

# INTERPRÉTATION DU RAPPORT SOUTIEN INDUSTRIEL

## RAPPORT D'ÉVALUATION EN CONTEXTE DE RECRUTEMENT

Ce guide a été conçu afin d'approfondir l'interprétation du rapport et de mettre en perspective les scores obtenus par un individu par rapport aux scores possibles pour chaque élément évalué.

### IL CONTIENT:

1. Un rappel des compétences clés liées à un poste de soutien industriel.
2. Des exemples concrets illustrant des comportements associés à chaque compétence.
3. Une description des comportements sécuritaires pouvant être adoptés par la personne évaluée.
4. L'interprétation de la cote d'adéquation globale.

### RAPPEL DES INFORMATIONS GÉNÉRALES :

- Il est **impossible** d'avoir un profil parfait. Nous avons tous quelques aires de développement.
- Les forces (en vert) permettent de cibler les caractéristiques de la personne évaluée qui peuvent être mises à profit dans son rôle actuel et futur.
- Les aires de développement (en rouge) permettent d'accompagner la personne évaluée à déterminer les bonnes cibles pour son développement.
- La performance de la personne évaluée sera accentuée si elle apprend à la fois à miser sur ses forces et à travailler sur ses aires de développement.

### À QUI VOS CANDIDATS SONT-ILS COMPARÉS?

Les personnes évaluées sont comparées à des travailleurs ayant été identifiés comme des employés à haut potentiel par des entreprises issues de différents secteurs et de diverses industries. Plus précisément, les moyennes utilisées pour ce rapport sont basées sur un échantillon de candidats à haut potentiel ayant participé à un processus d'évaluation du potentiel auprès d'experts chez Humance, une firme spécialisée en psychologie organisationnelle.

### LE CONTENU DE CE RAPPORT REPOSE SUR :

- Deux inventaires de personnalité
- Un test d'aptitudes cognitives

Cette section du guide rappelle les comportements associés à chacune des compétences mesurées dans votre rapport d'évaluation pour le poste de soutien industriel. Pour chaque compétence, nous proposons des exemples de comportements qui caractérisent un score faible ou élevé, et nous illustrons à l'aide d'exemples comment cela pourrait se manifester au quotidien. Dans le but de soutenir le développement de la personne évaluée, nous vous rappelons que le rapport d'évaluation contient des conseils d'intégration pour chacune des aires de développement ciblées.

## AIRES DE DÉVELOPPEMENT

## FORCES

### CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE

- Assimile l'information nouvelle plus lentement
- Privilégie les exemples concrets

Exemple : Richard doit se réserver du temps pour revoir la documentation, répéter plusieurs fois les étapes proposées par le manuel de formation et s'y référer fréquemment pour apprendre à naviguer dans un nouveau logiciel.

- Absorbe l'information
- Apprend sans effort

Exemple : Laura apprend rapidement à utiliser une nouvelle machine. Elle se familiarise rapidement avec les procédures et dresse des parallèles entre les commandes de cette nouvelle machine et celles de l'ancienne.

### ÉNERGIE

- Manque d'entrain après de longues heures de travail
- Dose peu ses efforts en fonction de la charge

Exemple : Mathieu, un employé de production, voit sa charge de travail s'accroître lors des vacances annuelles de ses collègues. Il a l'impression de devoir être partout à la fois et éprouve de la difficulté à calibrer son énergie en fonction de l'ampleur des tâches actuelles et à venir. Il se sent vidé après sa journée de travail et éprouve énormément de difficulté à compléter sa charge habituelle de travail au retour des vacances.

- Investit des efforts constants au travail
- Fait preuve de dynamisme

Exemple : Joël, un ouvrier dans une usine, doit prendre en charge plusieurs responsabilités de ses collègues qui quittent pour les vacances estivales. Il emploie donc les moyens nécessaires pour régénérer son énergie en continu (p. ex., aller courir lors de sa pause du dîner) et pour ainsi être capable de travailler à un rythme soutenu pendant de longues périodes. Lorsque la période des vacances est terminée, il reprend aisément sa charge habituelle de travail.

