



## PANIER DE GESTION À CHOIX MULTIPLE - SOCIÉTÉ NATIONALE DES ÉNERGIES RENOUVELABLES (PG-SNER 09)

### RAPPORT D'ÉVALUATION

Personne candidate :  
Desjardins, Jean

Date d'évaluation :  
2010/01/15

# Panier de gestion à choix multiple - Société nationale des énergies renouvelables

Candidat(e) : Desjardins, Jean

Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Notes explicatives du type d'examen

Le **Panier de gestion à choix multiple Société nationale des énergies renouvelables** évalue la capacité d'une personne candidate à réagir à des situations susceptibles d'être rencontrées en emploi dans le cadre d'un poste de gestion de 1er niveau évoluant dans un contexte de secteur administratif. Ces situations peuvent toucher plusieurs sujets tels que la satisfaction de la clientèle, des demandes provenant d'employés ou du supérieur immédiat, les procédures et les charges de travail.

À la suite des 13 mises en situation présentées dans ce panier de gestion, 70 questions à choix multiple ont été soumises à la personne candidate. Dans ce contexte, la personne candidate a dû choisir l'énoncé le plus approprié afin de répondre aux différentes questions qui lui étaient posées.

Ces questions faisaient appel aux habiletés de gestion normalement requises pour un emploi de ce niveau et visaient à évaluer sept (7) critères d'évaluation.

## Échelle d'évaluation

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

<b>Excellent</b> <b>5</b>	La personne candidate répond aux principaux aspects et critères de l'évaluation et ses réponses sont appropriées. Elle a surpassé les attentes.
<b>Très bon</b> <b>4</b>	La personne candidate répond à la plupart des critères de l'évaluation et aucune lacune majeure dans les aspects évalués n'a été notée. Elle 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. La personne candidate démontre quelques lacunes mineures par rapport aux critères évalués.
<b>Faible</b> <b>2</b>	La personne candidate omet des aspects et des critères de l'évaluation importants. Elle présente quelques lacunes majeures et éprouve des problèmes.
<b>Très faible</b> <b>1</b>	La personne candidate omet la plupart des aspects évalués et présente plusieurs lacunes majeures. Elle est incapable de répondre ou ses réponses sont inappropriées.
<b>Absent</b> <b>0</b>	La personne candidate ne démontre d'aucune façon le critère d'évaluation.

# Panier de gestion à choix multiple - Société nationale des énergies renouvelables

Candidat(e) : Desjardins, Jean

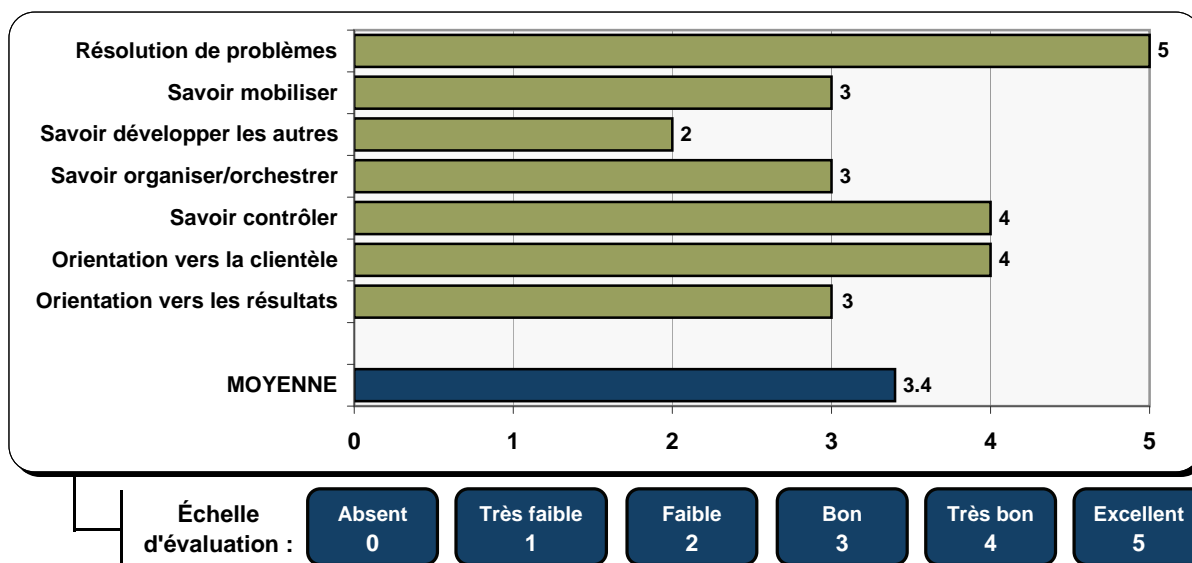
Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Définition des compétences évaluées

