

# évaluation Go

Par

**HUMANCE** 

## Rapport d'évaluation

EXPERTISE TECHNIQUE

Candidat fictif

Date

**HUMANCE**

Document confidentiel

## INTRODUCTION

Ce rapport d'évaluation a été généré par le système expert développé par Humance.  
Il fournit des informations qui vous aident à mieux apprécier le potentiel de la personne évaluée.

Ce rapport contient les éléments suivants :

RESSOURCES HUMAINES	COMPÉTENCES DISTINCTIVES	Un indice quant au potentiel de l'individu de démontrer les compétences clés permettant généralement de connaître du succès dans un rôle donné.
	RÉSULTATS DÉTAILLÉS	Les résultats détaillés pour chacune des compétences mesurées
	CAPACITÉ DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES	Un indice quant à la tendance d'un individu à comprendre des notions complexes faire preuve d'esprit logique et de tirer des conclusions appropriées.
	CONSEILS D'INTÉGRATION ET DE DÉVELOPPEMENT	Des conseils d'intégration aidant à mettre en place les conditions pour une embauche réussie - Des conseils de développement aidant à mettre en place les conditions pour un processus de développement réussi
GESTIONNAIRE	QUESTIONS COMPORTEMENTALES	Des suggestions de questions pour un contexte d'entrevue d'embauche ou pour stimuler les discussions de développement, en fonction des résultats de l'évaluation

## **MISE EN GARDE QUANT À L'USAGE DU RAPPORT**

Les résultats obtenus lors du processus d'évaluation peuvent appuyer la décision lorsqu'ils sont associés aux étapes d'un processus de dotation dans les cas de sélection ou de promotion, et alimenter les démarches de développement professionnel ou de gestion de la relève.

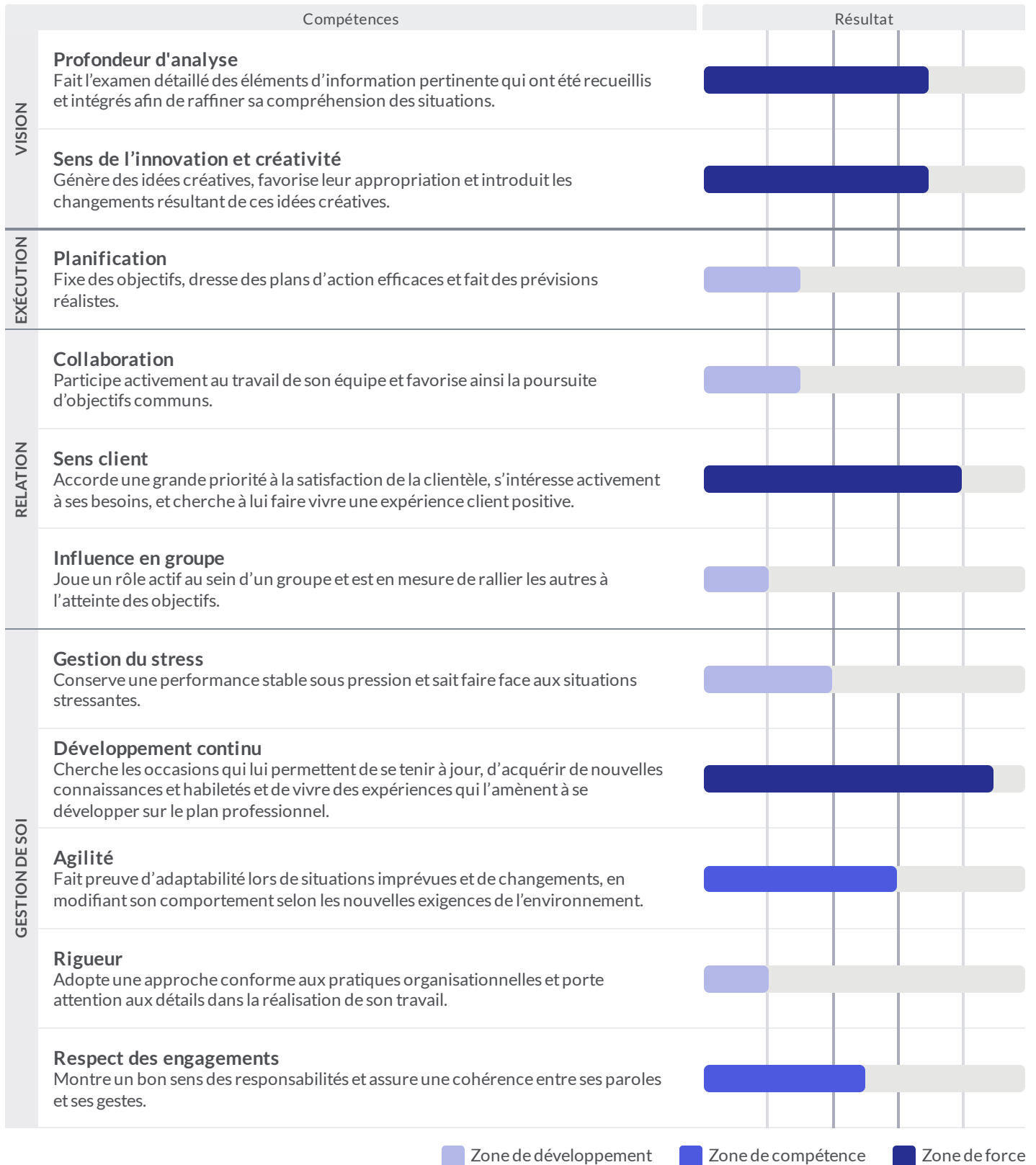
Ces résultats sont valides pour une durée maximale de deux ans.