### APPRÉCIATION DE LA ROUTINE

- Montre de la curiosité envers la nouveauté
- Essaie de nouvelles façons de faire

Exemple : Louisa apprécie que son employeur lui offre des occasions d'interagir avec une panoplie de fournisseurs, d'utiliser divers outils et de travailler avec différents collègues sur une variété de tâches. En contrepartie, elle s'ennuie vite lorsque les tâches sont routinières. Elle apprécie la diversité et considère qu'elle peut ainsi s'exposer à davantage de situations nouvelles et que cela fait en sorte que ses journées de travail paraissent moins longues.

- Reste motivé en contexte routinier
- Apprécie les méthodes traditionnelles

Exemple : Normand est un ouvrier et est à l'aise d'exécuter plusieurs tâches de manutention qui impliquent une série de mouvements répétitifs. Il estime qu'un nombre restreint de changements dans la réalisation de ses tâches lui permet d'œuvrer dans un environnement connu et prévisible où il se sent confortable.

### MAÎTRISE DE SOI

- Laisse paraître ses émotions sans considérer leur impact
- Éprouve de la difficulté à rester calme et patient face à l'adversité

Exemple : Mathilde doit quotidiennement entrer les résultats de ses inspections dans un programme. Par ailleurs, il arrive fréquemment que ce programme rencontre une anomalie et qu'il s'éteigne. Lorsque cela survient, Mathilde a tendance à se sentir frustrée et à devenir particulièrement irritable avec ses collègues de travail.

- Garde son sang-froid
- Est tolérant face à la contrariété et l'adversité

Exemple : Laurent travaille sur une ligne de production au sein de laquelle le rythme de travail est très rapide. Par ailleurs, certaines machines auraient besoin d'être renouvelées. Il doit donc souvent composer avec les erreurs qu'elles occasionnent. Bien que cela ralentisse son rythme de travail, il parvient à rester calme et à ne pas se montrer exaspéré. Il éprouve, cependant, de la difficulté à transmettre l'urgence à son supérieur afin qu'il corrige rapidement la situation.

# INDICES DE SÉCURITÉ

Cette section décrit les indices de sécurité mesurés dans le rapport. Ceux-ci visent à vous informer de la tendance de la personne évaluée à adopter des comportements sécuritaires au travail et ainsi à réduire le risque d'accident. Ces comportements peuvent être classés dans les trois catégories décrites ci-dessous. Les résultats obtenus indiquent les éléments sur lesquels une personne pourrait miser ou bien porter une attention particulière afin d'agir de façon sécuritaire au travail.

## CE QU'IL IMPORTE DE SAVOIR :

Certaines personnes peuvent avoir obtenu un score élevé à la majorité de ces échelles et tout de même avoir vécu des accidents, car nul n'est à l'abri d'accidents fâcheux. Par ailleurs, les résultats au test indiquent que, comparativement à la moyenne des travailleurs dont le poste exige l'adoption de comportements sécuritaires, cette personne est moins à risque de se comporter d'une façon qui pourrait engendrer un accident.

Score faible

Score élevé

### FAIBLE DISCIPLINE

Pourrait remettre en question l'autorité et les règlements de l'organisation.

### SENSIBLE AUX DISTRACTIONS

Aura tendance à se laisser plus facilement distraire et pourrait ainsi commettre des erreurs.

### AGIT SPONTANÉMENT

Pourrait prendre des risques inutiles ou peu calculés, et compromettre sa sécurité et celle d'autrui.

### RESPECTUEUX DES RÈGLES

Sera enclin à suivre les règlements et les lignes directrices.

### VIGILANT

Aura tendance à demeurer concentré sur la tâche même si celle-ci l'ennuie ou qu'il y a des distractions.

### PRUDENT

Sera porté à évaluer les options avant de prendre des décisions comportant un risque.