- **RÉSOLUTION DE PROBLÈMES** : Sait identifier et analyser un problème, évaluer les solutions possibles et choisir la plus appropriée.
- **SAVOIR MOBILISER** : Sait motiver les gens à donner leur plein rendement, à travailler plus efficacement et avec plus d'enthousiasme.
- **SAVOIR DÉVELOPPER LES AUTRES** : Encourage le développement professionnel des gens en les aidant à apprendre et à développer des compétences pertinentes et en augmentant leur participation à l'organisation.
- **SAVOIR ORGANISER - ORCHESTRER** : Répartit les ressources, organise efficacement le travail et prend les dispositions nécessaires afin d'atteindre les objectifs fixés.
- **SAVOIR CONTRÔLER** : Sait exercer un contrôle du travail effectué par les autres, s'assurant ainsi qu'ils accomplissent les mandats qui leur ont été assignés.
- **ORIENTATION VERS LA CLIENTÈLE** : Vise à établir des relations positives à long terme avec les clients et à maintenir un haut niveau de satisfaction en offrant des services ou des produits de qualité répondant à leurs désirs, à leurs besoins et à leurs attentes
- **ORIENTATION VERS LES RÉSULTATS** : Consacre des efforts importants afin de réaliser les objectifs fixés et considère que l'atteinte des résultats représente une préoccupation primordiale.

## 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.



# Panier de gestion à choix multiple - Société nationale des énergies renouvelables

Candidat(e) : Desjardins, Jean

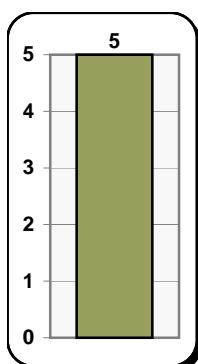
Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Résultats par compétence

### 6 RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Résultat

5 / 5



#### PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

++

La personne candidate a fait une analyse complète des situations présentées et a démontré son habileté à établir un diagnostic de la situation dans la résolution des problèmes soumis.

+

Devant une situation problématique, la personne candidate a su déterminer les orientations à prendre et les décisions qui s'imposaient dans la résolution des problèmes rencontrés.

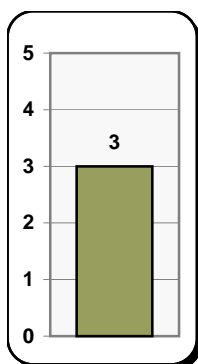
++

La personne candidate a accordé une très grande importance à l'intervention des intervenants concernés par les situations. En effet, elle a fréquemment entrepris des discussions lui permettant de recueillir les informations nécessaires à la résolution des problématiques.

### 22 SAVOIR MOBILISER

Résultat

3 / 5



#### PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

+

La personne candidate a su démontrer sa capacité à collaborer et à écouter les autres concernant les situations difficiles au travail, ce qui lui a permis d'identifier ce qui peut motiver les gens ou les démotiver dans l'exercice de leurs fonctions.

-

La personne candidate a éprouvé de la difficulté à influencer positivement les employés et les motiver à donner leur plein rendement au travail. De plus, elle ne s'est pas souciée de mettre en place un climat de travail positif au sein de son équipe.

