TalentClick

Predict Strengths AND Risks.

Guide d’utilisation des évaluations TalentClick

Le but de cette ressource est d’aider les gestionnaires d’embauche à interpréter et à utiliser les évaluations TalentClick.

TalentClick Workforce Solutions Inc.

Sommaire

Partie 1 - Mise en œuvre des évaluations **3**
RÉFÉRENCE : Déterminer le profil « idéal » 3
Quelles sont les références? 3
Pourquoi sont-elles utiles? 3
Comment les références sont-elles générées? 3
Que se passe-t-il s'il n'y a pas de références dans nos rapports? 4
ÉVALUER : Recueillir les réponses du candidat 4
Inviter les candidats 4
Remplir les évaluations 4
Recevoir les rapports 4
ANALYSER : Interpréter les rapports 5
Interpréter WPP, WVA et SQ/DSQ 5
EMBAUCHER : Sélection et entrevue des candidats 6
Sélection 6
Entrevue 6
DÉVELOPPER : Utiliser les informations sur la personnalité au-delà de l'embauche 7
Intégration et formation des nouveaux membres de l'équipe 7
Encadrement et gestion des employés 7
Former et développer des équipes 7

Partie 2 - Présentations des produits AVP **8**
Profil de style de travail et de performance (WPP) 8
Valeurs professionnelles et attitude (WVA) 12
Quotient de sécurité (SQ) 16
Quotient de sécurité du conducteur (DSQ) 20

Partie 1 - Mise en œuvre des évaluations

La section suivante décrit le processus de mise en place des évaluations. Chaque étape comprend des informations et des recommandations pertinentes pour les gestionnaires d'embauche.

RÉFÉRENCE : Déterminer le profil « idéal »

Quelles sont les références?

- **Gammes de scores cibles** qui prédisent la **probabilité de « compatibilité »** et de réussite dans un rôle ou un environnement donné
- Sert de **point de référence** standard pour comparer les candidats

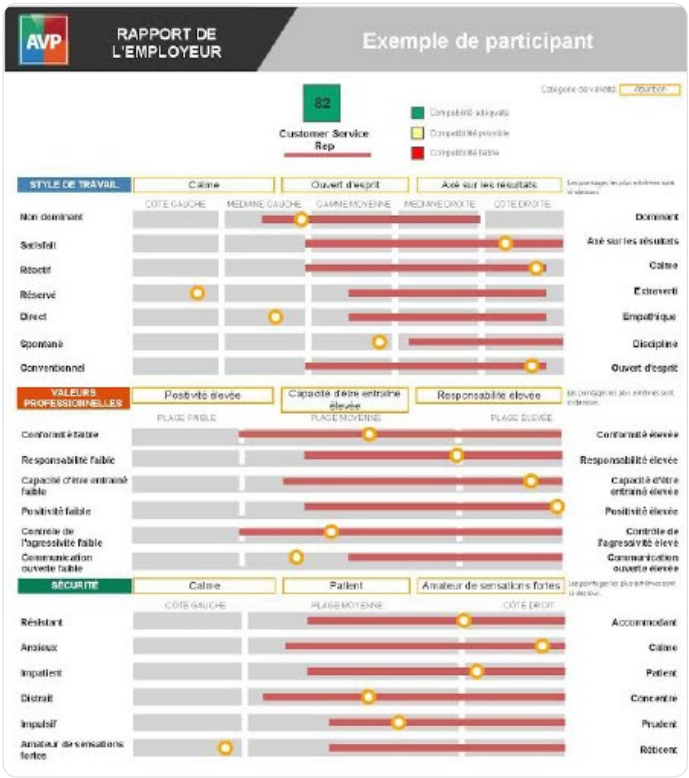
Pourquoi sont-elles utiles?

- Diminue le recours au **jugement** et à la **mémoire** lors de l'interprétation des rapports
- Atténue les **préjugés** et les **erreurs** lors de la sélection des candidats
- Permet de **gagner du temps** et **d'économiser des efforts** dans le cadre du processus d'embauche
- Produit un indicateur plus **fiable** et **prévisible**

Comment les références sont-elles générées?

