



## TEST DE JUGEMENT SITUATIONNEL POUR CONSEILLER EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (TH-GRH 08)

### RAPPORT D'ÉVALUATION

Personne candidate :  
Jean Desjardins

Date de l'évaluation :  
2010/01/15

# Test de jugement situationnel pour conseillers en gestion des ressources humaines

Candidat(e) : Jean Desjardins

Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Notes explicatives du type d'examen

Le **Test de jugement situationnel pour conseillers en gestion des ressources humaines** (TH-GRH 08) évalue la capacité à réagir adéquatement à des situations susceptibles d'être rencontrées dans un poste de professionnel en GRH. L'exercice permet, par l'entremise de situations représentatives des tâches effectuées par le personnel œuvrant en ressources humaines, de mesurer des critères essentiels pour œuvrer dans ce type de fonction conseil.

Dans le cadre de cet exercice, la personne candidate a consulté de l'information de base ainsi que des mises en situation sur l'organisation fictive et a répondu à trente-cinq (35) questions à choix multiple en faisant appel aux habiletés requises par rapport à trois (3) compétences. Pour chacune des questions, la personne candidate a fait une analyse et a choisi la meilleure réponse pour faire face à ce type de situation.

Cet exercice ne vise aucunement la vérification des connaissances spécifiques du domaine d'activité professionnelle.

## Échelle d'évaluation

Dans ce rapport, les résultats sont présentés en fonction de l'échelle d'évaluation suivante :

<b>Excellent</b> <b>5</b>	Le candidat répond aux principaux aspects et critères de l'évaluation et ses réponses sont appropriées. Le candidat a surpassé les attentes.
<b>Très bon</b> <b>4</b>	Le candidat répond à la plupart des critères de l'évaluation et aucune lacune majeure dans les aspects évalués n'a été notée. Le candidat démontre une performance au-dessus de la moyenne.
<b>Bon</b> <b>3</b>	Quelques-uns des critères principaux et secondaires de l'évaluation ont été soulevés. Le candidat démontre quelques lacunes mineures par rapport aux critères évalués.
<b>Faible</b> <b>2</b>	Le candidat omet des aspects et des critères de l'évaluation importants. Le candidat présente quelques lacunes majeures et éprouve des problèmes.
<b>Très faible</b> <b>1</b>	Le candidat omet la plupart des aspects évalués et présente plusieurs lacunes majeures. Il est incapable de répondre ou ses réponses sont inappropriées.

# Test de jugement situationnel pour conseillers en gestion des ressources humaines

Candidat(e) : Jean Desjardins

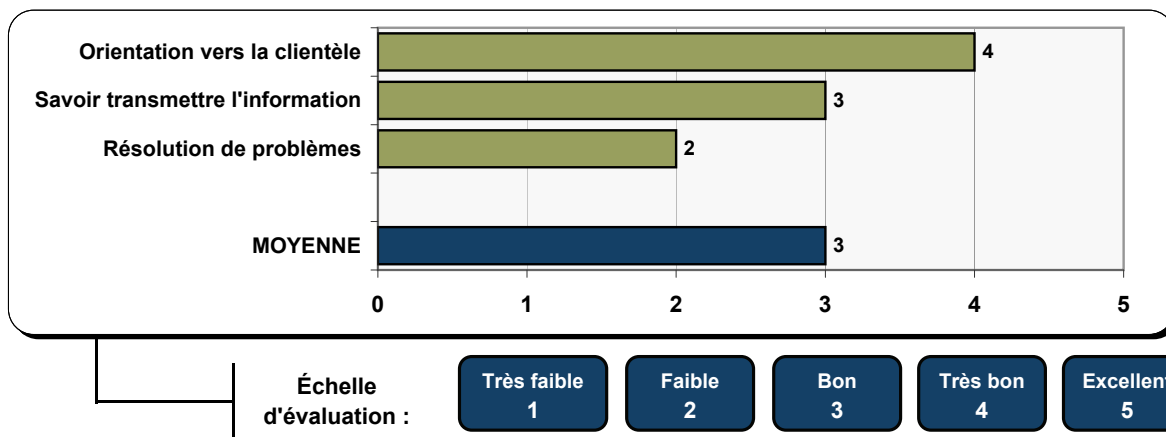
Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Définition des compétences évaluées

- **ORIENTATION VERS LA CLIENTÈLE** : Vise à établir une relation à long terme et à offrir un service de qualité aux clients afin de répondre à leurs besoins et maintenir un haut niveau de satisfaction.
- **SAVOIR TRANSMETTRE L'INFORMATION** : Sait transmettre de l'information en utilisant des moyens et des approches appropriés afin d'exercer un impact sur son auditoire.
- **RÉSOLUTION DE PROBLÈMES** : Identifie les problèmes, leurs solutions possibles et détermine la ou les meilleures stratégies afin de les résoudre.

## Résultats globaux

Voici un résumé des résultats de la personne candidate aux critères d'évaluation mesurés par ce test. Vous trouverez également des précisions sur ses résultats dans les pages suivantes.



# Test de jugement situationnel pour conseillers en gestion des ressources humaines

Candidat(e) : Jean Desjardins

Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Résultats détaillés par compétence mesurée

### A ORIENTATION VERS LA CLIENTÈLE

Résultat

4 / 5

#### **Sait établir un contact professionnel avec le client**

Évalue jusqu'à quel point la personne met en place des conditions facilitantes pour créer un contact professionnel avec le client.

#### **S'emploie à répondre aux attentes des clients et à satisfaire leurs exigences**

Évalue jusqu'à quel point la personne effectue des démarches en vue de permettre au client de prendre de meilleures décisions et ainsi de répondre à ses attentes.

### B SAVOIR TRANSMETTRE L'INFORMATION

Résultat

3 / 5

#### **Sait transmettre l'information par le biais de mécanismes efficaces**

Évalue jusqu'à quel point la personne utilise des moyens appropriés afin de transmettre l'information aux personnes concernées.

#### **Fournit des explications justes aux personnes concernées**

Évalue jusqu'à quel point la personne se préoccupe de transmettre l'information complète et adéquate concernant la situation.

### C RÉOLUTION DE PROBLÈMES

Résultat

2 / 5

#### **Sait faire une analyse objective de la situation**

Évalue jusqu'à quel point la personne cherche à recueillir l'information pertinente lui permettant de faire des liens et d'établir un portrait global de la situation et des causes possibles du problème.

#### **Apporte des solutions efficaces aux problèmes**

Évalue jusqu'à quel point la personne pose des actions concrètes ou fait des recommandations appropriées qui tiennent compte de la nature du problème ainsi que de sa gravité.