



Guide de jumelage d'emploi

Important:

Lisez ce guide au complet avant
d'utiliser le jumelage d'emploi de l'Indice
de personnalité de travail (IPT)

© 2003 Psychometrics Canada Ltd.
Tous droits réservés. Reproduction interdite
sans autorisation de l'éditeur.

Psychometrics

Maison D'Édition Psychométrique
7125 – 77e avenue
Edmonton AB T6B 0B5 Canada
1-800-661-5158

Tél (780) 469-2268

Fax (780) 469-2283

Email info@psychometrics.com

Web www.psychometrics.com

L'objectif du jumelage d'emploi de l'IPT

Le jumelage d'emploi de l'Indice de personnalité de travail (IPT) a été conçu en vue de répondre aux besoins des professionnels qui focalisent sur la sélection d'employés. Le jumelage d'emploi permet d'individualiser l'IPT en fonction des différentes professions ; ceci mène à une orientation plus précise pendant le processus de sélection. Chaque emploi comporte diverses exigences pour assurer une performance optimale ; ainsi, le jumelage d'emploi de l'IPT permet aux organisations de préciser l'importance des 17 traits de personnalité de l'IPT et les notations idéales que les candidats devraient obtenir. Ces évaluations sont utilisées ensuite pour déterminer la façon dont les traits de personnalité des candidats répondent aux exigences de l'emploi. L'organisation reçoit, pour chaque employé, un rapport de jumelage d'emploi qui décrit brièvement à quel point le candidat répond aux exigences. Vous trouverez joint à ce guide de jumelage d'emploi de l'IPT le matériel nécessaire pour individualiser l'IPT. Vous trouverez également dans cet ensemble cinq (5) sondages de traits de personnalité de même qu'un (1) formulaire de traits de personnalité de l'IPT. Ce guide est accompagné d'instructions détaillées sur la façon d'utiliser le jumelage d'emploi de l'IPT pour produire un profil d'emploi individualisé qui vous permettra d'orienter la sélection du personnel pour un poste donné.

Les procédures pour l'utilisation de jumelage d'emploi de l'IPT

Il y a quatre étapes à franchir pour créer un profil d'emploi individualisé et utiliser le jumelage d'emploi de l'IPT pour procéder à la sélection de candidats. Chacune de ces étapes est illustrée ci-après, et une revue détaillée de chaque étape se trouve dans les sections plus avant de ce guide.

Étape Un – Sélectionnez les noteurs d'emploi.

Étape Deux – Précisez les traits de personnalité nécessaires pour assurer la réussite.

Partie A – Les noteurs d'emploi remplissent l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT.

Partie B – Remplissez le formulaire de traits de personnalité de l'IPT.

Étape Trois – Soumettez votre formulaire des traits de personnalité de l'IPT au site Web du jumelage d'emploi.

Étape Quatre – Vous pouvez entreprendre l'évaluation des candidats.

Étape Un – Sélectionnez les noteurs d'emploi

Pour vous assurer d'utiliser le jumelage d'emploi de façon efficace, vous devrez cibler avec précision l'écart idéal de notation et le degré d'importance de chacun des 17 traits de l'IPT. Les recherches ont démontré qu'une façon pratique d'identifier ces exigences est de recueillir de l'information auprès d'experts qui connaissent bien leur travail* et qui peuvent discuter des connaissances, des compétences et des qualités requises pour réussir dans ce travail. Parmi ces personnes, on compte celles qui occupent actuellement la position (le ou la titulaire du poste), les surveillants de

* Parmi d'autres formules efficaces d'analyse d'un emploi ou d'un poste, on compte les sondages d'exigences de travail, les entrevues, l'administration de tests à des candidats retenus et des études de validité basées sur des critères.

premier niveau, les subalternes et les directeurs.

Imprimez, pour chaque expert, une copie de l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT. Recherchez, pour le poste que vous considérez, un minimum de trois experts (cinq, au maximum) qui sont bien renseignés sur le poste en question et qui peuvent évaluer les exigences en remplissant l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT. Choisissez au moins deux titulaires de poste et un directeur ou surveillant qui supervise le poste en question. Les titulaires de l'emploi doivent être en poste depuis au moins un an. De plus, les directeurs/surveillants doivent avoir travaillé à leurs postes respectifs de surveillant du poste en question depuis au moins un an. Lorsque des personnes ayant une connaissance approfondie du poste remplissent l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT, vous êtes assuré d'une mise au point d'un profil d'emploi à la fois précis et fiable.