Les références sont basées sur une ou plusieurs des analyses suivantes :

- Mener des enquêtes auprès d' « experts » en emploi concernant la **fréquence et l'importance des comportements** pour découvrir les traits essentiels aux tâches et aux responsabilités du travail
- Évaluer les meilleurs employés et utiliser les **analyses de groupe** pour découvrir leurs traits uniques
- Corréler les évaluations des résultats des employés



avec les **indicateurs de performances** afin de découvrir les traits qui ont le plus d'impact direct sur la réussite professionnelle

Astuce : Utiliser le Générateur de rapports ou sélectionner le titre de poste de notre bibliothèque s'appliquant le mieux pour utiliser le profil qui a prédit le succès dans des rôles similaires.

Que se passe-t-il s'il n'y a pas de références dans nos rapports?

- Déterminer les **tâches les plus fréquentes et les plus importantes** (par exemple, la prospection téléphonique, le travail routinier, etc.), ou les **compétences ou exigences clés du rôle** (par exemple, attention aux détails, respect des règles, etc.)
- Déterminer quel trait **correspond le mieux** à ces compétences ou caractéristiques
- Générer une liste de **3 ou 4 traits essentiels**, ou une liste de traits « essentiels » vs « atouts »
- **CLIQUEZ ICI** pour obtenir des questions utiles pour vous aider à cartographier les compétences

Que faut-il pour exceller dans ce rôle?

Par exemple…

« Cette personne **gérera-t-elle** une équipe, un projet ou un programme? »

Si c'est le cas, la **Dominant** est probablement un trait important à mesurer.

« Dans votre culture, est-il important **d'agir selon des rétroactions** des autres? »

Si c'est le cas, **Capacité d'être entraîné** est probablement un trait important à mesurer.

« Ce rôle implique-t-il une grande **variété** de tâches? »

Si c'est le cas, le fait d'être facile à **Distrait** est probablement un trait important à mesurer.

ÉVALUER : Recueillir les réponses du candidat

1. Inviter les candidats

- « Envoi automatique » via le portail ou lien envoyé par courriel manuellement
- Inclure le lien sur l'avis de poste à pourvoir ou la demande d'emploi

Astuces :

- Évaluer tous les candidats répondant aux exigences minimales
- Intégrer les évaluations dès le début du processus d'embauche
- Inclure également les candidats internes pour identifier les employés ayant un fort potentiel

2. Remplir les évaluations

- 10 à 15 min. pour que les candidats remplissent le formulaire AVP
- Accès en ligne à l'évaluation 24/7
- Disponible en plus de 24 langues

Astuces :

- Communiquer le but de l'évaluation
- Encourager les candidats à effectuer l'évaluation dans leur langue maternelle afin d'éviter les erreurs de compréhension qui pourraient fausser les résultats

3. Recevoir les rapports

- Les rapports sont générés automatiquement
- Envoyé directement à votre compte de messagerie et/ou de portail

Astuces :

- Envoyer aux candidats leur rapport de participant pour des informations et des conseils d'autocoaching
- Utiliser la fonction Générateur de rapports du portail pour personnaliser les rapports des candidats ou ajouter des références une fois que vous avez terminé

ANALYSER : Interpréter les rapports

Interpréter WPP, WVA et SQ/DSQ

Considérer les traits principaux du candidat :
Les traits principaux seront les plus révélateurs du comportement du candidat et se démarqueront le plus des autres.

- Quelles sont les **forces** générales du candidat?
- Quels sont leurs **défis** potentiels?

Comparez les résultats du candidat aux références :

- Où sont les domaines de « **compatibilité** » aux références ou aux traits essentiels du rôle?
- Quels sont les **domaines de préoccupation**? (Dans quels domaines ont-ils obtenu des scores à l'extérieur des références ou aux traits essentiels du rôle?)

Comparer les résultats du candidat à vos propres résultats ou à ceux des membres de l'équipe existante :

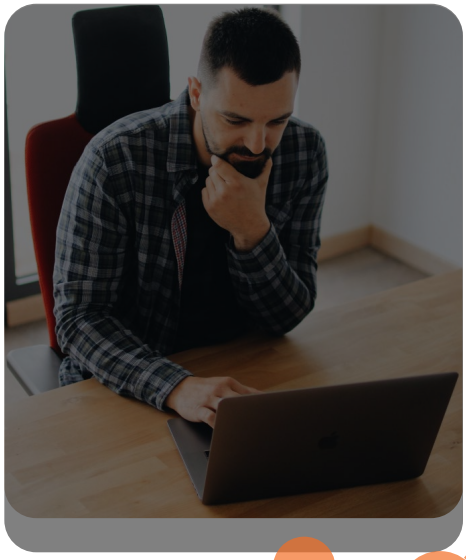
- Où ont-ils des **similarités**? Déterminer si cela est compatible ou si cela peut causer un écart ou un angle mort.
- Où sont-ils **différents**? Considérer si cela est complémentaire et comble un manque, ou si cela peut causer de la tension.