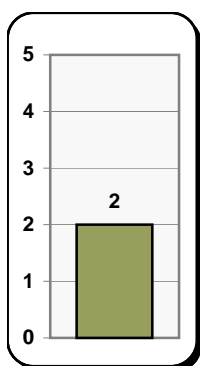
# Panier de gestion à choix multiple - Société nationale des énergies renouvelables

Candidat(e) : Desjardins, Jean

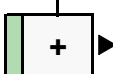
Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Résultats par compétence (suite)

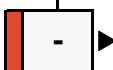
### 26 SAVOIR DÉVELOPPER LES AUTRES Résultat 2 / 5



#### PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

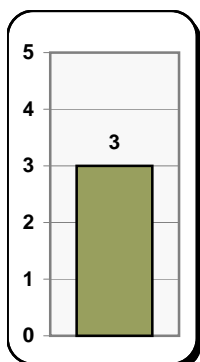


De façon générale, la personne candidate a encouragé le développement professionnel de ses employés. Ainsi, elle leur a proposé des sessions de formation et a élaboré avec eux des pistes de développement qui permettaient l'avancement de leur carrière. De plus, elle leur a proposé, lorsque l'occasion s'y prêtait, de nouvelles tâches afin de diversifier leur travail.

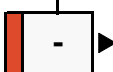


La personne candidate s'est rarement attardée à évaluer le rendement de ses employés en fonction des objectifs fixés. D'ailleurs, elle leur a offert peu de rétroaction concernant leur rendement au travail.

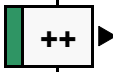
### 51 SAVOIR ORGANISER - ORCHESTRER Résultat 3 / 5



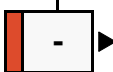
#### PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :



La personne candidate n'a pas toujours indiqué clairement aux employés ce qui devait être fait. En effet, elle n'a pas eu tendance à rappeler les directives concernant les activités en cours ou à déléguer des mandats spécifiques à accomplir.



La personne candidate a démontré une grande préoccupation pour la planification des étapes nécessaires à la réalisation des projets en cours et à venir.



La personne candidate n'a pas toujours été en mesure d'organiser de façon opérationnelle le travail à effectuer pour atteindre les objectifs fixés par l'organisation. De façon plus spécifique, elle a éprouvé de la difficulté à coordonner les tâches et les ressources disponibles pour y parvenir.

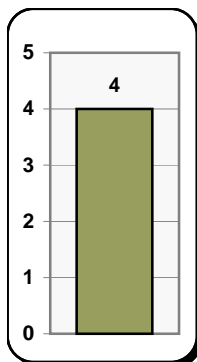
# Panier de gestion à choix multiple - Société nationale des énergies renouvelables

Candidat(e) : Desjardins, Jean

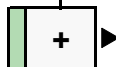
Date de l'évaluation : 2010/01/15

## Résultats par compétence (suite)

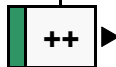
### 53 SAVOIR CONTRÔLER Résultat 4 / 5



#### PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

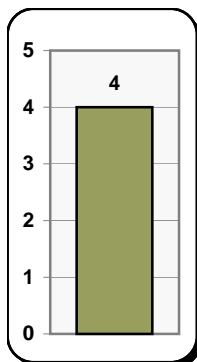


La personne candidate a exercé un certain contrôle sur le travail des autres. Pour ce faire, elle leur a rappelé l'importance de respecter les règles et les orientations de son organisation en lien avec les objectifs fixés, puis d'agir en cohérence avec celles-ci.

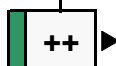


La personne candidate a instauré plusieurs mécanismes de suivis réguliers, ce qui lui a permis de contrôler adéquatement les progrès accomplis en fonctions des normes, des objectifs et des délais prédéterminés.

### 58 ORIENTATION VERS LA CLIENTÈLE Résultat 4 / 5

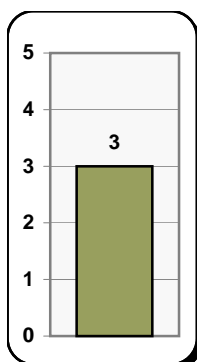


#### PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

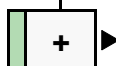


La personne candidate a démontré clairement son désir de maintenir ou d'améliorer la satisfaction des clients. D'ailleurs, le dépassement des normes de qualité prescrites par son organisation a été au centre de ses préoccupations.

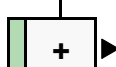
### 59 ORIENTATION VERS LES RÉSULTATS Résultat 3 / 5



#### PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :



De façon générale, la personne candidate a démontré une préoccupation adéquate pour l'atteinte des objectifs fixés et le rendement global de son organisation.



À quelques occasions, la personne candidate a su faire preuve d'initiative face aux situations rencontrées et a réagit rapidement aux contraintes organisationnelles.