

# évaluation

Go

---

## VENTE

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 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
	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 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 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 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

<b>Influence en groupe</b> <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>			
<b>Persévérance</b> <i>Tendance à montrer de la détermination par rapport à l'atteinte des objectifs, et ce, malgré les obstacles.</i>			
<b>Maîtrise de soi</b> <i>Tendance à garder son calme dans un contexte de contrariété et d'adversité.</i>			
<b>Considération pour les clients</b> <i>Tendance à vouloir comprendre les besoins des clients et à prioriser la satisfaction de ceux-ci.</i>			
<b>Relations d'affaires</b> <i>Tendance à développer activement des liens d'affaires durables.</i>			
<b>Rigueur</b> <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>			
<b>Capacité d'apprentissage</b> <i>Tendance à comprendre et à assimiler de nouvelles informations.</i>			

Légende

 Supérieur à la moyenne

 Légèrement inférieur à la moyenne

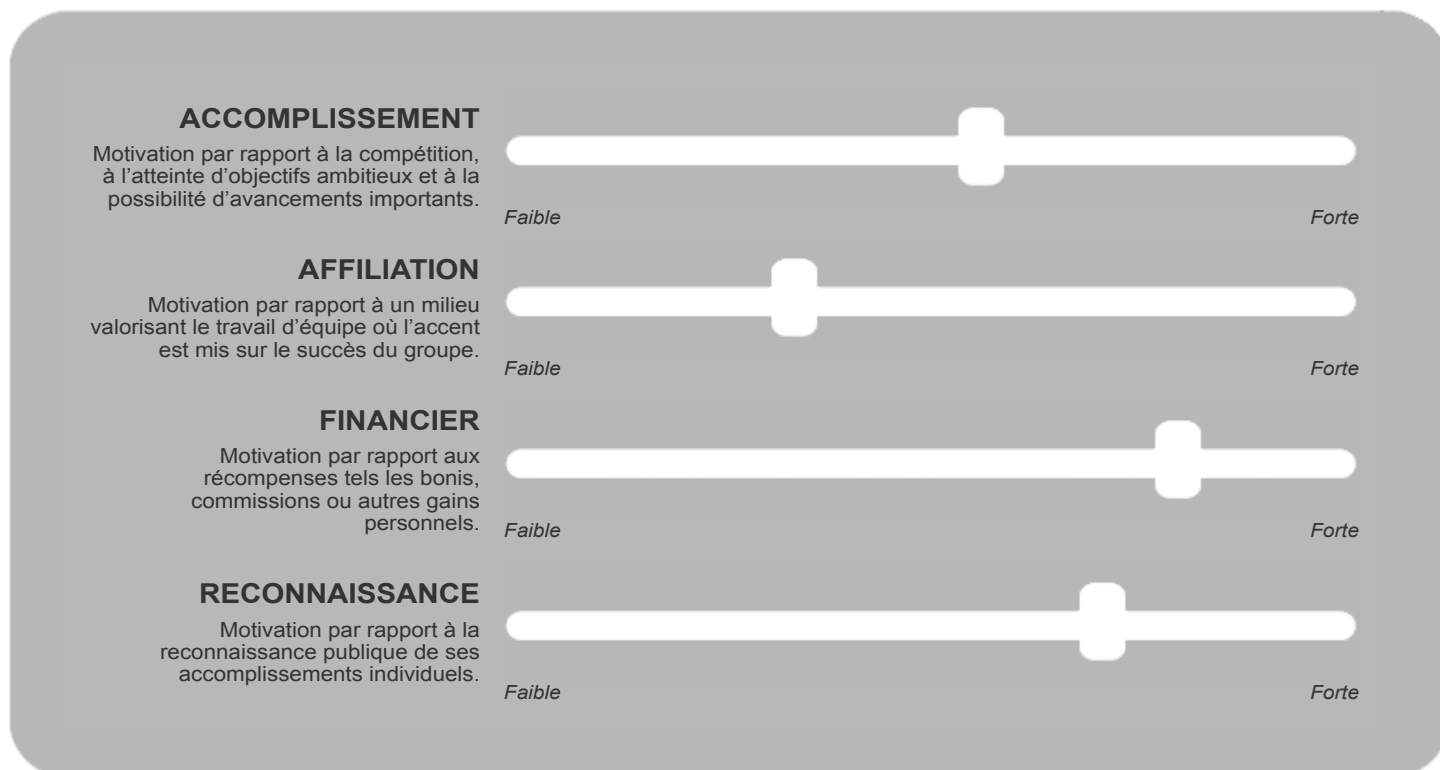
 Nettement inférieur à la moyenne



BONNE ADÉQUATION AVEC LE PROFIL ATTENDU

## 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.



## 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.

### INFLUENCE EN GROUPE

Cette personne cherchera à occuper une place centrale et à orienter activement les échanges lors de ses interactions avec les clients et avec ses collaborateurs. Votre organisation gagnerait à miser sur ce talent en confiant à cette dernière des mandats dans lesquels il importe de prendre en charge la dynamique avec le client afin de mener la vente à terme. Il serait également pertinent d'utiliser cette personne comme modèle auprès d'autres collègues.

### PERSÉVÉRANCE

Cette personne démontrera habituellement de la ténacité et se plaindra peu si elle rencontre un obstacle. Toutefois, elle pourrait vivre des frustrations ou abandonner lorsque des difficultés importantes se présentent. Vous gagneriez à l'aider à entrevoir l'importance de persévérer et de faire preuve de constance afin d'éviter qu'elle ne se décourage momentanément.