Étape Deux – Précisez les traits de personnalité nécessaires pour assurer la réussite

L'étape deux représente une étape critique dans le processus d'implantation de jumelage d'emploi de l'Indice de personnalité en milieu de travail (l'IPT). C'est à ce stade qu'on identifie les traits de personnalité indispensables au succès de l'emploi ciblé. Ces exigences seront utilisées dans le but d'individualiser les modèles de notation auxquels les candidats éventuels seront comparés. Vu l'importance de ce segment du processus, l'étape se divise en deux parties. Dans un premier temps, on décrit de quelle façon les experts du travail désignés à l'étape 1 devront remplir le sondage de jumelage d'emploi de l'IPT. Dans un deuxième temps, on explique la façon de compiler l'information obtenue des sondages dûment remplis pour ensuite les inscrire sur le formulaire de traits de personnalité de l'IPT.

Partie A – Remplissez l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT

L'évaluation des traits de personnalité de l'IPT a été conçue en vue d'aider les experts du travail à cibler les caractéristiques de personnalité indispensables à un rendement optimal dans un emploi donné. L'évaluation identifie chacun des 17 traits de personnalité de l'IPT et décrit comment les diverses notations influent sur le rendement au travail d'un individu. Pour chacun des 17 traits de personnalité, les experts du travail doivent cibler avec précision l'écart optimal de notation et classer chacun des traits selon leur importance.

Identifiez l'écart idéal de notation

Les 17 traits de l'IPT sont soumis à une notation utilisant un pointage qui s'étend de 1 à 10. Chaque trait est bipolaire, c'est-à-dire que tout pointage a une signification particulière, qu'il soit à un bout de l'échelle ou à l'autre. Ainsi, il ne faut pas présumer que les notations basses sont « mauvaises » ou que les notations plus élevées sont « bonnes ». Il faut plutôt percevoir cette notation comme un élément descriptif du type de personnalité de la personne et la choisir en fonction de la façon dont ce type de personnalité répond aux critères de l'emploi.

La signification des cotes se comprend mieux à la lecture des descriptions de personnes dont le pointage s'inscrit autant à une extrémité qu'à l'autre de chaque cote. La description qu'on fait de personnes ayant obtenu une notation à la fois basse et élevée se retrouve dans l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT. Quand vient le temps de décider quel est l'écart idéal de notation pour une position, les noteurs d'emploi devraient porter une attention particulière aux comportements requis pour en assurer la réussite.

En choisissant une notation qui se situe dans l'échelle de 1 à 3 ou celle de 8 à 10, les descriptions qui se trouvent en bout d'échelle devraient être très représentatifs d'un travailleur productif. Le choix d'une notation qui se situe dans l'échelle entre 4 et 7 indique que les meilleurs travailleurs démontrent quelques tendances et quelques comportements qu'on retrouve aux deux extrémités de l'échelle. Les noteurs d'emploi qui remplissent l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT ciblent l'écart optimal de notation en encerclant les chiffres qui correspondent à cet

écart idéal. En choisissant ces notations, les noteurs d'emploi devraient encercler au moins deux numéros consécutifs ; par exemple, si l'emploi exige des candidats dynamiques, ambitieux et compétitifs, les noteurs d'emploi devront encercler les chiffres 9 et 10, et non seulement le chiffre 10.

Les noteurs devraient encercler toutes les notations qu'ils jugent appropriées à un rendement optimal ; par exemple, si des personnes affichant des traits de personnalité à la fois satisfaisants et supérieurs peuvent être efficaces dans un emploi, les noteurs devraient alors encercler les notations 5, 6, 7, 8, 9 et 10.

