

évaluation

Go

PROTECTION DES BIENS ET DES PERSONNES

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 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 pour un poste relié à la protection des biens ou des personnes 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 relié à la protection des biens ou des personnes. 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 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

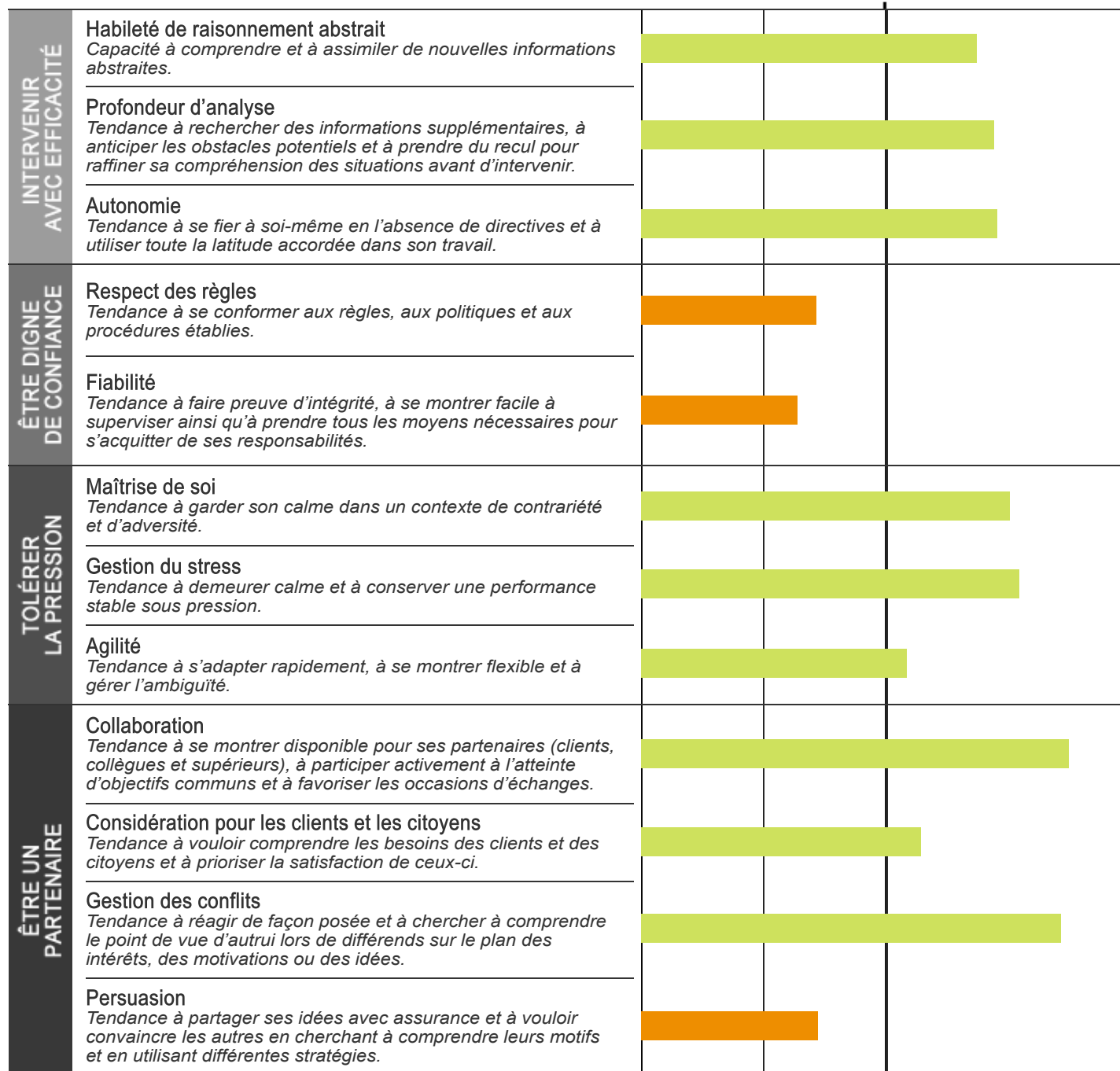
Un profil ayant une bonne adéquation indique que le candidat a obtenu des résultats qui correspondent au profil typiquement recherché pour le poste.