Noter la « Catégorie de validité » :
Ce score reflète les résultats d'une mesure interne de distorsion motivationnelle.

- « **Attention** » indique qu'il y a un risque que le candidat ait répondu d'une manière socialement plus souhaitable
- « **Acceptable** » indique qu'ils ont probablement répondu de manière sincère

Rappels pour WPP, WVA et SQ/DSQ :

- Il n'y a pas « bons » ou de « mauvais » scores
- Il y a des aspects positifs et négatifs à tout profil
- La compatibilité dépend du travail, de l'équipe et de l'environnement



EMBAUCHER: Sélection et entrevue des candidats

Sélection

Classer ou hiérarchiser les candidats pour l'entrevue :

- Les connaissances peuvent aider à déterminer avec qui passer une entrevue en premier

Signaler aux candidats qu'ils doivent procéder avec prudence :

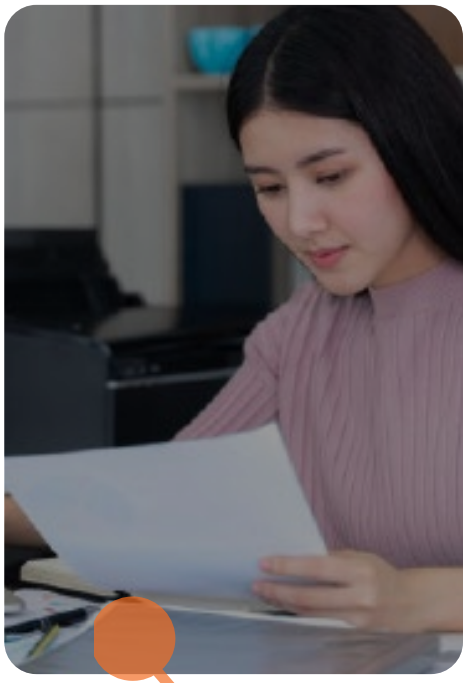
- Les connaissances peuvent révéler les domaines d'intérêt d'un candidat « de haut niveau » qui aurait pu autrement être omis

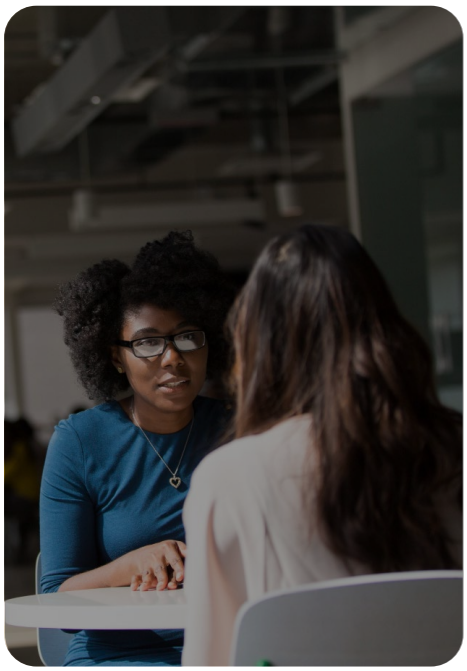
Considérer les candidats qui peuvent avoir été ignorés :

- Les connaissances peuvent mettre en évidence les forces et le potentiel d'un candidat qui, autrement, ne s'est pas démarqué

Rappels :

- Ne doit **PAS** être utilisé comme test de **réussite ou d'échec**
- Ne doit **PAS** être utilisé pour « **rejeter** » des candidats
- Devrait compter pour un **maximum de 25 %** d'une décision d'embauche





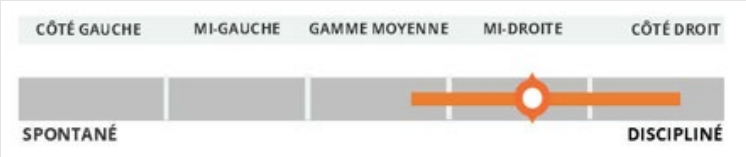
Entrevue

- Utiliser les **questions d'entrevue suggérées** conçues pour vérifier la compatibilité
- Examiner les **domaines de préoccupations et les défis potentiels** :
  - Mesurer leur degré de conscience de soi et s'ils ont appris des façons de gérer ces impulsions et tendances quand elles peuvent nuire au succès

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer la compatibilité

Parlez-moi d'une occasion où vous avez dû prêter attention pour faire les choses correctement. Quelle était la situation et qu'avez-vous fait pour rester concentré?

