qu'il ou elle pourrait apporter à l'entreprise (CultureAdd).

Le rapport fournit un score global CultureMatch vs CultureAdd, permettant à l'organisation de déterminer si le candidat est bien aligné avec ses valeurs ou s'il pourrait contribuer à enrichir la culture d'entreprise par une perspective nouvelle.

Screen-Fit

Basé sur l'évaluation courte de la personnalité (*Short-Form Personality Assessment*), le rapport **Screen-Fit** permet de présélectionner efficacement les candidats. Il présente un **score global d'adéquation** (élevé, moyen ou faible), dans un format simple, clair et rapide à interpréter. Ce rapport est particulièrement utile pour **gérer un grand volume de candidatures** en facilitant le tri initial.

Retail-Fit

Conçu pour les postes à temps partiel ou horaires variables, le rapport Retail-Fit s'appuie sur les résultats de l'évaluation de personnalité et les compare à un repère spécifique aux environnements de vente au détail. Grâce à une mise en page simple et efficace, ce rapport indique rapidement si un-e candidat-e est bien adapté-e à réussir dans un contexte de vente au détail.

Intégration

Work-Fit

Généré à partir de l'évaluation de la personnalité, le rapport Work-Fit mesure le degré d'alignement d'un-e individu-e avec le milieu de travail. Que ce soit lors de l'embauche ou au moment de l'intégration, ce rapport permet de mieux comprendre les préférences de travail de la personne, sa manière d'aborder différentes situations (ex. : télétravail, esprit entrepreneurial, style de leadership). Il aide à déterminer si la personne est susceptible d'être plus engagée, motivée et satisfaite dans son rôle.

Team-Fit – Membre

Les rapports Team-Fit sont basés sur les résultats de l'évaluation de la personnalité d'un individu et offrent un aperçu des dynamiques d'équipe. Le rapport Membre identifie le type d'équipe auquel correspond un-e

individu·e et décrit ses caractéristiques. Il permet de comprendre comment la personne collabore avec les autres, afin de renforcer la conscience de soi et d'améliorer la cohésion au sein de l'équipe.

Team-Fit – Leader

Le rapport Leader est destiné aux gestionnaires qui souhaitent optimiser la communication et la collaboration au sein de leur équipe. Il inclut des informations sur les défis potentiels et des conseils de coaching adaptés pour gérer efficacement différents types de membres d'équipe.

Portrait du candidat

Le rapport Portrait du candidat est idéal pour obtenir un aperçu global d'un individu sans se baser sur un repère de poste spécifique. Ce rapport aide à mieux comprendre la personne, adapter son style de communication et ses techniques d'interaction selon ses traits de personnalité.

Coaching

Individuel

Semblable au rapport Portrait du candidat, le rapport Individuel est destiné à la personne qui a complété l'évaluation. Vous pouvez partager ce rapport ainsi que ses résultats avec le ou la candidat·e, à titre de référence personnelle.

Coach d'entreprise

Basé sur les résultats de Motivations et de Personnalité d'un·e individu·e, le rapport Corporate Coach fournit deux copies - une pour l'employé·e et une pour le gestionnaire ou le coach. Ce rapport aide les gestionnaires ou les équipes RH à mener des séances de coaching efficaces avec leurs employé·es, et soutient les individus dans la définition de leurs objectifs de carrière. Il peut être utilisé dans le cadre du processus d'évaluation annuel, ou lors d'une rencontre de suivi à 6 ou 12 mois.

Développement

Orientation de carrière

Le rapport Prevue – Orientation de carrière offre un aperçu complet des forces d'un individu et suggère des parcours professionnels idéaux. Il met en lumière les aptitudes cognitives, les motivations, la personnalité, ainsi que certaines échelles du Work-Fit. Le profil de la personne est mis en relation avec des carrières qui lui correspondent bien, encourageant une exploration plus approfondie.

Développement personnel

Le rapport de développement personnel compare les résultats d'évaluation d'un·e individu·e avec un repère de poste établi selon vos critères spécifiques pour le rôle visé. Contrairement au rapport Job-Fit, qui met l'accent sur les écarts potentiels, le rapport de développement personnel identifie les axes d'amélioration et propose des conseils de coaching pour favoriser la réussite professionnelle de l'employé·e.

Promotion

Plusieurs candidats – un poste

Ce rapport compare plusieurs individus à un même repère de poste et les classe selon leur score d'adéquation. Il aide à identifier les candidats à promouvoir ou à inclure dans un plan de relève au sein de l'organisation.

Un candidat – plusieurs postes

Ce rapport évalue un·e individu·e par rapport à plusieurs postes, et classe les rôles selon leur niveau d'adéquation. Il fournit des informations sur la motivation de l'employé·e, et son cheminement professionnel potentiel. Cela permet de déterminer s'il ou elle serait mieux adapté·e à un autre poste dans l'organisation.