

évaluation

Go

VENTE **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 non cadre dans le domaine de la vente.

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 non cadre dans le domaine de la vente
	COTE D'ADÉQUATION GLOBALE	- Une cote d'adéquation globale entre les résultats obtenus par l'individu aux compétences clés pour un poste non cadre dans le domaine de la vente et le profil attendu
	LEVIERS MOTIVATIONNELS	- Un indice quant aux leviers motivationnels de l'individu
	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 non cadre dans le domaine de la vente. 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 non cadre dans le domaine de la vente.

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 non cadre dans le domaine de la vente.


RÉSULTATS D'ÉVALUATION Candidat fictif


Moyenne

Influence en groupe <i>Tendance à susciter l'adhésion des autres à ses actions et à ses idées en intervenant de façon active et avec aisance dans les discussions.</i>		
Persévérance <i>Tendance à montrer de la détermination par rapport à l'atteinte des objectifs, et ce, malgré les obstacles.</i>		
Maîtrise de soi <i>Tendance à garder son calme dans un contexte de contrariété et d'adversité.</i>		
Considération pour les clients <i>Tendance à vouloir comprendre les besoins des clients et à prioriser la satisfaction de ceux-ci.</i>		
Relations d'affaires <i>Tendance à développer activement des liens d'affaires durables.</i>		
Rigueur <i>Tendance à respecter les règles et les procédures, à rester en maîtrise de ses dossiers et à travailler de façon ordonnée et structurée.</i>		
Capacité d'apprentissage <i>Tendance à comprendre et à assimiler de nouvelles informations.</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

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

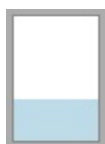
Cette section décrit les résultats du candidat et permet de cibler sa valeur de contribution ainsi que ses priorités de développement. Elle détaille également les comportements qu'une personne ayant obtenu des résultats similaires à ceux-ci est susceptible de démontrer.



Influence en groupe

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Exprimer aisément leurs idées lorsque celles-ci sont alignées avec l'orientation générale que prend le groupe.
- Partager leurs opinions et leurs idées lorsque l'occasion est favorable et chercher à adapter leurs comportements face aux résistances de leurs interlocuteurs.



Persévérance

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Se montrer peu tenaces lorsque des obstacles se présentent.
- Relâcher leurs efforts lorsque leur travail leur paraît moins attrayant et rechercher davantage des tâches en apparence faciles ou agréables.



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.



Considération pour les clients

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Montrer un intérêt marqué quant aux besoins de leurs clients ou des citoyens et mettre en place, de façon proactive, des stratégies visant à les satisfaire.
- Démontrer de la sensibilité à l'égard de la réalité et des préoccupations de leurs clients ou des citoyens et ainsi avoir un impact positif auprès d'eux.

**Relations d'affaires**

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Développer et maintenir des relations cordiales et personnalisées avec leurs clients, et ce, de façon proactive et autonome.
- S'informer sur le marché afin d'être à l'affût des opportunités et saisir les occasions d'établir de nouveaux contacts d'affaires dans leur environnement.

**Rigueur**

Les personnes ayant un score similaire ont tendance à :

- Se préoccuper de l'organisation de leur travail et prêter une certaine attention aux détails.
- Respecter et suivre les procédures de l'organisation lorsqu'elles peuvent facilement y adhérer.