Bien que quelques notations élevées ou basses soient souhaitables, une notation extrême sur toute cote donnée renferme à la fois des éléments positifs et négatifs ; par exemple, la flexibilité en milieu de travail est généralement un trait positif, mais certaines tâches sont mieux accomplies par des personnes ordonnées et constantes. Les personnes flexibles ont souvent du mal à faire un travail routinier ; elles peuvent s'ennuyer et perdre la motivation dans un emploi qui offre peu de diversité. Dans certains cas, des notations extrêmes sont peu efficaces ; par exemple, tandis que les vendeurs émérites sont généralement ambitieux, ceux qui démontrent un degré d'ambition élevé peuvent être à la fois arrogants et ultra compétitifs. Il en résulte alors des notations qui jouent dans l'échelle de 6-7-8, pour les candidats les plus efficaces.

L'illustration 1 dans le Livret d'évaluation de traits de personnalité démontre l'écart idéal de notation pour un poste échantillon de service à la clientèle. Vous remarquerez dans le schéma que l'écart de notation pour certains traits de personnalité est mince tandis que pour d'autres traits de personnalité, cet écart est plus vaste. Les traits de personnalité qui comportent un écart idéal de notation plus vaste démontrent que des personnes de divers types de personnalité peuvent réussir ; toutefois, les traits de personnalité qui affichent un écart plus faible démontrent que seules les personnes affichant des types de personnalité uniformes peuvent être efficaces.

Évaluez l'importance des traits de personnalité de l'IPT

Après avoir déterminé l'écart idéal de notations pour un trait de personnalité, les noteurs d'emploi doivent évaluer l'importance de chaque trait. L'échelle d'importance de l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT oblige les noteurs à établir à quel point les traits de personnalité que vous avez spécifiés sont importants au rendement de l'emploi par rapport aux autres traits. Il est peu probable que les 17 traits de personnalité soient tous d'une importance égale pour un emploi donné. Quelques-uns des 17 traits de personnalité seront plutôt nécessaires à la réussite dans l'emploi tandis que d'autres ne seront pas pertinents. L'échelle d'importance est établie comme suit :

0 – Sans objet. On utilise ce classement pour les traits de personnalité qui ne correspondent pas à un rendement optimal.

1 – Utile. On utilise ce classement pour les traits de personnalité qui ont peu d'importance, mais qui sont utiles pour achever le travail avec succès.

2 – Passablement important. On utilise ce classement pour les traits de personnalité qui ont une certaine importance, mais auxquels on accorde une priorité moindre.

3 – Important. On utilise ce classement pour les traits de personnalité qui ont une importance moyenne par rapport aux autres traits de personnalité, mais auxquels on n'accorde pas une priorité élevée.

4 – Très important. On utilise ce classement pour les traits de personnalité qui s'avèrent importants à la réussite du travail. On accorde à ces traits de personnalité une priorité plus élevée qu'à d'autres traits ; toutefois, ce ne sont pas les traits les plus importants.

5 – Indispensable. On utilise ce classement pour désigner les traits de personnalité qui sont indispensables au succès du rendement dans le travail.

L'illustration 1 démontre les classements d'importance pour la même position de service à la clientèle qu'on a décrit dans le chapitre précédent. Vous remarquerez qu'on accorde un classement d'importance de 0 à certains traits de personnalité, car les notations de ce trait n'ont pas de rapport avec l'efficacité. On a accordé un classement de 5 aux autres traits de personnalité, ce qui veut dire que ces traits sont indispensables à la réussite dans l'emploi en question. D'autres traits de personnalité ont reçu des classements qui passent de 1 à 4, ce qui indique des degrés variables d'importance.

Partie B – Remplissez le formulaire de traits de personnalité de l’IPT

Quand les noteurs d’emploi ont rempli l’évaluation des traits de personnalité de l’IPT, ils doivent inscrire leurs classements sur le formulaire de traits de personnalité de l’IPT. Idéalement, on devrait diriger un groupe de consultation qui réunit tous les noteurs d’emploi qui ont rempli l’évaluation. L’un des noteurs, ou un membre du personnel professionnel chargé de l’implantation de jumelage d’emploi de l’IPT, peut animer la réunion. L’animateur doit présider les discussions des experts et préciser l’écart idéal de notation et l’importance de chacun des 17 traits de personnalité

L’animateur devrait, avant tout, inscrire l’information documentaire requise sur le formulaire de traits de personnalité; ceci comprend le titre du poste et l’information relative à la personne-ressource. Chaque expert partage ensuite ses classements (écart de notation et importance) pour la première échelle, soit l’ambition. S’il existe des différences pertinentes parmi les classements des experts, demandez-leur de discuter des raisons qui ont motivé leurs choix, et tentez d’amener le groupe à adopter une pensée unanime. Lorsque les experts se disent d’accord sur l’écart de notation et le degré d’importance, l’animateur inscrit l’information sur le formulaire de traits de personnalité. Pour chaque échelle, encerclez un minimum de deux notations voisines afin d’indiquer l’écart idéal.