### MAÎTRISE DE SOI

Cet individu a de la facilité à garder son sang-froid dans les situations de contrariété et d'adversité qui peuvent survenir au travail. Il sait faire preuve de tolérance et ne sera pas facilement irrité par les autres. Toutefois, sa propension à exercer un bon contrôle sur ses émotions pourrait donner l'impression qu'il est détaché et l'empêcher de bien transmettre le sentiment d'urgence. Vous pourriez l'encourager à communiquer davantage ses émotions selon le type de situation.

### CONSIDÉRATION POUR LES CLIENTS

Cet individu se fait un devoir de développer et de maintenir des relations cordiales et personnalisées avec ses clients, et ce, de façon autonome. Votre organisation aurait avantage à ce qu'il soit le plus fréquemment possible en contact avec sa clientèle et gagnerait à encourager ses efforts pour dépasser les attentes de celle-ci. Il pourrait également être pertinent de le citer en exemple auprès de ses collègues.

### RELATIONS D'AFFAIRES

Cette personne aura tendance à développer et à maintenir des relations cordiales et personnalisées avec ses clients, et ce, de façon proactive et autonome. Elle saisira les occasions d'établir de nouveaux contacts d'affaires dans son environnement. Vous gagneriez à la faire participer à différents événements de réseautage et à lui allouer du temps pour qu'elle puisse entretenir les relations avec ses clients.

## CONSEILS D'INTÉGRATION

### RIGUEUR

Cette personne évoluera bien dans un rôle exigeant de faire preuve d'ordre et de structure. Elle cherchera à respecter les règles de l'organisation et devrait démontrer une facilité à structurer ses façons de faire d'une manière claire et optimale. N'hésitez pas à solliciter sa collaboration pour structurer des processus ou améliorer des méthodes de travail existantes. Vous pourriez néanmoins devoir la sensibiliser au fait qu'une trop grande attention accordée aux détails nuit parfois à l'atteinte des objectifs ou au développement d'une vision d'ensemble.

### CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE

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

## 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.

### PERSÉVÉRANCE

- Parlez-moi d'une tâche particulièrement difficile ou peu motivante que vous avez eu à accomplir récemment et qui comportait des obstacles importants. En quoi était-ce difficile?
  - Comment avez-vous réagi? Combien de temps avez-vous pris pour terminer la tâche?