- Confirmer les **domaines de compatibilité et les points forts** :
  - Déterminer si ce sont des forces potentielles qui n'ont pas encore été développées ou si elles ont été pratiquées et affinées



Questions d'entrevue suggérées pour déterminer la compatibilité

Donnez-moi un exemple d'un moment où vous avez dû planifier et organiser quelque chose de complexe. Quelle était la situation et comment l'avez-vous traitée?

Vérification des références

- Poser des questions ciblées en fonction des informations du rapport
- Évaluer directement les domaines de préoccupation avec l'employeur précédent
- Augmenter la puissance prédictive de la vérification de références traditionnelle

Si la Catégorie de validité indique « Attention », porter une attention spéciale pour confirmer les résultats :

- Cela indique que le candidat a répondu de façon à paraître plus favorable ou qu'il a été distrait lorsqu'il a terminé l'évaluation
- Il est recommandé d'étudier cette question lors de l'appel de sélection ou de l'entrevue en recherchant des exemples de comportement pour vérifier leurs traits dominants, en particulier s'ils sont essentiels au poste

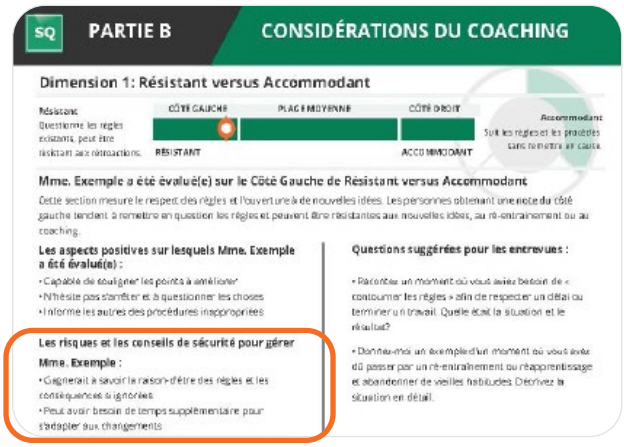
DÉVELOPPER : Utiliser les informations sur la personnalité au-delà de l'embauche

Intégration et formation des nouveaux membres de l'équipe

- Identifier les besoins en formation et les domaines à développer
- Adapter l'approche d'intégration et le contenu de la formation
- Par « métier » ou attribuer certaines tâches en fonction des traits de capacités

Encadrement et gestion des employés

- Développer une compréhension de la composition unique de votre équipe
- Adapter les interactions et le style de communication en fonction du travailleur
- Favoriser des comportements productifs et sécuritaires sur une base continue


SQ PARTIE B CONSIDÉRATIONS DU COACHING

Dimension 1: Résistant versus Accommodant

Résistant: Questionne les règles existants, peut être résistant aux réinventions.

CÔTÉ GAUCHE | PLAGE MOYENNE | CÔTÉ DROIT

RÉSISTANT | ACCOMMODANT

Accommodant: Suit les règles et les procédés sans remettre en cause.

Mme. Exemple a été évalué(e) sur le Côté Gauche de Résistant versus Accommodant

Cette section mesure le respect des règles et l'ouvert une à de nouvelles idées. Les personnes obtenant une note du côté gauche tendent à remettre en question les règles et peuvent être résistantes aux nouvelles idées, au ré-entraînement ou au coaching.

Les aspects positives sur lesquels Mme. Exemple a été évalué(e) :
- Capable de souligner les points à améliorer
- N'hésite pas s'arrêter et à questionner les choses
- Informe les autres des procédures inappropriées

Les risques et les conseils de sécurité pour gérer Mme. Exemple :
- Gagnerait à savoir la raison-d'être des règles et les conséquences si ignorées
- Peut avoir besoin de temps supplémentaire pour s'adapter aux changements

Questions suggérées pour les entrevues :
- Racontez un moment où vous aviez besoin de « contourner les règles » afin de respecter un délai ou terminer un travail. Quelle était la situation et le résultat?
- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous avez dû passer par un ré-entraînement ou réapprentissage et abandonner de vieilles habitudes. Décrivez la situation en détail.