Le présent rapport est strictement confidentiel. La personne évaluée a autorisé uniquement les gens impliqués directement dans le processus de sélection, de promotion ou de développement professionnel à y avoir accès. Nous vous recommandons de conserver ce document en lieu sûr. De plus, le rapport ne peut être remis à l'individu évalué sans les précautions d'usage.

## **INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS**

Les résultats aux compétences sont basés sur des indicateurs psychométriques dérivés des réponses de la personne évaluée. Notez que la démonstration d'une compétence dépend aussi d'autres facteurs, dont l'expérience de travail de l'individu, son degré de motivation ainsi que le contexte de travail. Il est donc fortement recommandé d'utiliser ce rapport en complément d'autres sources d'information telles que l'entrevue comportementale et la prise de références afin de brosser un portrait plus précis du niveau de maîtrise des compétences de la personne évaluée.

## COMPÉTENCES DISTINCTIVES



## RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Cette section décrit les résultats de la personne évaluée et aide à définir sa valeur de contribution. Les tendances du profil de compétences présentées sont déduites à partir d'algorithmes qui ont été élaborés, sur la base de milliers de données psychométriques visant à répliquer l'analyse de spécialistes en évaluation.

### Profondeur d'analyse

Zone de force 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Se distinguer par leur capacité à rechercher et à établir des liens poussés entre différentes informations liées à une situation avant d'intervenir.
- Saisir les occasions de se pencher sur des problèmes complexes et prendre le recul nécessaire pour réfléchir à la meilleure solution.

### Sens de l'innovation et créativité

Zone de force 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Encourager les autres à partager leurs idées originales, faire preuve de créativité et être les instigatrices de nouvelles méthodes.
- Assurer la promotion d'idées nouvelles tout en tenant compte des risques qui y sont associés.

### Planification

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Éprouver des difficultés à définir les objectifs et en circonscrire la portée; passer directement à l'action sans élaborer de plan.
- Surévaluer ou sous-évaluer le temps nécessaire à l'accomplissement d'une activité.

### Collaboration

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Prioriser leurs objectifs et intérêts personnels et se montrer peu disponible pour soutenir les objectifs du groupe.
- Éprouver de la difficulté à s'intégrer aux échanges en groupe et parfois compromettre la synergie dans leur équipe.

## Sens client

Zone de force 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Montrer un intérêt marqué pour les besoins de leur clientèle et mettre en place, de façon proactive, des stratégies visant à les satisfaire.
- Démontrer de la sensibilité à l'égard de la réalité et des préoccupations de leur clientèle et ainsi avoir un impact positif auprès d'elle.

## Influence en groupe

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Faire preuve de discrétion et ne pas avoir tendance à prendre leur place lors de leurs interactions avec autrui.
- Éprouver de la difficulté à orienter activement les échanges et à proposer des idées adaptées à la réalité de leurs interlocutrices et interlocuteurs.

## Gestion du stress

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Percevoir les facteurs de stress comme des menaces et éprouver de la difficulté à se détacher psychologiquement de ces situations.
- Éprouver de la difficulté à mettre en place des stratégies leur permettant de gérer leur stress et de maintenir leur concentration sur les objectifs lorsque la pression est forte.

## Développement continu

Zone de force 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Développer continuellement son expertise pour bâtir sa crédibilité.
- Fixer des objectifs de développement en se basant sur leur entourage et une réflexion personnelle; saisir des occasions de développement formelles et informelles pour atteindre leurs objectifs.

