

évaluation

Go

INDICE DE DÉVELOPPEMENT

Rapport d'évaluation

Candidat fictif
1 janvier 2020

Nom de compagnie

Document confidentiel

HUMANCE 
Culture & Performance



INTRODUCTION

- Voici le rapport d'évaluation de **Candidat fictif** généré par le système expert développé par **Humance**.
- Ce rapport fournit des informations qui vous aident à mieux apprécier le potentiel de développement du candidat ou de la candidate.

Ce rapport contient les éléments suivants :

RESSOURCES HUMAINES	LEVIERS DE DÉVELOPPEMENT	- Des résultats par rapport à dix leviers de développement
GESTIONNAIRE	CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT	- Des conseils de développement aidant à mettre en place les conditions pour un processus de développement réussi

L'analyse du rapport permettra de déterminer les actions que l'individu devrait entreprendre dans le cadre de son développement. La mise en place d'un plan de développement répondant aux besoins identifiés par le rapport et appuyé par des stratégies judicieuses viendra consolider la démarche de développement.

MISE EN GARDE QUANT À L'USAGE DU RAPPORT

- Ce rapport d'évaluation ne peut être utilisé que dans le cadre d'un processus de développement individuel dans un milieu de travail conformément au **consentement signé par le candidat**.
- Ces résultats seront valides pour une **période maximale de 24 mois** suivant l'évaluation, et ce, afin de limiter à un délai raisonnable les conclusions de l'évaluation.
- Le rapport ne peut être remis à l'individu évalué sans les précautions d'usage et ne doit pas être divulgué publiquement ni communiqué à des personnes qui ne sont pas concernées par l'évaluation.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Les cotes aux leviers de développement sont basées sur des indicateurs de personnalité ou de capacités cognitives dérivés des réponses de la personne évaluée. Notez que la propension à se développer 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'informations liées au processus de gestion de la relève.

Le fait qu'une personne se développe est tributaire de différents facteurs, nommés ici leviers de développement. Mieux les comprendre permet d'anticiper jusqu'à quel point la personne est susceptible de se développer de façon accélérée. Non seulement les compétences, mais les caractéristiques mêmes d'un individu (sa personnalité, ses attitudes, ses croyances et ses aptitudes) viendront influencer sur son processus de développement.

LEVIERS DE DÉVELOPPEMENT

Cette section présente les résultats à différents leviers favorisant le développement. Certains leviers représentent des tendances naturelles qu'un individu possède, et d'autres, des croyances qu'il entretient et qui peuvent évoluer en fonction des contextes. Prise en considération avec les informations précédentes, cette section permet d'évaluer comment l'organisation pourra maximiser le potentiel de développement de la personne évaluée. Le développement d'un individu sera accéléré s'il possède plusieurs leviers à un niveau élevé. Son développement sera standard si plusieurs leviers sont à un niveau bas et son développement sera plutôt difficile si tous les leviers sont à un niveau bas. Une décision ne devrait pas être prise en s'appuyant uniquement sur cette information. Vous trouverez ci-dessous des informations représentant les deux extrêmes d'un continuum. Des astuces sont proposées pour guider l'individu, l'aider à tirer profit de ses leviers et maximiser son développement. Les individus ayant un score moyen sont invités à considérer les deux types de stratégies, car elles pourront leur être bénéfiques. Le score de Candidat fictif est représenté par un triangle.

Capacité d'apprentissage – Capacité à comprendre et à assimiler de nouvelles informations.



Bas

Déterminez plusieurs stratégies qui ont fonctionné lorsque vous avez cherché à développer une nouvelle aptitude et mettez-les toutes en place dans votre développement professionnel.

Prévoyez du temps pour assimiler les nouveaux concepts et expérimenter les nouvelles compétences.

Élevé

Misez sur cette capacité à acquérir facilement de nouvelles informations en expérimentant rapidement les capacités de vous voulez développer.

Lisez des livres sur les aspects que vous cherchez à développer ou jumelez-vous à un mentor pour accélérer votre développement.

Composer avec la complexité – Tendance naturelle à apprécier une réalité complexe et à rechercher des occasions de jongler avec les idées et les concepts et d'établir des liens entre ceux-ci.



Bas

Divisez les situations plus complexes en différentes composantes pour les simplifier.

Déterminez des moyens concrets pour mettre en pratique vos apprentissages.

Élevé

Saisissez des mandats qui comportent des problématiques de grande envergure, qui ont un impact sur différents niveaux et qui demandent une analyse approfondie.

