

****POUR DES FINS DE CONSULTATION SEULEMENT. TOUTE UTILISATION DOIT ÊTRE
AUTORISÉE*****.

MINNESOTA SATISFACTORINESS SCALES

VERSION FRANÇAISE (2013) TRADUITE DE LA VERSION ANGLAISE ORIGINALE. 1977 COPYRIGHT UNIVERSITÉ DU MINNESOTA. TOUS
DROITS RÉSERVÉS.

La version originale anglaise fut tout d'abord traduite par Philippe Chevrette. Monsieur Chevrette est détenteur d'un certificat d'administration des affaires, d'un baccalauréat en droit et d'un diplôme de deuxième cycle en droit notarial de l'Université de Sherbrooke. Il est directeur général de Compétences Génériques AFC Inc. qui édite et commercialise le test psychométrique AFC Compétences Génériques.

Cette traduction a été vérifiée par Me Sébastien Gariépy. Me Gariépy, avocat, est détenteur d'un baccalauréat en droit et d'un diplôme de deuxième cycle en droit notarial de l'Université de Sherbrooke ainsi que d'une maîtrise en droit américain de la Whittier Law School. Me Gariépy parle le français, l'anglais, de portugais, l'espagnol et l'italien.

Afin de vérifier la concordance de la traduction originale, la version française fut traduite en anglais par Richard St-Pierre, conseiller d'orientation, formateur et conférencier. Monsieur St-Pierre est détenteur d'une maîtrise en orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke et d'un certificat de deuxième cycle de diagnostic et intervention dans les organisations de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Monsieur St-Pierre parle le français et l'anglais.

Certains termes pouvant laisser place à interprétation furent également révisés par Emmanuelle Tremblay. Madame Tremblay est membre de l'Ordre des Traducteurs, Terminologues et Interprètes Agréés du Québec.

Nom de l'employé(e) : _____

Titre de son poste : _____

Évalué(e) par : _____ Date : _____

S.v.p. sélectionner la réponse la plus représentative pour chaque question. Assurez-vous de répondre à toutes les questions.

pas aussi bien de façon comparable mieux

Comparativement à ses collègues de travail, à quel point l'employé(e) :

1. Suit les politiques et les pratiques de l'entreprise ?
2. Accepte les directives de son/sa superviseur(e) ?
3. Suit les règles et des procédures reliées à son poste ?
- 4. Accepte les responsabilités reliées à son poste ?**
- 5. S'adapte aux changements de procédures et de méthodes ?**
6. Respecte l'autorité de son/sa superviseur(e) ?
7. Travaille en tant que membre d'une équipe ?
8. S'entend bien avec ses superviseurs(res)?
9. Performe dans des tâches répétitives?
10. Se comporte bien avec ses collègues de travail?
- 11. Effectue bien des tâches qui demandent de la variété et des changements dans les méthodes de travail?**

pas aussi bonne de façon comparable meilleure

Comparativement à ses collègues de travail:

- 12. À quel point la qualité de son travail est-elle bonne ?**
- 13. À quel point la quantité de son travail est-elle bonne ?**

Oui Incertain Non

Si vous pouviez prendre la décision :

14. Lui donneriez-vous une augmentation de salaire?

15. Lui attribueriez-vous un poste de plus haut niveau ?

16. Lui donneriez-vous un poste avec davantage de responsabilités?

Moins souvent environ la même fréquence plus souvent

Comparativement à ses collègues de travail, à quelle fréquence l'employé(e):

17. Arrive-t-il (elle) en retard au travail ?

18. Devient-t-il (elle) surexcité ?

19. Devient-t-il (elle) contrarié(e) et mécontent(e) ?

20. A-t-il (elle) besoin de sanctions disciplinaires ?

21. S'absente-t-il (elle) du travail ?

22. Semble-t-il (elle) dérangé(e) par quelque chose ?

23. Se plaint-il (elle) de maux physiques ?

24. Dit-il (elle) des choses « particulières » ?

25. Semble-il (elle) se fatiguer facilement ?

26. Agit-il (elle) comme s'il (elle) n'écoutait pas quand on lui parle ?

27. S'éparpille-il (elle) dans les sujets lors d'une conversation?

28. Maintenant, veuillez s.v.p. évaluer cet(te) employé(e) par rapport à sa compétence en général, sa performance au travail, son niveau d'habiletés et sa valeur en général. Prenez en considération tous les éléments associés à l'atteinte d'un rendement efficace au travail, comme la maîtrise des connaissances liées aux tâches et aux fonctions qu'il exerce, la quantité et la qualité du travail exécuté, ses relations avec les autres (subordonnés, collègues, supérieurs), sa capacité d'effectuer son travail, son intelligence, son intérêt à l'égard de son travail, sa réaction par rapport à la formation et autres éléments semblables. Autrement dit, à quel point correspond-il à l'employé idéal, au profil de personnes que vous aimeriez avoir davantage dans votre entreprise?

Avec tous ces éléments en tête, comment classeriez-vous cette personne par rapport aux autres dans l'entreprise qui font le même travail actuellement (ou, si elle est la seule personne à faire ce travail, comment se compare-t-elle avec ceux et celles qui ont fait le même travail qu'elle dans le passé)?

Dans le premier quartile (75 % et plus).....

Dans le second quartile (50 à 75 %).....

Dans le troisième quartile (25 à 50 %)

Dans le dernier quartile (25% et moins)