

évaluation

Go

PROTECTION DES BIENS ET DES PERSONNES 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 à un poste impliquant la protection de biens ou de personnes – comme policier, pompier, ambulancier, répartiteur 911, agent de sécurité ou agent carcéral – et requérant que son titulaire adopte des comportements sécuritaires, notamment lorsqu'il intervient dans des endroits dangereux, qu'il doit assurer la sécurité des lieux ou des gens ou qu'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 impliquant la protection des biens ou des personnes
	COTE D'ADÉQUATION GLOBALE	- Une cote d'adéquation globale entre les résultats obtenus par l'individu aux compétences clés 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
	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 compétences et aux leviers de développement 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 sources d'informations liées au processus de gestion de la relève et du développement.

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. 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 type de 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 impliquant la protection des biens ou des personnes.

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 impliquant la protection des biens ou des personnes.

RÉSULTATS D'ÉVALUATION Candidat fictif

Moyenne

INTERVENIR AVEC EFFICACITÉ	Habilité de raisonnement abstrait <i>Capacité à comprendre et à assimiler de nouvelles informations abstraites.</i>		
	Profondeur d'analyse <i>Tendance à rechercher des informations supplémentaires, à anticiper les obstacles potentiels et à prendre du recul pour raffiner sa compréhension des situations avant d'intervenir.</i>		
	Autonomie <i>Tendance à se fier à soi-même en l'absence de directives et à utiliser toute la latitude accordée dans son travail.</i>		
ÊTRE DIGNE DE CONFIANCE	Respect des règles <i>Tendance à se conformer aux règles, aux politiques et aux procédures établies.</i>		
	Fiabilité <i>Tendance à faire preuve d'intégrité, à se montrer facile à superviser ainsi qu'à prendre tous les moyens nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités.</i>		
TOLÉRER LA PRESSION	Maîtrise de soi <i>Tendance à garder son calme dans un contexte de contrariété et d'adversité.</i>		
	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>		
ÊTRE UN PARTENAIRE	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>		
	Considération pour les clients et les citoyens <i>Tendance à vouloir comprendre les besoins des clients et des citoyens et à prioriser la satisfaction de ceux-ci.</i>		
	Gestion des conflits <i>Tendance à réagir de façon posée et à chercher à comprendre le point de vue d'autrui lors de différends sur le plan des intérêts, des motivations ou des idées.</i>		
	Persuasion <i>Tendance à partager ses idées avec assurance et à vouloir convaincre les autres en cherchant à comprendre leurs motifs et en utilisant différentes stratégies.</i>		

Légende

Supérieur à la moyenne

Légèrement inférieur à la moyenne

Nettement inférieur à la moyenne

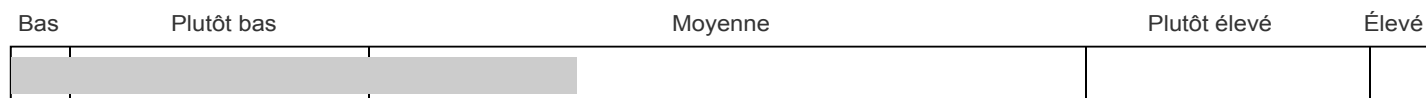


ADÉQUATION PARTIELLE SUPÉRIEURE À LA MOYENNE AVEC LE PROFIL ATTENDU

NOTE GLOBALE DE SÉCURITÉ

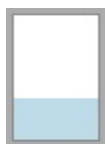
Cette section présente la note globale de sécurité de l'individu, c'est-à-dire sa propension à adopter des comportements sécuritaires au travail. Le graphique ci-dessous positionne l'individu en comparant son score à ceux de travailleurs évoluant dans des emplois où l'adoption de comportements sécuritaires est nécessaire afin d'éviter des accidents.

