

# évaluation Go

Par

**HUMANCE** 

## Rapport d'évaluation

PROTECTION DES BIENS ET DES  
PERSONNES

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.
	FACTEURS DE RISQUE	Les facteurs de risque présentant les principales façons dont l'individu est susceptible de se comporter lorsqu'il est sous pression
	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.

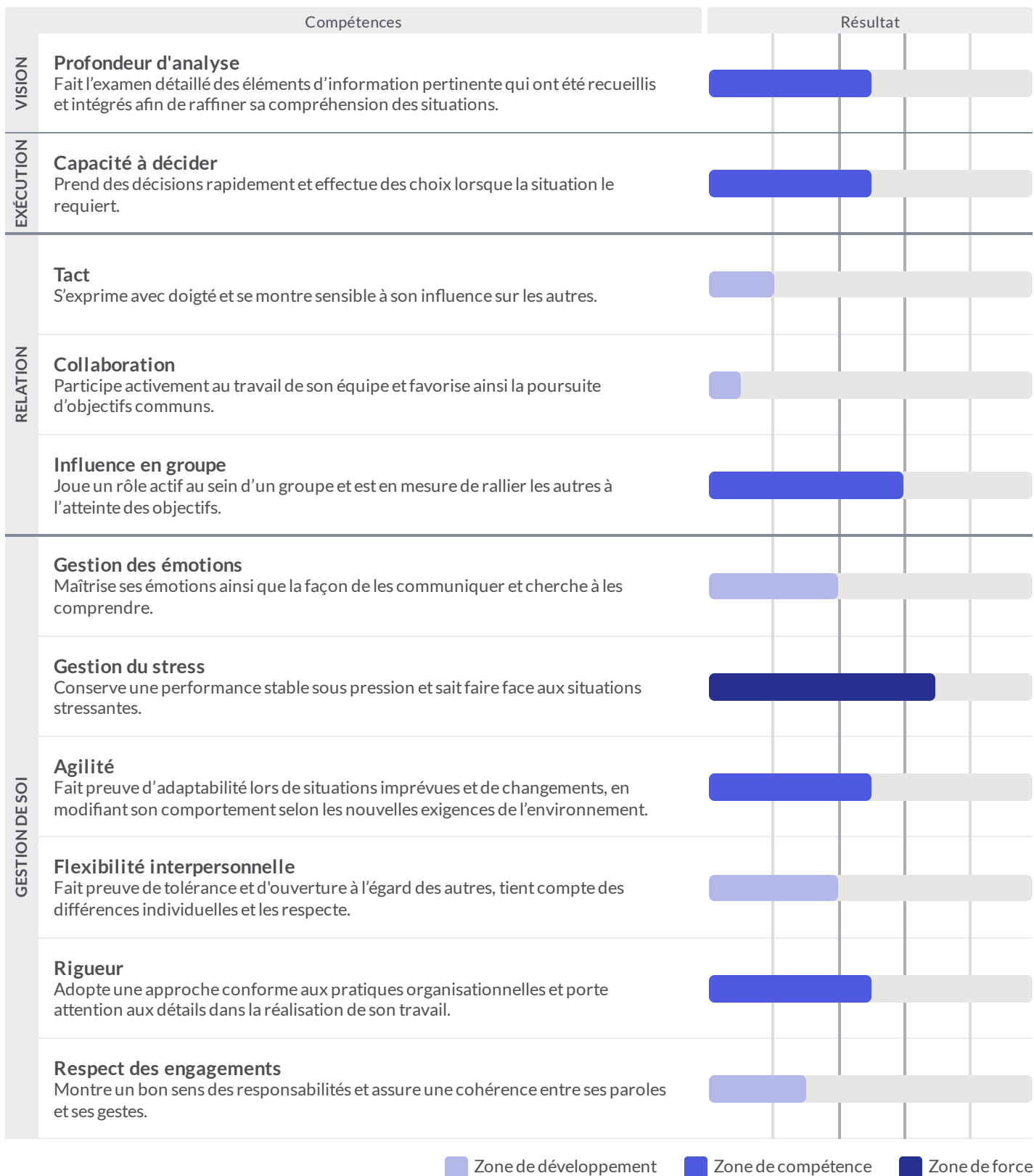
Ces résultats sont valides pour une durée maximale de deux ans.

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 compétence 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Rechercher les informations manquantes afin de tirer des conclusions générales sur une situation donnée.
- Se pencher sur les liens directs ou évidents entre différentes facettes d'une situation et s'attarder majoritairement aux enjeux saillants dans leur recherche de solutions.

### Capacité à décider

Zone de compétence 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Consulter certaines personnes avant de prendre une décision relevant de leur responsabilité.
- Être capable de prendre une décision en disposant d'un certain délai et dans un contexte comportant une certaine part d'ambiguïté

### Tact

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Communiquer un message délicat lorsque le contexte s'y prête peu.
- Utiliser un ton direct ou inapproprié lorsqu'un message délicat est communiqué.