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



Légende

Supérieur à la moyenne

Légèrement inférieur à la moyenne

Nettement inférieur à la moyenne

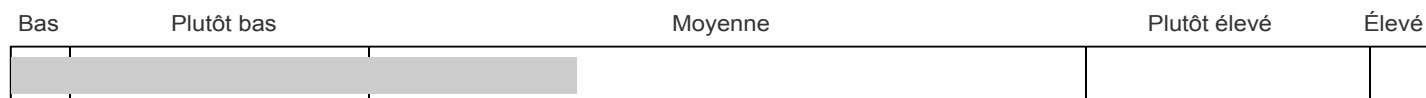


ADÉQUATION PARTIELLE SUPÉRIEURE À LA MOYENNE AVEC LE PROFIL ATTENDU

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.



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.

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.

HABILETÉ DE RAISONNEMENT ABSTRAIT

Cette personne aura besoin de peu de soutien pour composer avec de nouvelles notions abstraites. Votre organisation gagnerait à miser sur son sens de la logique et sur sa capacité d'assimiler rapidement l'information. En offrant à cette personne l'occasion de résoudre des problèmes complexes, vous tirerez le maximum de ses capacités.

PROFONDEUR D'ANALYSE

Cette personne aura tendance à se distinguer par sa capacité à analyser en profondeur les différentes facettes d'une situation avant d'intervenir. Elle aimera se pencher sur des problématiques complexes et prendra le recul nécessaire pour réfléchir à la meilleure solution. Votre organisation aurait intérêt à la mettre à contribution lors de situations complexes et à la jumeler avec des personnes moins analytiques afin de les aider à mieux comprendre les enjeux. Par ailleurs, il pourrait être utile, dans certains contextes, de démontrer à cette personne qu'une analyse ou une solution plus sommaire serait appropriée.

AUTONOMIE

Cette personne aura tendance à préférer un travail où elle pourra s'appuyer sur son expertise et sur son expérience pour prendre des décisions. Elle aimera avoir de la latitude dans ses tâches et préférera se fier à son savoir-faire. Vous auriez intérêt à lui fournir des responsabilités qui lui permettent de prendre ses propres décisions et qui nécessitent peu de supervision. Il pourrait aussi être pertinent de lui assigner des tâches qui requièrent de travailler dans l'incertitude et de s'appuyer sur son savoir-faire.

RESPECT DES RÈGLES

Cette personne cherchera généralement à suivre les règles en vigueur. En mettant l'accent sur certains règlements non négociables et en expliquant leur utilité, votre organisation s'assurera que celle-ci y adhère.

FIABILITÉ

Cette personne aura tendance à honorer ses engagements et à assumer ses responsabilités lorsqu'il n'y a pas d'obstacles importants ou que peu de sacrifices personnels sont nécessaires. Par ailleurs, elle pourrait parfois se montrer plus difficile à superviser ou adopter une attitude négative envers l'autorité. Il serait bénéfique que vous la sensibilisiez à l'impact que peut avoir une prise de décision trop rapide sur sa capacité à remplir ses engagements, de même qu'à l'importance de s'acquitter de ses responsabilités malgré les difficultés.

MAÎTRISE DE SOI

Cet individu devrait avoir de la facilité à garder son sang-froid dans les situations de contrariété et d'adversité qui peuvent survenir dans le cadre de son travail. Apte à faire preuve de tolérance, il ne sera pas facilement irrité par les autres. Sa propension à exercer un bon contrôle sur ses émotions pourrait donner l'impression qu'il est détaché ou indifférent face à la situation. Vous pourriez l'encourager à communiquer davantage ses émotions suite à des situations plus exigeantes sur le plan émotionnel.