## Agilité

Zone de compétence 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Démontrer un intérêt pour les idées nouvelles et le changement, tout en communiquant leurs préoccupations.
- Être peu à l'aise lorsque l'ambiguïté est grande et se montrer hésitantes à essayer des méthodes non éprouvées.

## Rigueur

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Ne pas chercher à organiser leur travail selon une méthode particulière et peu se soucier des détails.
- Préférer avoir peu de règles et de procédures à suivre.

## Respect des engagements

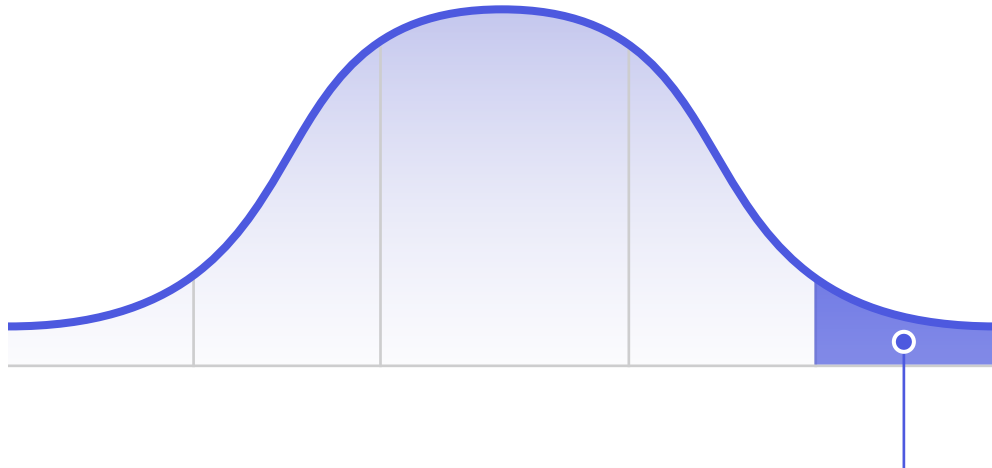
Zone de compétence 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Annoncer leurs engagements.
- Remplir leurs obligations professionnelles et tenir leurs promesses en l'absence d'obstacles ou de sacrifices personnels.

## CAPACITÉ DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES

Cette section présente le potentiel de la personne évaluée à assimiler rapidement de nouvelles informations, à comprendre des notions complexes, à faire preuve d'esprit logique et à tirer des conclusions appropriées.



Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Avoir besoin de peu de soutien pour composer avec de nouvelles notions complexes.
- Assimiler rapidement l'information, ce qui leur permet de résoudre des problèmes complexes.



### Conseil d'intégration

L'organisation gagnerait à :

Leur offrir de s'attaquer à des projets comportant une certaine complexité afin de tirer profit de leur capacité à assimiler et à traiter de l'information. Ne pas hésiter à solliciter leur aide pour expliquer des problèmes complexes à d'autres.



### Conseil de développement

Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

Se porter volontaire pour expliquer des notions complexes à ses collègues. Miser sur son sens logique en contribuant volontairement à la résolution de problèmes complexes au sein de l'organisation.



## CONSEILS D'INTÉGRATION ET DE DÉVELOPPEMENT

Cette section présente des conseils visant à maximiser l'intégration et le développement professionnel de la personne évaluée en regard des résultats obtenus dans cette évaluation.

### COMPÉTENCES POUR LESQUELLES LES RÉSULTATS SONT LES PLUS ÉLEVÉS



L'organisation gagnerait à :



Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

#### Développement continu

Leur donner des objectifs ambitieux — mais réalisables — qui les amèneront à développer leur expertise.

Agir en tant que référence pour ses collègues en identifiant constamment de nouvelles possibilités de développement et en communiquant l'importance et les avantages de se développer en continu.

#### Sens client

Souligner leurs bons coups lorsqu'elles parviennent à répondre aux attentes de la clientèle exigeante afin qu'elles n'hésitent pas à partager leurs stratégies avec leurs collègues.

Servir de modèle ou de coach pour ses collègues en ce qui a trait à la compréhension et à la satisfaction des besoins de la clientèle.

#### Sens de l'innovation et créativité

Les encourager à amener plus loin les idées créatives de leurs collègues en leur proposant de les expérimenter et de les améliorer.

Revoir l'ensemble de ses activités (tâches et processus utilisés) et mettre à profit son sens de l'innovation pour améliorer les façons de faire habituelles.