# INTERPRÉTATION DE LA COTE D'ADÉQUATION GLOBALE

Cette section du guide a pour visée de vous accompagner dans votre interprétation de la cote d'adéquation globale fournie dans le rapport Soutien industriel, et ce, en répondant à trois questions qui nous sont fréquemment posées.

## 1. À QUOI SERT LA COTE D'ADÉQUATION GLOBALE?

La cote d'adéquation globale a pour objectif de vous soutenir dans votre prise de décision en vous offrant une indication de l'adéquation entre les résultats d'un candidat et le profil de compétences recherché pour le poste évalué. Cette adéquation peut être faible, partielle inférieure à la moyenne, partielle supérieure à la moyenne ou bonne.

## 2. COMMENT A ÉTÉ CONÇUE LA COTE D'ADÉQUATION GLOBALE?

En combinant les informations obtenues à l'aide d'une revue de la littérature scientifique, d'une vigie auprès de nombreux clients ainsi que de l'analyse des données issues d'une centaine d'évaluations réalisées par des experts seniors en évaluation de Humance, les compétences clés propres à un poste de **soutien industriel** ont d'abord été ciblées.

Ensuite, un poids a été attribué à chacune des compétences clés évaluées, et ce, en fonction de son niveau d'importance relative au profil attendu par plusieurs organisations concernant ce type de poste. Ces poids ont été déterminés par l'entremise de la **méthode Delphi** auprès d'un comité d'experts en évaluation. Cette méthode vise à accroître la rigueur d'une démarche scientifique en permettant d'abord aux experts de prendre position et de répondre de manière indépendante à un questionnaire évaluant l'importance relative à chacune des compétences évaluées. Puis, une discussion dirigée permet un partage des différents points de vue et l'obtention d'un consensus concernant les poids relatifs à chacune de ces compétences.

## 3. QUELS SONT LES POIDS RELATIFS RELIÉS À CHACUNE DES COMPÉTENCES ÉVALUÉES?

La légende ci-dessous a été employée par nos experts en évaluation afin de déterminer le poids relatif attribué à chacune des compétences évaluées pour un poste typique de soutien industriel.

2 = Critique pour ce poste    1,5 = Très importante pour ce poste  
1 = Importante pour ce poste    0,5 = « Un atout intéressant » pour ce poste

Compétences évaluées	Poids	Compétences évaluées	Poids
Énergie	1	Respect des règles	2
Appréciation de la routine	2	Vigilance	2
Maîtrise de soi	1,5	Prudence	2

**Règle additionnelle** : Il est à noter que pour la compétence « **Capacité d'apprentissage** », nous avons employé un score minimal à atteindre plutôt qu'un poids relatif. Ce score est de 10 (en percentile), c'est-à-dire que 90 % de la population a un score supérieur à ce candidat selon les études de validité du concepteur de tests. Les études scientifiques suggèrent que la probabilité que le candidat performe dans le poste évalué est considérablement plus faible lorsqu'il obtient un score en deçà de ce seuil minimal proposé. À cet égard, considérant que l'obtention d'un score en deçà de ce seuil minimal prédit un faible niveau de performance en poste, il a été déterminé que, pour la cote d'adéquation globale, un candidat obtenant un score en dessous de ce seuil à la compétence « Capacité d'apprentissage » obtient automatiquement une faible adéquation avec le poste évalué.

Il est donc probable de faire face à une situation où la personne évaluée possède une majorité des compétences distinctives liées à un poste de soutien industriel, mais qu'elle obtienne tout de même une faible adéquation, et ce, en raison de son résultat sous le seuil minimal à la compétence « Capacité d'apprentissage ». Ainsi, lorsque vous utilisez cette indication générale d'adéquation, il importe aussi de prendre en considération le contexte, la culture et les exigences propres à votre organisation et au poste évalué, car l'importance relative à chacune des compétences évaluées peut varier en fonction de votre réalité.