

évaluation

Go

LEADER SÉCURITAIRE

Rapport d'évaluation
en contexte de recrutement

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 prendre une décision de recrutement par rapport à un poste de gestionnaire exerçant une autorité formelle sur des employés, assurant la coordination d'activités opérationnelles et qui requiert que le candidat adopte des comportements sécuritaires, entre autres lorsqu'il accompagne ses employés dans des endroits dangereux ou lorsqu'il participe à des tâches présentant des risques.

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 poste de leader sécuritaire
	COTE D'ADÉQUATION GLOBALE	- Une cote d'adéquation globale entre les résultats obtenus par l'individu aux compétences clés pour un poste de leader sécuritaire et le profil attendu
	INDICES DE SÉCURITÉ	- Une note globale de sécurité présentant la moyenne des six indices de sécurité
	FACTEURS DE RISQUE	- Les facteurs de risque présentant les principales façons dont l'individu est susceptible de se comporter lorsqu'il est sous pression
	QUESTIONS D'ENTREVUE	- Des suggestions de questions d'entrevue d'embauche en fonction des résultats de l'évaluation
GESTIONNAIRE	CONSEILS D'INTÉGRATION	- Des conseils d'intégration aidant à mettre en place les conditions pour une embauche réussie

MISE EN GARDE QUANT À L'USAGE DU RAPPORT

- Ce rapport d'évaluation ne peut être utilisé que dans le cadre d'une décision de recrutement en lien avec les compétences et la catégorie d'emploi pour lesquels **Humance** le recommande, conformément au **consentement signé par le candidat**.
- Il ne doit pas servir à prendre une décision de recrutement après la **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 compétences sont basées sur des [indicateurs de personnalité, de comportements ou de capacités cognitives](#) 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 étapes de recrutement telles que l'entrevue et la prise de références afin de dresser un portrait plus précis du niveau de maîtrise des compétences de la personne évaluée.

La cote d'adéquation globale, élaborée à l'aide de la [méthode Delphi](#), permet d'apprécier à quel point les résultats du candidat aux compétences sont en adéquation avec le profil attendu pour un poste de leader sécuritaire. Ce profil, défini par nos experts, représente ce qui est typiquement attendu pour ce type de poste. Toutefois, il faut prendre en considération le contexte, la culture et les exigences propres à votre organisation et au poste à pourvoir lors de votre prise de décision quant à la candidature, car il se peut que certaines compétences aient une plus grande importance que d'autres.

Ainsi, **la cote d'adéquation ne doit pas être considérée comme une recommandation d'embauche**, mais plutôt comme une indication générale du degré d'adéquation entre le profil du candidat et le profil d'un poste typique de leader sécuritaire.

FAIBLE ADÉQUATION

Un profil ayant une faible adéquation indique que le candidat a obtenu des résultats qui correspondent peu au profil typiquement recherché pour le poste.

ADÉQUATION PARTIELLE INFÉRIEURE À LA MOYENNE

Un profil ayant une adéquation partielle inférieure à la moyenne indique que le candidat a obtenu des résultats qui correspondent en quelques points au profil typiquement recherché pour le poste.

ADÉQUATION PARTIELLE SUPÉRIEURE À LA MOYENNE

Un profil ayant une adéquation partielle supérieure à la moyenne indique que le candidat a obtenu des résultats qui correspondent en plusieurs points au profil typiquement recherché pour le poste.

BONNE ADÉQUATION










Un profil ayant une bonne adéquation indique que le candidat a obtenu des résultats qui correspondent au profil typiquement recherché pour le poste.

COMPÉTENCES DISTINCTIVES

Cette section présente les résultats d'évaluation de Candidat fictif aux compétences distinctives. Ceux-ci représentent des indices quant à son potentiel de démontrer les compétences clés liées à un poste de leader sécuritaire.