Ce résultat ne peut pas prédire le dossier de sécurité ou d'accidents d'un individu. Certaines personnes, malgré le résultat moyen ou élevé qu'elles auront obtenu à la note globale de sécurité, auront vécu des accidents, car même les bonnes personnes ne sont pas à l'abri des incidents fâcheux. De la même façon, certaines personnes ayant obtenu un score bas et dont le comportement est peu sécuritaire n'auront jamais vécu d'accident. Néanmoins, elles seront à risque d'adopter des comportements qui pourraient engendrer des accidents. Plus leur score est bas, plus le risque est grand.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

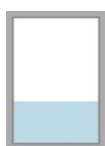
Cette section décrit les résultats du candidat et permet de cibler sa valeur de contribution ainsi que ses priorités de développement. Elle détaille également les comportements qu'une personne ayant obtenu des résultats similaires à ceux-ci est susceptible de démontrer.



Habilité de raisonnement abstrait

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

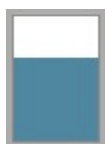
- Comprendre et assimiler plus facilement de nouvelles informations associées à des notions concrètes.
- Avoir besoin de temps pour assimiler de nouvelles notions abstraites et composer avec celles-ci.



Profondeur d'analyse

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

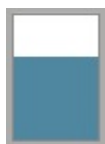
- Analyser les situations de façon superficielle et prendre position en ne disposant que de peu d'information.
- Privilégier une approche par essais et erreurs plutôt que de considérer plusieurs informations complexes lors de la recherche de solutions à un problème.



Autonomie

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Chercher à connaître les grandes lignes d'un travail avant d'agir lors de situations nouvelles ou incertaines.
- Être à l'aise de travailler dans un environnement offrant une certaine latitude.



Respect des règles

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Respecter uniquement les directives de sécurité qui ont un sens pour elles.
- Avoir besoin d'être convaincues de la pertinence d'une procédure avant de l'adopter.

**Fiabilité**

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Honorer leurs engagements et assumer leurs responsabilités lorsqu'il n'y a pas d'obstacle important ou que peu de sacrifices personnels sont nécessaires.
- Respecter généralement l'autorité, mais se montrer parfois plus difficiles à superviser lorsqu'elles n'adhèrent pas aux orientations à suivre.

**Maîtrise de soi**

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Reconnaître la nature de leurs émotions et ressentir peu de fluctuations émotionnelles face à l'adversité.
- Adapter l'expression de leurs émotions en fonction des contextes, et ce, de manière à favoriser l'atteinte de leurs objectifs.

**Gestion du stress**

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**

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

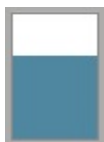
- Montrer de la curiosité et de l'enthousiasme envers les idées nouvelles et le changement.
- S'adapter rapidement et ne pas hésiter à essayer de nouvelles façons de faire dans des situations ambiguës ou changeantes.



Collaboration

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Accomplir le travail attendu d'elles dans leur équipe et aider les autres lorsqu'ils en expriment le besoin.
- Saisir seulement certaines des occasions de faciliter les échanges ou de favoriser la synergie de leur équipe.



Considération pour les clients et les citoyens

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

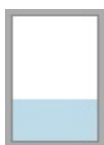
- Se montrer attentives et disposées à satisfaire les besoins de leurs clients ou des citoyens lorsque ceux-ci les sollicitent.
- Se montrer respectueuses à l'égard de la réalité et des préoccupations de leurs clients ou des citoyens.



Gestion des conflits

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- S'affirmer et encourager la mise en commun des objectifs et intérêts de chacun afin de résoudre une situation conflictuelle.
- Donner un aspect constructif aux conflits en trouvant des solutions qui satisfont les parties concernées, voire qui les rapprochent.



Persuasion

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Se montrer prudentes et hésitantes dans leurs argumentaires et éprouver de la difficulté à adapter leurs moyens ou leurs arguments pour convaincre leurs interlocuteurs.
- Se ranger facilement aux positions de leurs interlocuteurs si elles ne parviennent pas à les persuader facilement, et ce, sans chercher à comprendre les raisons de leur opposition.

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.

Dans cette section, les facteurs de risque marqués par un encadré et un crochet indiquent les façons dont la personne évaluée pourrait être perçue 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.