## COMPÉTENCES POUR LESQUELLES LES RÉSULTATS SONT LES PLUS FAIBLES



L'organisation gagnerait à :



Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

### Rigueur

Leur rappeler les avantages d'adopter une approche rigoureuse tout en les aidant à se doter d'outils permettant d'assurer une structure dans leurs dossiers.

S'associer à une personne reconnue pour sa structure et s'inspirer de ses façons de faire.

### Influence en groupe

Encourager les gens à se montrer plus fonceurs et à suggérer leurs idées aux autres, et ce, en commençant par des situations où les répercussions de leurs interventions sont moins importantes.

Être jumelée à une personne ayant une plus grande facilité à exprimer ses idées et à influencer les autres afin de comprendre son approche.

### Collaboration

Leur accorder un peu plus de temps pour leur permettre de s'intégrer à leur équipe de travail et de s'adapter à ses façons de faire.

Se porter volontaire pour des projets qui requièrent d'avoir un rôle plus collaboratif ou pour lequel la personne agit comme pivot entre différentes équipes.

## QUESTIONS COMPORTEMENTALES

Voici une liste de questions portant sur les compétences distinctives évaluées qui vous permettra de recueillir des exemples concrets de comportements manifestés par la personne évaluée. Un échange constructif permettra de confirmer les leviers sur lesquels miser pour maximiser la performance ainsi que cibler certaines conditions de succès à mettre en place afin d'éviter certains pièges potentiels dans l'exercice du rôle visé.

### Profondeur d'analyse

Parlez-moi d'un moment au travail où vous avez dû donner votre avis sur une situation qui comportait de nombreux enjeux.

- Expliquez-moi votre démarche pour en arriver à ces constats.
- Combien de temps avez-vous pris avant de prendre position et pourquoi? Quels facteurs avez-vous considérés dans votre analyse? Quel a été le résultat?

### Sens de l'innovation et créativité

Parlez-moi d'une idée originale que vous avez développée au travail.

- En quoi était-elle originale?
- Comment cette idée vous est-elle venue? Comment l'avez-vous implantée?

### Planification

Donnez-moi un exemple d'une situation où vous avez eu à effectuer la gestion d'un événement ou d'un projet majeur.

- Quelles ont été vos premières étapes?
- Comment avez-vous procédé pour parvenir à la réalisation du projet ou de l'événement?

### Collaboration

Parlez-moi d'une situation de travail récente où il s'est avéré nécessaire de collaborer avec des partenaires (collègues, clientèle, hiérarchie) pour accomplir un objectif.

- Quel a été votre rôle au sein du groupe?
- Qu'avez-vous fait ou dit pour favoriser le travail d'équipe? Quel a été le résultat?

**Sens client**

Parlez-moi d'un client particulièrement difficile ou exigeant avec lequel vous avez composé récemment.

- Comment avez-vous géré la situation?
- Comment votre client a-t-il réagi à votre approche? Quel a été le résultat?

**Influence en groupe**

Parlez-moi d'une situation récente où il vous a été particulièrement difficile d'orienter les échanges avec une collaboratrice ou un collaborateur pour lui parler d'un projet.

- Que cherchiez-vous à accomplir et quel a été le résultat?
- Lesquelles de vos stratégies ont été les plus efficaces ou inefficaces?

**Gestion du stress**

Décrivez-moi un moment récent au travail où votre niveau de stress était plus élevé qu'à l'habitude.

- Qu'est-ce qui vous préoccupait? Qu'avez-vous fait pour gérer la situation? Quel a été le résultat?
- Quelles sont les situations qui vous causent habituellement du stress au travail?

**Développement continu**

Parlez-moi d'une situation au travail où l'on vous a proposé un mandat ou un projet qui vous demandait d'acquérir de nouvelles connaissances pour le réaliser.

- Comment avez-vous réagi?
- Qu'avez-vous fait?

**Agilité**

Parlez-moi d'un moment récent où vous avez eu à vous adapter à un imprévu important au travail.

- Quel était votre niveau de confort dans cette situation?
- Quelles stratégies avez-vous utilisées pour faire face à cet imprévu? Quel a été le résultat?

**Rigueur**

Parlez-moi d'une situation où vous deviez accomplir un travail de grande qualité et qui comportait beaucoup de détails.

- Quels ont été vos trucs pour en arriver à une aussi grande qualité?
- En quoi cette situation était-elle motivante ou peu motivante pour vous?

**Respect des engagements**

Donnez-moi un exemple d'une situation qui suscite en vous une fierté, car vous avez réussi à respecter vos engagements malgré un échéancier ambitieux.

- Comment avez-vous fait?
- Quelles auraient été, selon vous, les répercussions négatives si vous n'aviez pas réussi à respecter vos engagements?