Si les noteurs ne peuvent se mettre d’accord sur un écart idéal de notation particulier, ou sur un degré d’importance, cela indique généralement que des personnes de styles différents peuvent donner un rendement efficace dans l’emploi. Dans un pareil cas, encerclez toutes les notations qui se situent dans l’écart idéal, au dire des différents experts. Exemple : si deux noteurs encerclent les chiffres 2, 3, 4, et que deux autres

encerclent les chiffres 5 et 6, vous devriez encercler de 2 à 6 sur le formulaire de traits de personnalité. Si les noteurs ne peuvent se mettre d’accord sur le classement d’importance, inscrivez la moyenne de leur classement sur le formulaire ; par exemple, si deux experts classent le trait importance à 5 tandis que deux experts classent ce même trait à 3, le classement moyen serait alors à 4.

Employez cette même procédure pour examiner chacun des 17 classements de l’IPT. En général, on peut compter mettre environ une heure pour ce travail. On vous soumet dans l’illustration 2 un exemplaire d’un formulaire dûment rempli pour un emploi au service à la clientèle. Lorsque vous avez fini de remplir le formulaire de traits de personnalité de l’IPT, rassemblez les évaluations de traits de personnalité de l’IPT des experts noteurs et rangez-les dans un endroit sécuritaire.

Étape Trois – Soumettez votre formulaire des traits de personnalité de l’IPT au site Web du jumelage d’emploi

Ouvrez une session sur votre site Web et cliquez sur jumelage d’emploi de l’IPT. Allez à Créez un profil et copiez sur le formulaire en-ligne l’information sur l’évaluation des traits de personnalité de l’IPT. Cliquez sur Produisez pour faire le montage de votre nouveau rapport.

Étape Quatre – Vous pouvez entreprendre l’évaluation des candidats.

Formulaire de traits de personnalité



Le formulaire d'évaluation des traits de personnalité de l'IPT a été conçu en vue d'aider les organisations à cibler les caractéristiques personnelles indispensables à un rendement optimal dans un emploi donné. Une description en est faite dans le livret d'orientation de jumelage d'emploi de l'IPT.

Nom: John Sample
S.V.P. imprimer:
 Entreprise: ABC Corporation
 Poste à l'étude: Customer Service Representative

Établissez l'écart de notation que vous recherchez en encerclant les chiffres qui correspondent à chaque trait psychologique défini sur le graphique ci-après. Notez ensuite l'importance de chaque trait psychologique, 0 étant la note la plus basse et 5 la plus élevée. Le livret d'orientation de jumelage d'emploi de l'IPT décrit de quelle façon on peut établir les écarts optimaux de notation et les notations d'importance.

	Encercler l'écart idéal de notation										Classement de l'importance du trait de personnalité (de 0 à 5)
Ambition	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>2</u>
Initiative	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>4</u>
Flexibilité	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>4</u>
Énergie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>2</u>
Leadership	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>1</u>
Persévérance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>5</u>
Souci du détail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>4</u>
Respect des règles	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>4</u>
Quelqu'un en qui on peut avoir confiance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>5</u>
Travail d'équipe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>2</u>
Soucieux du bien-être des autres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>4</u>
Personne extravertie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>3</u>
Esprit égalitaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>3</u>
Innovation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>0</u>
Raisonnement analytique	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>2</u>
Maîtrise de soi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>4</u>
Tolérance au stress	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<u>5</u>

Ouvrez une session sur votre site Web et cliquez sur jumelage d'emploi de l'IPT. Allez à Créez un profil et copiez sur le formulaire en-ligne l'information sur l'évaluation des traits de personnalité de l'IPT. Cliquez sur Produisez pour faire le montage de votre nouveau rapport.