RÉSULTATS D'ÉVALUATION Candidat fictif


Moyenne

COMPÉTENCES DISTINCTIVES				Moyenne
VISION	Capacité d'apprentissage <i>Tendance à comprendre et à assimiler de nouvelles informations.</i>			
	Analyse et résolution de problèmes <i>Tendance à détecter un problème, à l'analyser, à évaluer les solutions possibles et à choisir la plus appropriée.</i>			
RÉALISATION	Habilité à organiser et à coordonner le travail <i>Tendance à répartir les ressources et à organiser le travail efficacement, et à prendre les dispositions nécessaires afin d'atteindre les objectifs.</i>			
	Habilité à contrôler le travail <i>Tendance à exercer un contrôle sur le travail effectué par les autres afin de s'assurer qu'ils accomplissent les mandats qui leur ont été assignés.</i>			
RELATION	Leadership mobilisateur <i>Tendance à motiver les gens à donner leur plein rendement, à travailler plus efficacement et à faire preuve d'enthousiasme dans leurs fonctions.</i>			
	Collaboration <i>Tendance à se montrer disponible pour ses partenaires (clients, collègues et supérieurs), à participer activement à l'atteinte d'objectifs communs et à favoriser les occasions d'échanges.</i>			
GESTION DE SOI	Gestion du stress <i>Tendance à demeurer calme et à conserver une performance stable sous pression.</i>			
	Agilité <i>Tendance à s'adapter rapidement, à se montrer flexible et à gérer l'ambiguïté.</i>			
	Centré résultats <i>Tendance à consacrer des efforts importants à la réalisation des objectifs et à considérer l'atteinte des résultats visés comme primordiale.</i>			