CONSEILS D'INTÉGRATION

GESTION DU STRESS

Cette personne aura tendance à éprouver peu de stress et aura de la facilité à relativiser les situations qui la préoccupent au travail. Lorsque la pression est forte, elle aura tendance à rester concentrée sur les objectifs à atteindre et à demeurer efficace. N'hésitez pas à lui assigner des responsabilités susceptibles de générer une pression élevée. Toutefois, dans des situations qui exigent de réagir promptement, cette personne risque de paraître impassible. Vous gagneriez à la sensibiliser au fait que les autres pourraient être davantage affectés qu'elle par certaines situations stressantes.

AGILITÉ

La capacité de cet individu à évoluer aisément dans un contexte changeant est au-dessus de la moyenne. Il aimera bénéficier de latitude dans son travail, tolérera bien l'ambiguïté et sera en mesure de réagir promptement aux imprévus et aux changements. Votre organisation gagnerait à lui offrir des mandats diversifiés qui requièrent de s'adapter rapidement et de prendre des risques calculés. Puisque cette personne se montre souple dans son approche, il pourrait être pertinent de lui donner des occasions d'aider des collègues moins agiles.

COLLABORATION

Cette personne se joindra naturellement à un groupe de travail et sera soucieuse d'entretenir des relations harmonieuses avec ses partenaires (clients, collègues, supérieurs). Elle appréciera les mandats qui impliquent des interactions avec autrui et priorisera le travail d'équipe plutôt que le travail individuel. Vous gagneriez à lui offrir des occasions de mettre de l'avant sa tendance naturelle à collaborer avec les autres. Toutefois, il pourrait être pertinent de lui faire comprendre toute l'importance de partager ses points de vue, même s'ils sont divergents, sans se rallier trop vite à l'opinion du groupe. Par ailleurs, si cette personne doit travailler seule fréquemment, sa motivation risque de diminuer.

CONSIDÉRATION POUR LES CLIENTS ET LES CITOYENS

Cet individu se fait un devoir d'établir des relations positives avec sa clientèle ou les citoyens, et ce, de façon autonome. Votre organisation aurait avantage à ce qu'il intervienne auprès de personnes qui vivent une situation délicate. Il pourrait également être pertinent de le citer en exemple auprès de ses collègues et de l'encourager à partager ses façons de faire pour bien gérer les situations problématiques avec la clientèle.

GESTION DES CONFLITS

Cette personne aura tendance à demeurer calme et en contrôle de ses réactions lors d'un différend. Elle se démarquera par son désir de préserver de bonnes relations avec ses interlocuteurs et par son empathie, malgré la présence de conflits. Elle pourrait néanmoins éprouver une certaine difficulté à se détacher des situations très tendues. Vous gagneriez à miser sur son talent naturel pour bien s'entendre avec autrui et rechercher le consensus.

PERSUASION

Cette personne aura tendance à être à l'aise de défendre ses positions lorsqu'elle fait face à peu de résistance. Toutefois, lorsqu'elle se heurte à une opposition, elle risque d'éprouver de la difficulté à déterminer les moyens à utiliser pour convaincre l'autre et de faire une analyse superficielle des raisons de cette contestation. Vous gagneriez à l'inviter à approfondir sa compréhension des situations et à s'interroger davantage sur les raisons qui pourraient entraîner une opposition de la part de son interlocuteur. Il pourrait être bénéfique de lui confier des interventions où elle doit convaincre son interlocuteur, mais dont l'issue a des répercussions mineures.

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.

RESPECT DES RÈGLES

- Parlez-moi d'une situation où vous avez dû déroger aux procédures établies pour atteindre un objectif.
 - Quel était le contexte?
 - Quel résultat vouliez-vous atteindre?

FIABILITÉ

- Nous sommes tous des êtres humains, et personne n'est parfait. Ainsi, il peut arriver qu'on s'engage à faire quelque chose et qu'on n'y parvienne pas. Donnez-moi un exemple concret d'une situation où vous avez dû revenir sur un de vos engagements. Quel était le contexte? Qu'avez-vous fait? Comment vous sentiez-vous?

PERSUASION

- Donnez-moi un exemple récent d'une situation où vous avez eu à convaincre une personne afin qu'elle adhère à votre idée ou à votre point de vue.
 - Comment vous y êtes-vous pris(e)?
 - Quels arguments avez-vous utilisés? Quel a été le résultat?