

évaluation

Go

SOUTIEN INDUSTRIEL

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 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

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 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 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 <i>Tendance à se conformer aux règles, aux politiques et aux procédures établies.</i>		
	Vigilance <i>Tendance à rester concentré sur la tâche à accomplir.</i>		
	Prudence <i>Tendance à ne pas prendre de risques.</i>		

Légende



Supérieur à la moyenne



Légèrement inférieur à la moyenne



Nettement inférieur à la moyenne



FAIBLE ADÉQUATION AVEC LE PROFIL ATTENDU

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 devrait être en mesure de faire les apprentissages requis au rythme prévu. Votre organisation gagnerait à privilégier une combinaison d'expériences sur le terrain et de matériel écrit lors du processus d'apprentissage.

ÉNERGIE

Cette personne aura tendance à déployer l'énergie nécessaire pour mener à bien ses tâches. En connaissant ce qui motive l'individu, votre organisation sera mieux à même de l'amener à fournir des efforts soutenus à la tâche.

APPRÉCIATION DE LA ROUTINE

Cette personne sera plutôt à l'aise dans le cadre d'un travail répétitif. Une certaine dose de variété ou des tâches différentes à l'occasion pourraient l'aider à maintenir son intérêt pour son travail.

MAÎTRISE DE SOI

Il serait bénéfique d'aider cette personne à prendre du recul et à mieux gérer ses émotions en situation de contrariété. Votre organisation aurait intérêt à l'encourager à apprendre à communiquer de façon constructive et à la sensibiliser à l'impact que ses réactions peuvent avoir sur les autres.

RESPECT DES RÈGLES

Votre organisation gagnerait à faire comprendre à cette personne l'importance de certaines règles afin qu'elle y adhère personnellement. Souvent, il vous faudra également faire preuve d'autorité pour qu'elle se conforme aux procédures et politiques en vigueur.

VIGILANCE

Pour aider cette personne à se concentrer sur la tâche, offrez-lui un environnement sans trop de distractions. Afin d'éviter des erreurs d'inattention, il pourrait également être judicieux de la surveiller à des moments clés, particulièrement si elle doit effectuer des tâches monotones.

PRUDENCE

Autant que possible, évitez de placer cet individu dans des contextes où la prise de risque est susceptible d'avoir un impact sur sa sécurité ou celle des autres. Dans le cas où une tâche comporte des risques, votre organisation aurait intérêt à lui offrir un encadrement serré.

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.

CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE

- Parlez-moi d'un moment au travail où vous avez dû apprendre très rapidement à exécuter une tâche abstraite ou complexe.
 - Comment vous y êtes-vous pris(e) pour apprendre plus rapidement? Quel a été le résultat?

ÉNERGIE

- Décrivez-moi une situation de travail qui vous a demandé beaucoup d'efforts.
 - En quoi cela était-il difficile?
 - Comment avez-vous géré la situation?
 - Si c'était à recommencer, que feriez-vous?

APPRÉCIATION DE LA ROUTINE

- Parlez-moi d'une situation où vous avez eu à accomplir un travail répétitif.
 - Comment avez-vous réagi?
 - Comment avez-vous géré la situation?

MAÎTRISE DE SOI

- Donnez-moi un exemple d'une situation de travail frustrante à laquelle vous avez dû faire face.
 - Comment avez-vous réagi?
 - Comment vous êtes-vous senti(e)?
 - À qui en avez-vous parlé? Et qu'avez-vous dit à cette personne?

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?

VIGILANCE

- Parlez-moi d'une tâche qui exigeait de vous un haut niveau de concentration. Décrivez-moi ce qu'il y avait à faire et la façon dont vous vous y êtes pris(e). Dans quelle mesure y êtes-vous parvenu(e)?

QUESTIONS D'ENTREVUE

PRUDENCE

- Parlez-moi d'une situation de travail qui vous semblait comporter de nombreux risques. Quels étaient les risques en jeu?
 - Comment avez-vous réagi?