Astuce : Se référer aux considérations et conseils de gestion dans les sections « Résultats détaillés » du rapport.

Former et développer des équipes

- Encourager les membres de l'équipe à comprendre les différentes méthodes de travail de l'équipe
- Faciliter une meilleure communication et des interactions entre les travailleurs
- Travailler mieux ensemble, réduire les conflits et améliorer l'efficacité de votre équipe

Astuce : Utilisez Analyses de groupe dans le portail client pour générer un instantané du profil de votre équipe.

Partie 2 : Présentations des produits AVP

Cette section fournit une vue d'ensemble de chaque évaluation TalentClick incluse dans la trousse Attitude-Valeurs-Personnalité (AVP). Chaque présentation fournit un aperçu des points forts et des défis associés aux scores de chaque côté de chaque dimension.

Profil de style de travail et de performance

Le WPP fournit un aperçu des traits de personnalité qui reflètent **les tendances et les préférences naturelles au travail**.

- Les résultats permettent aux employeurs d'identifier les tâches, les rôles et les styles de gestion pour lesquels les participants sont les mieux adaptés afin d'améliorer la participation, les performances et la rétention.

Les scores reflètent **les percentiles** sur une échelle normative.

- Le point milieu reflète les scores moyens d'une personne. Par conséquent, la plupart des gens obtiendront un score dans la gamme moyenne. Si quelqu'un obtient un score élevé « gauche » ou « droite », cela signifie qu'ils sont plus forts dans ce trait que la population générale.

Il n'y a pas de « **bons** » ou de « **mauvais** » résultats.

- Il existe des forces et des défis associés aux deux côtés de chaque dimension, qui dépendent du poste, de l'équipe et de l'environnement.

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	NON-DOMINANT	**DOMINANT**
Orientation sur le leadership Le degré auquel une personne est **motivée à prendre en charge et à diriger les autres.**	**Motivé à contribuer plutôt qu'à diriger les autres** **FORCES** • Agréable et modeste • Aime être un collaborateur individuel ou un joueur d'équipe • Suit facilement les directives **DÉFIS** • Peut ne pas vouloir assumer un rôle de leadership • Peut être mal à l'aise de s'affirmer ou de déléguer	**Motivé à diriger les autres** **FORCES** • Affirmé et assuré • Aime prendre les choses en main et fournir des directives • Fait preuve d'initiative **DÉFIS** • Peut se sentir frustré si ne peut pas prendre de décisions indépendantes • Peut trouver difficile de suivre les directives des autres

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	SATISFAIT	**AXÉ SUR LES RÉSULTATS**
Orientation sur les réalisations Le degré auquel une personne se **concentre sur la réalisation d'objectifs ambitieux.**	**Motivé par des objectifs modestes** **FORCES** • Facile à vivre et facile à satisfaire • Généralement satisfait d'eux-mêmes et des autres • Aime les tâches simples ou celles qu'ils ont déjà maîtrisées **DÉFIS** • Peut trouver difficile à maintenir un niveau élevé de performance • Peut avoir besoin de soutien actif avec des objectifs exigeants	**Motivé par des objectifs ambitieux** **FORCES** • Hautement motivé et travailleur • A des attentes élevées à l'égard d'eux-mêmes et des autres • Apprécie les tâches difficiles et les projets d'affectation **DÉFIS** • Peut avoir besoin d'être mis au défi et être utiliser pleinement pour être impliqué • Peut être frustré lorsque les objectifs personnels ou les attentes ne sont pas atteint
	RÉACTIF	**CALME**
Orientation émotionnelle Le degré auquel une personne **est tolérant au stress et à la pression.**	**Réactivité face au stress et à la pression** **FORCES** • Vigilant et prompt • Fait preuve d'urgence • Répond rapidement aux situations stressantes **DÉFIS** • Peut être tendu ou anxieux • Peut devenir contrarié ou découragé lorsque les choses ne vont pas bien	**Résilient au stress et à la pression** **FORCES** • Tempéré et modéré • Pense aux solutions possibles avant d'agir • Prend de lourdes exigences de travail sans broncher **DÉFIS** • Peut être plus lent à répondre aux situations d'urgence • D'autres peuvent confondre le calme pour un manque d'inquiétude ou d'enthousiasme

