

Méthode	Fiabilité	Validité	Praticabilité	Acceptabilité	Impact négatif
<b>Antécédents</b>					
Curriculum vitae	Modérée	Faible	Élevée	Élevée?	Faible-modérée
Références	Faible	Modérée	Modérée	Modérée	Faible-modérée
Demande	Modérée	Faible-modérée	Élevée	Modérée-élevée?	Modéré
<b>Entrevues</b>					
Non structurées					
Structurées	Faible Élevée	Faible-mod Élevée	Modérée Modérée	Élevée Modérée-Élevée?	Modérée-élevée Faible?
<b>Tests</b>					
Compétences					
Connaissances	Élevée	Élevée	Modérée	Faible-modérée?	Élevé
Personnalité	Élevée	Élevée	Modérée-Élevée	Élevée?	Faible
Intérêt	Modérée	Modérée	Modérée	Faible-modérée	Faible
Intégrité	Élevée	Faible	Modérée	Modérée?	Faible
Drogues	Élevée	Élevée	Modérée	Faible-modérée	Faible
Performance	Élevée Élevée	Modérée-élevée Élevée	Faible-modérée Modérée	Faible-modérée Élevée	Faible Faible
? = non concluant	recherche				

<sup>1</sup>Les informations de la présente sont tirées principalement du livre *High Impact Hiring* de Robert Levin et Joseph Rosse, Jossey-Bass, San Francisco, 1997.

## L'ADÉQUATION DES ATTRIBUTS ET DES MÉTHODES DE SÉLECTION<sup>1</sup>

Annexe 7.2

Attribut	Information demande	Vérification antécédents	Entrevues	Tests	Échantillons de travail
<b>Habilité</b>		Secondaire	Secondaires	Privilégiés	Privilégiés
<b>Expérience</b>	Privilégiée	Privilégiée	Secondaires		
<b>Connaissance</b>	Secondaire	Secondaire	Secondaires	Privilégiés	
<b>Formation</b>	Privilégiée		Secondaires		
<b>Capacités</b>			Secondaires	Privilégiés	Secondaires
<b>Personnalité</b>		Secondaire	Secondaires	Privilégiés	Privilégiés

<sup>1</sup> Les informations de la présente sont tirées du livre *High Impact Hiring* de Robert Levin et Joseph Rosse, Jossey-Bass, San Francisco, 1997.