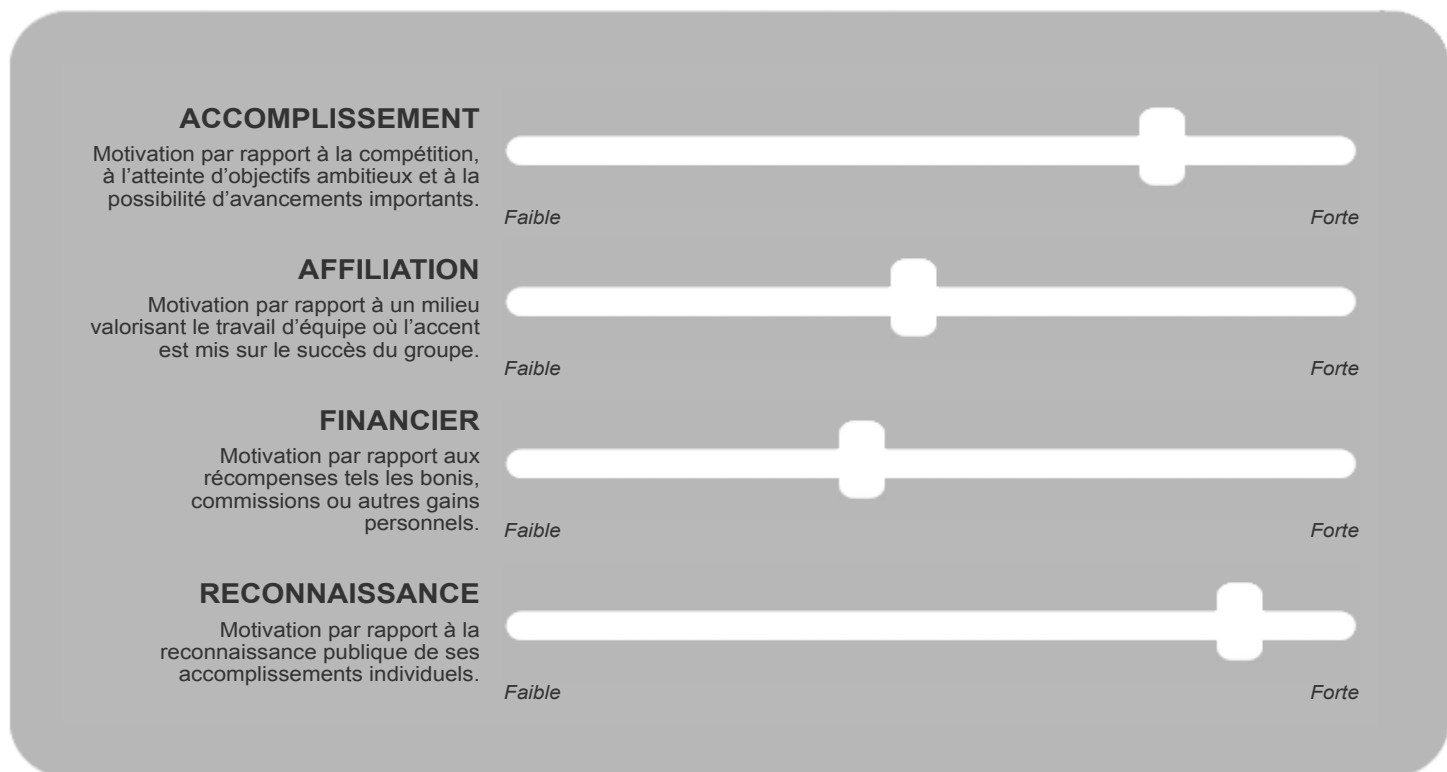
**Capacité d'apprentissage**

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.

LEVIERS MOTIVATIONNELS

Cette section présente les leviers motivationnels de Candidat fictif, c'est-à-dire ce qui est susceptible de l'énergiser au travail. Plus le résultat à une dimension est élevé, plus celle-ci est importante pour l'individu. Il vous est possible de comparer les besoins de la personne avec ce que votre organisation peut offrir. Une cohérence entre ce que l'individu recherche et ce qui est présent dans son environnement de travail influencera favorablement son niveau de motivation.



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 :

Relations d'affaires

- Se porter volontaire afin de participer à différents événements de réseautage et saisir les occasions d'agir comme mentor auprès de collègues éprouvant de la difficulté à développer leurs relations d'affaires.
- S'allouer du temps pour entretenir les relations avec ses clients.

Considération pour les clients

- Faire bénéficier l'organisation de sa tendance naturelle à satisfaire les attentes des clients en cherchant des occasions d'être fréquemment en contact avec eux.
- Servir de modèle ou de coach pour ses collègues en ce qui a trait à la compréhension et à la satisfaction des besoins des clients.

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.

Contrôle perçu sur les événements

- Déterminer dans quelle mesure ses efforts ont contribué au succès d'une situation et comment les facteurs externes ont eu un impact négatif sur celle-ci.
- Aider ses collègues à mieux cerner les situations où ils ont le contrôle sur les obstacles se dressant sur leur chemin.

PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE

Il serait bénéfique pour la personne évaluée de :

Persévérance

- Cibler les éléments importants ou positifs reliés aux tâches à accomplir et se les remémorer lorsqu'elle rencontre des obstacles.
- Diviser la réalisation d'un projet en plusieurs objectifs concrets à atteindre afin de pouvoir se récompenser chaque fois que l'un de ceux-ci est atteint.

Influence en groupe

- Être jumelée à une personne ayant une plus grande facilité à exprimer ses idées et à influencer les autres afin de comprendre son approche.
- Chercher des occasions de rallier les gens à son point de vue sur un sujet pour lequel elle se sent à l'aise et prendre le temps de bien se préparer.

Perception d'efficacité personnelle

- Vivre des succès rapidement en envisageant son développement comme une série de petits pas et en décortiquant les objectifs pour célébrer chacune des petites victoires.
- Mettre en pratique les nouveaux comportements dans un contexte « sécuritaire », soit avec un supérieur afin de planifier une période d'essais et erreurs avant d'être appelée à les appliquer dans son emploi.

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?).