Déterminez comment vous pouvez utiliser vos forces pour aider à développer vos points de vigilance.

Réceptivité à la rétroaction – *Tendance naturelle à rechercher des occasions d'apprendre de ses erreurs en se montrant ouvert aux commentaires constructifs de la part d'autrui.*



Bas

Gardez en tête qu'il y a plus d'une façon de faire et qu'en vous montrant réceptif aux opinions d'autrui, vous pourrez apprendre plusieurs choses utiles.

Demandez l'opinion d'une autre personne lorsque vous n'êtes pas convaincu de certaines composantes d'une rétroaction.

Élevé

Évaluez les commentaires qui vous sont formulés et examinez les conséquences associées au fait de les utiliser.

Posez des questions afin d'obtenir plus d'information et ainsi de mieux comprendre les commentaires d'autrui avant de leur répondre.

Agilité – *Tendance naturelle à s'adapter rapidement, à se montrer flexible et à gérer l'ambiguïté.*



Bas

Utilisez la technique des petits pas en expérimentant d'abord les nouveaux comportements qui vous semblent plus naturels.

Utilisez des stratégies d'apprentissage avec lesquelles vous êtes à l'aise et qui ont bien fonctionné pour vous dans le passé.

Élevé

Sortez de votre zone de confort et expérimentez des comportements qui sont différents de votre approche habituelle.

Utilisez des stratégies différentes et nouvelles pour acquérir de nouvelles connaissances.

Volonté/détermination à se développer – *Tendance naturelle à se fixer des objectifs ambitieux pour se dépasser et à surmonter les obstacles qui surviennent.*

**Bas**

Élaborez des objectifs de développement plus ambitieux que ce que vous auriez habituellement tendance à choisir et découpez-les en plus petits objectifs.

Gardez en tête l'importance d'être constant dans la poursuite de vos objectifs de développement même lorsque les demandes au travail augmentent.

Élevé

Choisissez des objectifs de développement réalistes en considérant vos tâches quotidiennes.

Ayez en tête vos objectifs de développement et trouvez des façons de combiner ces objectifs à vos objectifs de travail.

Capacité de réflexion sur soi – *Questionnement et réflexion de l'individu quant à son processus de développement.*

**Bas**

Planifiez des moments pour faire un retour sur vos apprentissages et faites-le dans des intervalles rapprochés (aux deux semaines).

Ciblez les obstacles qui interfèrent avec vos objectifs de développement survenus durant la semaine et prévoyez des stratégies pour la semaine suivante.

Élevé

Déterminez les stratégies qui ont déjà fonctionné pour vous lorsque vous avez cherché à développer une nouvelle compétence.

Prenez un moment pour cibler ce qui vous motive dans les objectifs que vous avez choisis.

Contrôle perçu sur les événements – *Croyance de l'individu quant au contrôle qu'il croit avoir sur sa vie professionnelle.*

Bas

Prenez un moment pour cibler les obstacles à votre développement et déterminez comment vous pouvez modifier la situation ou vos comportements pour faciliter vos apprentissages.

Soyez attentif aux occasions où vous pouvez agir sur les événements.

Élevé

Prenez un moment de recul lorsque surviennent des obstacles afin de départager ce sur quoi vous avez réellement du contrôle.

Cernez les occasions de maximiser votre développement en intervenant sur les obstacles.

Motivation à se développer – *Croyance d'un individu quant à la valeur d'investir du temps et des efforts dans son développement.*

Bas

Déterminez les aspects motivants des objectifs et des moyens de développement que vous avez choisis.

Faites une liste des bénéfices que vous retirerez lorsque vous aurez atteint vos objectifs de développement et relisez-la lorsque votre motivation fluctue.

Élevé

Déterminez la meilleure façon d'investir vos efforts en poursuivant les objectifs qui auront le plus d'impact.

Choisissez un nombre réaliste d'objectifs de développement.

Perception d'efficacité personnelle – *Croyance de l'individu quant à ses capacités à atteindre ses objectifs de développement.*



Bas

Découpez les objectifs de développement, débutez avec les sous-objectifs avec lesquels vous êtes le plus confiant et progressez vers ceux pour lesquels vous êtes moins confiant.

Repensez à des moments où vous avez réussi à atteindre un objectif difficile et identifiez une caractéristique personnelle qui vous a permis de l'atteindre.

Élevé

Misez sur votre confiance en vos chances de succès pour expérimenter de nouvelles stratégies ou sortir de votre zone de confort lors de votre développement.