### 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.

## Influence en groupe

Zone de compétence 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Exprimer aisément leurs idées lorsqu'elles sont en phase avec l'orientation générale que prend le groupe.
- Partager leurs opinions et leurs idées lorsque l'occasion est favorable et chercher à adapter leurs comportements face aux résistances de leurs interlocutrices et interlocuteurs.

## Gestion des émotions

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Avoir de la difficulté à identifier leurs émotions et ressentir des fluctuations émotionnelles face à l'adversité.
- Laisser paraître leurs émotions sans considérer leur influence sur les autres.

## Gestion du stress

Zone de force 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Percevoir les facteurs de stress comme des défis, et ce, en agissant sur les éléments sous leur contrôle tout en maintenant une distance par rapport aux éléments hors de leur contrôle.
- Mettre en place des stratégies leur permettant de rester efficaces et concentrées sur les objectifs, même lorsque la pression est forte.

## 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.

## Flexibilité interpersonnelle

Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Démontrer peu de réceptivité face à la différence chez les autres.
- Accepter difficilement les idées ou les façons de faire qui divergent des leurs et démontrer peu d'ouverture à l'adaptation de leur approche pour tenir compte des différences individuelles.

## Rigueur

Zone de compétence 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Se préoccuper de l'organisation de leur travail et prêter une certaine attention aux détails.
- Respecter et suivre les procédures de l'organisation lorsqu'elles peuvent facilement y adhérer.

## Respect des engagements

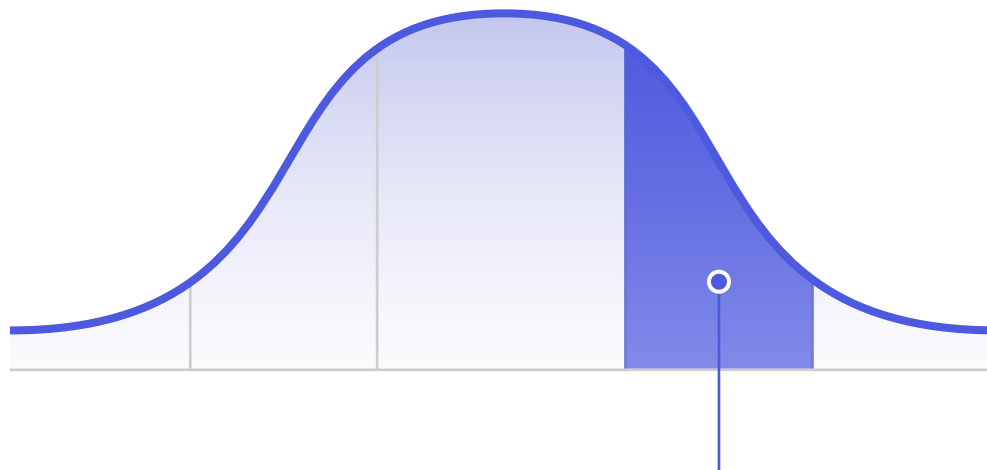
Zone de développement 

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Rester vague par rapport à leurs engagements ou s'y défilier.
- Omettre de remplir leurs obligations professionnelles et de respecter leurs promesses et en minimiser l'incidence; accepter des engagements dépassant leurs capacités.

## 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 :

- Bien composer avec des notions relativement complexes, et ce, au rythme prévu.
- Prendre un peu plus de temps pour réfléchir à des notions ou à des problèmes moins courants et les assimiler.



### Conseil d'intégration

L'organisation gagnerait à :

Leur laisser suffisamment de temps pour qu'elles puissent réfléchir aux problèmes moins courants et les assimiler. Les inviter à collaborer à des projets complexes avec un collègue habile en résolution de problèmes afin qu'elles tirent profit de son mode de fonctionnement.



### Conseil de développement

Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

Identifier les types de problèmes qui leur posent plus de défi et se doter de ressources en conséquences (aide de collègues, temps adéquat, documentation, etc.). Structurer leur approche pour s'assurer de tenir compte de tous les éléments pertinents en résolvant des problèmes.



## FACTEURS DE RISQUE

On appelle «facteurs de risque» les comportements qu'une personne est susceptible d'adopter lorsqu'elle se trouve dans un contexte exigeant (par exemple, lorsque plusieurs de ses ressources personnelles sont sollicitées ou qu'elle doit composer avec la pression, la fatigue, l'incertitude ou le stress). Ceux-ci peuvent nuire à son rendement ou à son impact interpersonnel au travail. Il s'agit souvent, à la base, d'une force de l'individu qui devient surutilisée dans certaines circonstances.

