

évaluation

Go

**SOUTIEN
INDUSTRIEL
EN
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 postulant à un poste dans le domaine du soutien industriel.

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 soutien industriel
	COTE D'ADÉQUATION GLOBALE	- Une cote d'adéquation globale entre les résultats obtenus par l'individu aux compétences clés pour un poste de soutien industriel et le profil attendu
	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 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 pour un poste de soutien industriel. 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 de soutien industriel.

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 soutien industriel.

Indices de sécurité : La sécurité est un élément essentiel dans un poste de soutien industriel. Les comportements sécuritaires d'un employé dépendent du respect des règles, de la vigilance et de la prudence du candidat.

RÉSULTATS D'ÉVALUATION Candidat fictif

Moyenne

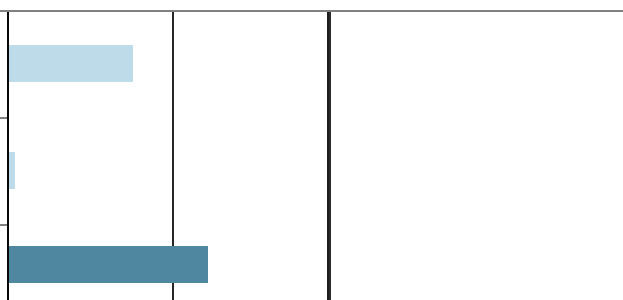
Capacité d'apprentissage <i>Tendance à comprendre et à assimiler de nouvelles informations.</i>		
Énergie <i>Tendance à réguler son énergie afin de maintenir un haut niveau d'activité dans l'accomplissement de son rôle.</i>		
Appréciation de la routine <i>Tendance à être à l'aise dans l'exécution de tâches répétitives.</i>		
Maîtrise de soi <i>Tendance à garder son calme dans un contexte de contrariété et d'adversité.</i>		

INDICES DE
SÉCURITÉ

Respect des règles
Tendance à se conformer aux règles, aux politiques et aux procédures établies.

Vigilance
Tendance à rester concentré sur la tâche à accomplir.

Prudence
Tendance à ne pas prendre de risques.



Légende

Supérieur à la moyenne

Légèrement inférieur à la moyenne

Nettement inférieur à la moyenne



ADÉQUATION PARTIELLE INFÉRIEURE À LA MOYENNE AVEC LE PROFIL ATTENDU

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.



Capacité d'apprentissage

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Avoir besoin de peu de soutien pour apprendre de nouvelles choses.
- Être rapidement familière avec les procédures et les façons de faire d'un nouveau poste ou d'un nouveau rôle.



Énergie

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

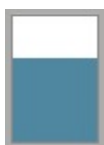
- Faire preuve d'un niveau élevé de dynamisme et de détermination au travail.
- Investir des efforts constants, allant parfois au-delà de leur rôle.



Appréciation de la routine

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

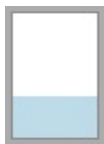
- Rester motivées en contexte routinier et fonctionner avec aisance dans le cadre d'un travail familier et prévisible.
- Être peu empressées d'adopter de nouvelles façons de faire et préférer l'utilisation de méthodes traditionnelles éprouvées.



Maîtrise de soi

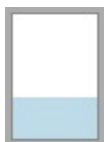
Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Être en mesure d'identifier la plupart de leurs émotions et de retrouver une humeur stable après un événement déconcertant.
- Adapter l'expression de leurs émotions en fonction de leur compréhension du contexte.

**Respect des règles**

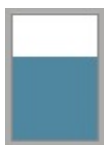
Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Omettre de considérer certaines règles ou démontrer de la flexibilité quant au respect des procédures de sécurité en vigueur.
- Remettre en question les règles ou les politiques de sécurité qui influent sur leur travail.

**Vigilance**

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Être fréquemment distraites et commettre des erreurs d'inattention.
- Être surprises par des risques ou des dangers qu'elles auraient pu prévoir en se montrant plus alertes et à l'affût de leur environnement.

**Prudence**

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Éviter généralement de s'exposer à des situations dangereuses, mais ne pas prendre le temps de calculer certains risques associés à leurs décisions lorsque la pression est forte.
- Agir parfois de façon spontanée et être ainsi peu à l'affût des risques présents dans leur environnement.

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 :

Appréciation de la routine

- Proposer à son supérieur de prendre en charge la réalisation de mandats qui impliquent d'être à l'aise d'exécuter des tâches répétitives dans un contexte de travail familier et prévisible.
- Présenter à ses collègues les stratégies qu'elle met en place afin de rester motivée lors de la réalisation de tâches routinières.

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.

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 :

Vigilance

- Limiter les distractions présentes dans son environnement ou les introduire progressivement afin de demeurer concentrée sur la tâche.
- Déterminer les situations où le risque de distractions augmente et porter une attention particulière à ces tâches dans ces situations (fatigue, tâches monotones, travail complexe, etc.).

Respect des règles

- Être plus sensible aux raisons motivant la mise en place de certaines règles non négociables et aux conséquences potentielles du non-respect de certaines règles de sécurité pour son équipe et pour elle-même.
- Se rappeler l'importance d'adhérer personnellement aux règles et aux directives de sécurité afin d'agir comme un modèle à suivre pour son équipe.

Soutien de l'environnement

- Communiquer ses attentes de soutien aux membres de son entourage (coéquipier, supérieur).
- Déterminer d'avance les occasions d'appliquer les nouvelles connaissances sur le terrain, identifier les obstacles potentiels et cibler des moyens concrets pour limiter leur impact.

Capacité de réflexion sur soi

- Introduire des moments de réflexion et de recul dans le processus d'apprentissage et effectuer des exercices 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.