Repensez à des moments où votre grande confiance en vos moyens a pu vous jouer des tours et ciblez les pièges potentiels à votre développement.

Soutien de l'environnement – *Croyance qu'a l'individu quant à la présence d'un environnement favorable à son développement.*



Bas

Prenez un moment pour identifier les ressources qui sont disponibles pour votre développement en discutant avec les ressources humaines ou votre superviseur.

Partagez les obstacles que vous rencontrez dans votre développement avec votre superviseur.

Élevé

Identifiez parmi les ressources disponibles lesquelles sont les plus aptes à vous aider selon les obstacles rencontrés.

Discutez des ressources disponibles dans l'environnement pour vous assurer d'avoir une connaissance juste de toutes celles qui sont à votre disposition.

CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Cette section regroupe les différents accélérateurs de développement et des conseils que le candidat devrait mettre à profit dans l'organisation pour maximiser son développement. Cette section réunit également les principaux éléments que le candidat devrait travailler dans le but de les corriger ou de les neutraliser. Si vous avez à prioriser certains éléments, vous êtes invité à considérer les résultats obtenus et à miser sur les accélérateurs de développement qui représentent les extrêmes, c'est-à-dire miser sur les accélérateurs qui optimisent grandement le développement ou sur ceux qui ont un potentiel de le ralentir ou de lui nuire. Dans votre analyse, assurez-vous de considérer les deux types d'accélérateurs.

Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

Capacité d'apprentissage

- Servir de modèle ou de coach pour expliquer ses apprentissages aux autres.
- Choisir d'attaquer des projets comportant une certaine complexité pour entraîner sa capacité à assimiler de l'information complexe.

Composer avec la complexité

- Traiter des problèmes complexes encore non résolus qui nuisent à l'organisation.
- Saisir des mandats qui comportent des problématiques de grande envergure, qui ont un impact sur différents niveaux et qui demandent une analyse en profondeur.

Réceptivité à la rétroaction

- Poser des questions lorsque les commentaires qui lui sont offerts ne sont pas assez précis afin de tirer un maximum d'apprentissages de ceux-ci.
- Porter autant d'attention aux commentaires favorables que défavorables afin d'apprendre à la fois à miser sur ses forces et à travailler sur ses aires de développement.

Agilité

- Aborder les imprévus qui surviennent avec une certaine ouverture.
- Obtenir de l'information additionnelle pour comprendre comment une nouveauté influencera son travail et tenter de trouver des solutions à ses préoccupations.

Volonté et détermination à se développer

- Proposer à son supérieur de se joindre à des initiatives de longue durée comprenant une part d'obstacles et motiver les gens en cours de route.
- Partager les astuces qui permettent de se concentrer naturellement sur l'atteinte des objectifs afin d'inspirer les autres à se dépasser.

Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

Capacité de réflexion sur soi

- Introduire des moments de réflexion et de recul dans le processus d'apprentissage et effectuer des exercices d'autoréflexion et d'autoanalyse.
- Approfondir sa connaissance de soi en consacrant du temps et des efforts conscients pour s'observer et se remettre en question, notamment en s'interrogeant sur ses expériences vécues et ses comportements.

Contrôle perçu sur les événements

- Identifier comment ses propres efforts ont permis le succès d'un événement, et non pas la chance ou d'autres facteurs externes.
- Prendre le temps de comprendre comment ces éléments peuvent aider ou nuire à son développement professionnel et se responsabiliser dans la recherche de solutions.

Motivation à se développer

- Se rappeler l'importance de concentrer autant ses efforts sur les éléments ou talents qu'elle maîtrise bien et qu'elle peut mettre à contribution que sur ceux qu'elle perçoit moins maîtriser.
- Établir ses priorités de développement en collaboration avec son organisation afin de s'assurer de consacrer ses efforts et son énergie aux objectifs qui seront les plus porteurs.

Perception d'efficacité personnelle

- Vivre des succès rapidement en envisageant son développement comme une série de petits pas et en décortiquant les objectifs pour célébrer chacune des petites victoires.
- Mettre en pratique les nouveaux comportements dans un contexte « sécuritaire », soit avec un supérieur afin de planifier une période d'essais et erreurs avant d'être appelée à les appliquer dans son emploi.

Soutien de l'environnement

- Utiliser au maximum les ressources disponibles et les personnes qui peuvent la soutenir dans son développement.
- Aider les personnes à percevoir plus positivement les options disponibles pour qu'elles se sentent elles-mêmes plus soutenues.