FACTEURS DE RISQUE

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



- Sembler exceptionnellement confiantes en leurs moyens et faire leur autopromotion.
- Surestimer leurs compétences et à ignorer les commentaires constructifs ou les critiques dont elles font l'objet.
- Sembler peu portées à consulter les autres et peu enclines à apprendre de leurs erreurs.



- Prendre des décisions de façon intuitive et à se montrer réticentes à se soumettre aux règles.
- Repousser les limites, prendre beaucoup de risques et promettre plus qu'elles ne peuvent réellement livrer.
- À la longue, paraître impulsives et moins authentiques.



- Monopoliser les discussions.
- Éprouver de la difficulté à laisser les autres s'exprimer ou sembler accorder peu d'importance à leurs propos.
- Sembler rechercher l'attention, se soucier plus d'être occupées que d'être productives et donner l'impression de faire leur autopromotion.



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.

PRIORITÉS D'ACTION ET CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Cette section présente des conseils qui vous aideront à assurer une intégration optimale de l'individu dans le poste et permettront d'identifier des considérations visant son développement dans le poste visé. Les éléments ci-dessous intègrent les principales caractéristiques que l'individu devrait mettre à profit dans l'organisation pour maximiser son succès.

PRINCIPALES FORCES

Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

Gestion des conflits

- Mettre à profit son talent naturel pour bien s'entendre avec autrui en aidant les personnes concernées par un conflit à valider leur compréhension des causes du différend, à reconnaître leurs intérêts communs et à trouver des solutions durables et consensuelles.
- Miser sur sa capacité à diagnostiquer les causes d'un conflit et à maintenir de bonnes relations afin de s'affirmer de façon constructive lors de divergences d'opinions.

Gestion du stress

- Comprendre les stratégies de gestion du stress qui lui permettent de rester concentrée lorsque la pression monte et ne pas hésiter à les faire connaître aux membres de son équipe.
- Servir de modèle ou de coach pour relativiser les situations stressantes auprès de collègues moins habiles dans leur gestion du stress.

Perception d'efficacité personnelle

- Miser sur ce levier en jouant un rôle de modèle pour démontrer aux autres ou leur faire sentir qu'ils sont aussi capables de réussir.
- Chercher à relever des défis qui comportent un haut niveau de difficulté en misant sur sa confiance en sa capacité d'atteindre ses objectifs.

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.

PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE

Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

Profondeur d'analyse

- Prendre le recul nécessaire afin de déterminer les informations dont elle aura besoin pour élaborer des solutions aux problématiques ou aux situations, surtout lorsque celles-ci comportent des enjeux majeurs.
- Discuter avec des collègues avant d'intervenir dans une situation ou une problématique afin de leur expliquer son raisonnement, d'envisager différentes perspectives et d'entrevoir les enjeux potentiels.

Persuasion

- S'interroger davantage sur les motivations, les besoins ainsi que les préoccupations de ses interlocuteurs et développer des arguments qui en tiennent compte afin de favoriser une meilleure adhésion à ses idées.
- Observer des collègues qui ont beaucoup d'influence et prêter attention aux éléments qui suscitent l'adhésion de leurs interlocuteurs, afin de s'inspirer des stratégies de persuasion qui semblent fonctionner pour eux.

Habilité de raisonnement abstrait

- Prendre le temps nécessaire pour structurer de nouvelles informations abstraites et les découper en petits éléments pour ainsi faciliter leur assimilation et leur utilisation dans les situations courantes.
- Choisir des moyens dans l'action pour mettre rapidement en pratique ses apprentissages et identifier des collègues qu'elle peut consulter en cas de besoin.

Motivation à se développer

- Se questionner et échanger avec son supérieur sur les éléments dans son travail qui favorisent sa motivation à se développer et sur ceux qui la font généralement diminuer; réfléchir à ses besoins et valeurs, à ce qui compte pour elle dans une démarche de développement.
- Nommer l'ensemble des avantages à retirer de son développement professionnel afin d'en prendre pleinement conscience (qu'est-ce qu'elle y gagne réellement?).