La majorité des gens présentent des facteurs de risque et certains de ceux-ci seront plus ou moins nuisibles en fonction du contexte, du rôle ou de la culture de l'organisation. Ces comportements auront généralement plus tendance à émerger si la compétence «gestion du stress» se situe sous la moyenne. Par ailleurs, l'effet de ces risques dépend des moments auxquels ils sont le plus susceptibles de se manifester. Cet effet pourrait être moindre si la personne est consciente des risques et entreprend des actions correctives.

Dans cette section, les facteurs de risque présentés indiquent les façons dont la personne évaluée pourrait être perçue par les personnes de son entourage en situation de stress.

Rappel: ces facteurs de risques seront susceptibles d'être adoptés dans des contextes où la personne est sous pression.



Ce facteur de risque concerne la tendance de l'individu à proposer des idées irréalistes qui ne tiennent pas compte des contraintes et à sembler agacé par les détails ou les considérations opérationnelles. En raison de son manque de pragmatisme, la personne qui présente ce facteur de risque pourrait éprouver certaines difficultés à vendre ses idées aux autres, ce qui risque de nuire à sa crédibilité.



Ce facteur de risque concerne la tendance de l'individu à se distancier des autres et à paraître insensible et détaché. La personne qui présente ce facteur de risque pourrait démontrer peu d'intérêt pour les sentiments d'autrui ou ne pas en avoir pleinement conscience. Elle risque aussi de demeurer à l'écart et d'agir de façon indépendante lorsque son équipe a besoin de son appui, et semblera donc moins disponible. Enfin, sa tendance à se retirer pourrait faire en sorte qu'elle offrira peu de rétroaction et de soutien aux personnes avec qui elle collabore.



Ce facteur de risque concerne la tendance de l'individu à sembler audacieux ou impulsif, à prendre des décisions de façon intuitive et à rechercher les sensations fortes. La personne qui présente ce facteur de risque pourrait se montrer réticente à se soumettre aux règles, chercher à repousser les limites ou prendre facilement des risques. Elle pourrait agir de façon à favoriser ses intérêts personnels à l'insu des autres et promettre plus qu'elle ne peut réellement livrer. Certains individus pourraient réclamer davantage d'authenticité de sa part et une meilleure concordance entre ses paroles et ses gestes.

## 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 :

#### Gestion du stress

Leur assigner des mandats dans lesquels la pression est forte afin de mettre en valeur leur capacité à relever de tels défis.

Servir de modèle ou de coach pour relativiser les situations stressantes auprès de collègues moins habiles dans leur gestion du stress.

#### Influence en groupe

Miser sur leur talent d'influence en leur confiant des projets dans lesquels plusieurs décisionnaires peuvent avoir un impact sur l'avancement des activités, afin qu'elles puissent jouer un rôle actif dans les discussions.

Aider un ou une collègue à avoir plus d'impact sur les décisions ou orientations que prend le groupe.

#### Rigueur

Solliciter leur collaboration pour structurer des processus ou améliorer des méthodes de travail existantes.

Partager avec ses collègues ses trucs et astuces qui lui permettent d'adopter une approche structurée et systématique.

## COMPÉTENCES POUR LESQUELLES LES RÉSULTATS SONT LES PLUS FAIBLES



L'organisation gagnerait à :



Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

**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.

**Tact**

Leur offrir un encadrement sur la manière d'offrir des messages plus délicats.

Prendre conscience de son influence sur les autres en observant attentivement leurs réactions et en leur demandant comment le message a été reçu. Ajuster son message en fonction de cette rétroaction.

**Respect des engagements**

Clarifier les attentes et les objectifs à leur égard et adapter les attentes afin qu'elles soient à la fois ambitieuses, réalistes et atteignables.

Énoncer les engagements pris à ses collègues et à son équipe, afin de se montrer responsable des comptes à rendre.

## 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?

### Capacité à décider

Parlez-moi d'une situation où vous avez dû prendre des décisions dans un contexte nouveau ou ambigu.

- Comment avez-vous réagi?
- Comment avez-vous procédé pour en arriver à prendre vos décisions?

### Tact

Parlez-moi d'une situation au travail où vous vous êtes adressé à une personne avec l'intention claire de ne pas la blesser ou de ne pas la brusquer, alors que vous aviez un message délicat à exprimer.

- Comment avez-vous communiqué votre message?
- Pourquoi l'avoir formulé ainsi?

### 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?

**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 des émotions**

Donnez-moi un exemple d'une situation de travail frustrante à laquelle vous avez dû faire face.

- Quelle a été votre réaction? Quel a été votre sentiment?
- À qui en avez-vous parlé? Et qu'avez-vous dit à cette personne?

**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?

**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?

**Flexibilité interpersonnelle**

Parlez-moi d'un moment où un ou une collègue de travail et vous aviez une vision différente des choses.

- Comment avez-vous géré la situation? Qu'avez-vous fait ou dit?
- Comment l'autre personne a-t-elle réagi à votre approche? 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?