Légende

 Supérieur à la moyenne

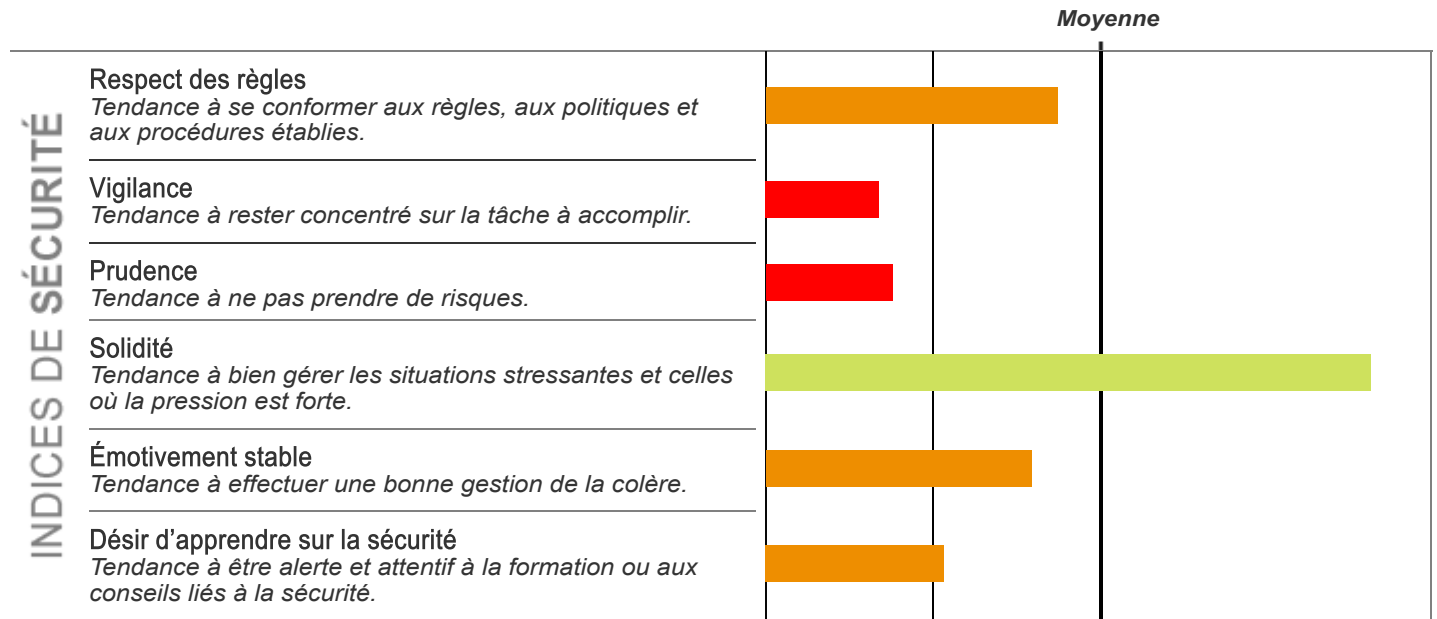
 Légèrement inférieur à la moyenne

 Nettement inférieur à la moyenne

>
ADÉQUATION PARTIELLE SUPÉRIEURE À LA MOYENNE AVEC LE PROFIL ATTENDU

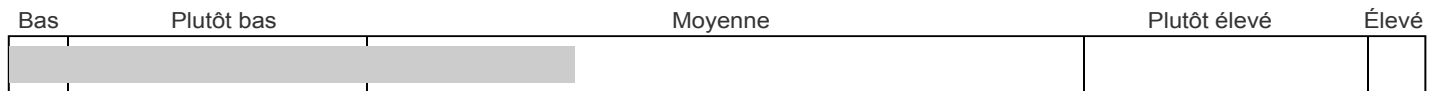
INDICES DE SÉCURITÉ

Cette section présente les résultats obtenus par Candidat fictif aux caractéristiques généralement associées à des comportements sécuritaires. Ceux-ci positionnent le candidat en comparant ses scores à ceux de travailleurs évoluant dans des emplois où l'adoption de comportements sécuritaires est nécessaire afin d'éviter des accidents. Notez que ces indices de sécurité ne désignent pas la propension de l'individu à créer une culture de sécurité. L'indice global de sécurité présente la moyenne obtenue par le candidat ou la candidate basée sur les six indices de sécurité.



Légende ■ Supérieur à la moyenne ■ Légèrement inférieur à la moyenne ■ Nettement inférieur à la moyenne

NOTE GLOBALE DE SÉCURITÉ



FACTEURS DE RISQUE

On appelle « facteurs de risque » les comportements qu'un individu est susceptible d'adopter lorsqu'il se trouve sous pression et qui 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 poste 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'impact de ces risques potentiels pourrait être diminué si la personne est consciente de ceux-ci et des moments auxquels ils sont le plus susceptibles de se manifester.

Cette section présente les facteurs de risque du candidat ou de la candidate, c'est-à-dire les façons dont il ou elle pourrait être perçue(e) par ses collaborateurs en situation de stress.

Sous pression, les personnes ayant un score similaire auront tendance à :



- Donner l'impression d'être d'humeur changeante et sembler difficiles à satisfaire.
- Être perçues comme imprévisibles et sembler manquer de persévérance.
- Paraître authentiques mais, en raison de leur manque de constance, éprouver certaines difficultés à tisser des relations interpersonnelles solides avec leurs collaborateurs.



- Sembler critiques ou argumentatrices.
- Donner l'impression d'adopter une attitude défensive.
- Être perçues comme méfiantes envers les autres et éprouver de la difficulté à établir rapidement un climat de confiance.



- Paraître réticentes à prendre des risques et hésitantes à entreprendre de nouveaux projets.
- Donner l'impression d'éviter la critique et d'être particulièrement conservatrices.
- Avoir une peur de l'échec qui pourrait retarder leur prise de décision et être perçue comme un manque d'assurance ou d'affirmation de soi.



- Se distancier des autres et paraître ainsi insensibles et détachées.
- Demeurer à l'écart et agir de façon autonome ou indépendante lorsque leur équipe a besoin de leur appui, et donc sembler moins disponibles.
- Se retirer et être moins enclines à offrir de la rétroaction et du soutien à leurs collaborateurs.



- Sembler ignorer les demandes de leurs collaborateurs tout en étant réticentes à l'exprimer directement.
- Remettre au lendemain les tâches qui ne les intéressent pas et devenir irritables si on interrompt leurs activités pour leur demander de se consacrer à autre chose.
- Donner l'impression, à long terme, d'être nonchalantes, peu fiables, entêtées ou peu collaboratives.

CONSEILS D'INTÉGRATION

Cette section présente des conseils qui vous aideront à assurer une intégration optimale du candidat ou de la candidate dans le poste.

CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE

Cette personne aura besoin de peu de soutien pour apprendre de nouvelles choses et sera rapidement familière avec les procédures et les enjeux de son poste. Vous gagneriez à miser sur le sens logique de cet individu et sur ses aptitudes pour assimiler rapidement l'information. En offrant à cette personne l'occasion de travailler sur des dossiers complexes et d'apprendre régulièrement de nouvelles choses, vous tirerez le maximum de ses capacités.

ANALYSE ET RÉOLUTION DE PROBLÈMES

Cette personne aura tendance à analyser en profondeur les situations et les problématiques auxquelles elle sera confrontée. Elle prendra le temps de recueillir des informations pertinentes, se montrera soucieuse de trouver la solution la plus adaptée et évaluera les impacts que pourrait avoir sa décision. Votre organisation gagnerait à miser sur sa capacité d'analyse en lui confiant la résolution de problèmes qui comportent un haut degré de complexité.

HABILETÉ À ORGANISER ET À COORDONNER LE TRAVAIL

Cette personne aura tendance à planifier et à organiser le travail de ses collaborateurs en détail et de manière efficace. Elle se montrera également soucieuse de donner des directives claires et précises à son équipe. Votre organisation gagnerait à miser sur sa capacité à structurer le travail en lui confiant des projets nécessitant un sens aigu de l'organisation.

HABILETÉ À CONTRÔLER LE TRAVAIL

À titre de leader, cette personne démontrera un grand souci de se tenir informée du déroulement des opérations et de la progression des projets et des tâches sous sa responsabilité. Elle aura également tendance à gérer les écarts entre ses attentes et la performance réelle de son équipe, et lui rappellera l'importance de respecter les règles et les orientations. Vous gagneriez toutefois à l'aider à discerner les occasions où il vaut mieux faire confiance à son équipe, ainsi qu'à vérifier son approche avec ses employés lorsque cet individu intervient parce qu'il constate des écarts de performance.

LEADERSHIP MOBILISATEUR

Comme leader, cette personne démontrera une réelle préoccupation à motiver son équipe. Elle devrait porter une grande attention au climat de travail et fera preuve d'une bonne écoute afin de cerner les intérêts et les besoins de ses collaborateurs. Elle saura également les influencer positivement afin qu'ils offrent leur plein rendement au travail. Il s'avérerait judicieux de lui confier des dossiers où la motivation de l'équipe peut faire une différence dans l'atteinte des objectifs.

CONSEILS D'INTÉGRATION

COLLABORATION

Cette personne aura naturellement tendance à favoriser le travail en équipe. Elle se montrera particulièrement soucieuse du maintien de relations de travail harmonieuses. N'hésitez pas à l'encourager à participer à des projets dans lesquels il est crucial de mettre en place une synergie entre différents collègues. Toutefois, il pourrait être pertinent de lui faire comprendre l'importance de promouvoir l'expression des points de vue de chacun, même s'ils sont différents les uns des autres.

GESTION DU STRESS

Cette personne aura tendance à prendre à cœur les situations stressantes au travail, et semblera régulièrement préoccupée et inquiète. Sous pression, elle pourrait parfois éprouver des sautes d'humeur ou paraître peu sûre d'elle-même, ce qui pourrait nuire à sa performance par moments. Évitez de lui assigner des responsabilités présentant une pression constante et élevée. Lors de situations stressantes, il sera important de l'appuyer afin qu'elle relativise davantage le contexte et qu'elle adopte des stratégies plus efficaces de gestion du stress. Vous gagneriez aussi à sensibiliser l'individu à l'impact que son stress pourrait avoir sur son équipe.

AGILITÉ

À titre de leader, cette personne pourrait exprimer certaines préoccupations par rapport aux nouvelles idées et au changement. Elle pourrait également ne pas être portée à réagir rapidement lorsque l'ambiguïté est grande. Votre organisation gagnerait à lui offrir un environnement relativement stable et des mandats qui comportent une plus grande part de continuité que de changement. Il pourrait aussi être bénéfique de lui rappeler l'importance de démontrer de l'ouverture vis-à-vis des idées de ses collègues. N'hésitez pas à lui offrir votre soutien lors de changements organisationnels importants.

CENTRÉ RÉSULTATS

Cette personne se montrera soucieuse que son équipe performe. Elle mettra l'accent sur le dépassement des cibles de performance et cherchera des façons d'amener son équipe à surpasser les objectifs. Vous obtiendrez le meilleur de cet individu en lui fixant des objectifs ambitieux et en vous assurant de lui fournir les ressources et les outils dont il a besoin pour les atteindre. Il faudra parfois lui rappeler de diminuer son niveau d'exigence par rapport à son équipe. Vous pourriez également vérifier avec cette personne l'importance qu'elle accorde au fait d'équilibrer l'atteinte des résultats, la qualité du travail ainsi que l'ambiance de travail.

CONSEILS D'INTÉGRATION

RESPECT DES RÈGLES

Cette personne sera susceptible de respecter uniquement les directives de sécurité qui ont un sens pour elle. Elle aura besoin d'être convaincue de la pertinence d'une règle avant de l'adopter. Lors de la mise en place de nouvelles procédures, vous gagneriez à lui rappeler l'importance d'adhérer personnellement aux directives de sécurité afin d'agir comme un modèle à suivre pour son équipe. N'hésitez pas à lui expliquer les raisons motivant la mise en place de certaines règles non négociables afin de favoriser son adhésion.

VIGILANCE

Cette personne sera encline à être fréquemment distraite et à commettre des erreurs d'inattention. Elle pourrait être surprise par des risques et des dangers qu'elle aurait pu prévoir en étant davantage alerte à son environnement. Il serait préférable de lui assigner des activités qui la stimulent pour s'assurer qu'elle demeure attentive aux risques de son environnement. Dans des situations où le risque de distractions augmente (fatigue, tâches monotones, travail complexe, etc.), vous devriez l'inviter à porter une attention particulière à ses tâches.

PRUDENCE

Cette personne cherchera à prendre des risques inutiles ou non calculés. Elle pourrait sembler insouciant et agir spontanément, compromettant sa sécurité et celle d'autrui. Il serait préférable, autant que possible, d'éviter de placer cette personne dans des contextes où la prise de risque est susceptible d'avoir un impact sur sa sécurité ou sur celle des autres. Dans le cas où une tâche comporte des risques, votre organisation aurait intérêt à la faire travailler en collaboration avec des collègues moins aventureux.

SOLIDITÉ

Cette personne aura tendance à garder son sang-froid, sa constance et sa confiance en elle, et ce, peu importe le niveau de stress de la situation à laquelle elle fait face. Lors de situations stressantes, elle réagira calmement et demeurera centrée sur les enjeux de sécurité. Votre organisation gagnerait à lui prodiguer des responsabilités qui exigent de travailler sous haute pression sans faire d'erreur. Vous auriez intérêt à lui faire partager ses techniques de gestion du stress à son équipe.

ÉMOTIVEMENT STABLE

Cette personne se montrera parfois en bonne maîtrise d'elle-même lors de situations frustrantes ou irritantes. Lors de situations où elle est sous l'effet de la colère, elle pourrait commettre quelques erreurs ou adopter certains comportements non sécuritaires. Vous aurez avantage à lui rappeler fréquemment l'impact que ses émotions négatives peuvent avoir sur sa sécurité et sur celle de son équipe. Encouragez-la à prendre l'initiative de repérer et de traiter les situations irritantes afin de limiter les impacts de celles-ci sur les comportements sécuritaires.

DÉSIR D'APPRENDRE SUR LA SÉCURITÉ

Cette personne négligera parfois de tenir compte des conseils de sécurité ou de la formation qui lui est offerte. Elle pourrait parfois ignorer certaines critiques qui lui sont adressées. Lorsque vous formez cette personne sur une procédure importante, il serait pertinent de lui remettre un aide-mémoire pour s'assurer qu'elle se souvienne de la meilleure façon de l'appliquer. N'hésitez pas à l'inviter à être attentive lorsque lui sont communiquées certaines informations critiques liées à la sécurité pouvant paraître secondaires à première vue.

QUESTIONS D'ENTREVUE

En fonction des résultats de l'évaluation, voici une liste de questions qui vous permettra d'approfondir avec le candidat ou la candidate certains éléments méritant éclaircissement et pouvant avoir un impact sur sa performance.

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 vécu 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?

RESPECT DES RÈGLES

- Parlez-moi d'un moment où vous deviez vous conformer à une procédure ou à une règle de sécurité que vous jugiez plus ou moins pertinente ou peu utile.
 - Comment avez-vous réagi? Avez-vous respecté la règle ou la procédure? Pourquoi?

VIGILANCE

- Parlez-moi d'une tâche que vous avez accomplie au travail et qui exigeait beaucoup de concentration.
 - Quelles ont été vos stratégies pour éviter les erreurs d'inattention? Quel a été le résultat?

PRUDENCE

- Parlez-moi d'une situation où vous deviez prendre un risque sur le plan de la sécurité pour atteindre vos objectifs de travail.
 - Comment avez-vous réagi? Qu'avez-vous fait ou dit?

ÉMOTIVEMENT STABLE

- Parlez-moi d'un moment au travail où vous vous êtes senti(e) particulièrement impatient(e), irrité(e) ou en colère. Que s'est-il passé? Comment avez-vous réagi? Qu'avez-vous fait ou dit?
 - Quelles situations ont tendance à augmenter votre niveau d'impatience au travail?

QUESTIONS D'ENTREVUE

DÉSIR D'APPRENDRE SUR LA SÉCURITÉ

- Parlez-moi de la dernière fois où vous avez reçu une formation ou un conseil lié à la sécurité par rapport auquel vous avez montré de la réticence.
 - Qu'avez-vous fait?
 - Quel était le contexte?