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	RÉSERVÉ	**EXTRAVERTI**
Orientation sociale Le degré auquel une personne **apprécie l'interaction sociale.**	**Aime et cherche à travailler de manière indépendante** **FORCES** • Réfléchi et attentif • Se concentre facilement sur le travail indépendant • Examine attentivement les pensées et les idées avant de les partager **DÉFIS** • Peut préférer travailler de manière indépendante lorsque l'implication d'autrui est requise • Peut ne pas exprimer ouvertement ses idées et opinions	**Apprécie et recherche les interactions sociales** **FORCES** • Ouvert et communicatif • Établit facilement des relations avec les autres • Aime rencontrer de nouvelles personnes et le réseautage • Partage facilement les pensées et les idées **DÉFIS** • Peut préférer impliquer les autres lorsque le travail indépendant est requis • Peut avoir besoin de reconnaissance verbale des autres pour rester engagé
	DIRECT	**EMPATHIQUE**
Orientation interpersonnelle Le degré auquel une personne est **sensible aux besoins et aux sentiments des autres.**	**Soucieux de l'objectivité et de l'accomplissement des tâches** **FORCES** • Honnête et franc • Communicateur direct et clair • Exprime facilement les opinions impopulaires • Prend un point de vue objectif, non émotionnel **DÉFIS** • Peut se concentrer sur l'exécution des tâches plus que les besoins personnels • Peut être perçu comme insensible aux sentiments des autres	**Soucieux des besoins et des sentiments des autres** **FORCES** • Compatissant et serviable • Communicateur discret • Axé sur le soutien aux autres • S'efforce d'atteindre des résultats où toutes les parties sont satisfaites **DÉFIS** • Peut se concentrer sur les besoins personnels plutôt que sur l'exécution des tâches • Peut mettre les besoins des autres avant leurs propres besoins

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	SPONTANÉ	**DISCIPLINÉ**
Orientation sur la tâche Le degré auquel une personne est **systématique dans son approche des tâches.**	**Préfère une approche flexible aux tâches** **FORCES** • Improvise et s'adapte • Suit la voie la plus rapide pour atteindre les objectifs • Saisit facilement la « vue d'ensemble » • Non lié par les règles ou les processus **DÉFIS** • Peut négliger les exigences de planification et de préparation • Peut négliger les détails ou prendre des raccourcis	**Préfère une approche systématique aux tâches** **FORCES** • Consciencieux et fiable • Crée et suit les plans • Établit l'ordre et la structure • S'occupe facilement des détails • Se conforme naturellement aux règles et aux processus **DÉFIS** • Peut nécessiter un plan détaillé afin d'accomplir les tâches • Peut négliger la « vue d'ensemble »
	CONVENTIONNEL	**OUVERT D'ESPRIT**
Orientation conceptuelle Le degré auquel une personne est **réceptive aux nouvelles idées ou expériences.**	**Désire des idées éprouvées et des expériences familières** **FORCES** • Pratique et prévisible • Adhère aux méthodes établies • Trouve des solutions « éprouvées » aux problèmes • Reste concentré sur les tâches répétitives **DÉFIS** • Peut être résistant à de nouveaux outils ou nouvelles méthodes • Peut avoir besoin de temps pour s'adapter au changement	**Désire des idées innovatrices et de nouvelles expériences** **FORCES** • Imaginatif et curieux • Expérimente de nouveaux outils et nouvelles méthodes • Trouve des solutions créatives aux problèmes • S'adapte facilement aux changements **DÉFIS** • Peut avoir besoin de beaucoup de changements pour rester stimulé • N'évalue pas forcément l'utilité d'idées nouvelles avant la mise en pratique

Valeurs professionnelles et attitude

Le WVA fournit un aperçu des **normes personnelles de comportement** qui reflètent la façon typique que l'on pense ou ressent.

- Les résultats permettent aux employeurs de déterminer la compatibilité aux rôles et à la culture d'entreprise afin de stimuler le rendement et de réduire **les comportements contreproductifs** tels que le vol, la fraude et la violence.

Les scores reflètent **les percentiles** sur une échelle normative.

- Le point milieu reflète les scores moyens d'une personne. Par conséquent, la plupart des gens auront un score dans la gamme « moyenne ». Si quelqu'un obtient un score « élevé » ou « faible », cela signifie qu'ils sont plus forts ou plus faibles dans ce trait que la population générale.

Il n'y a pas de « **bons** » ou de « **mauvais** » résultats.

- Bien que le WVA ait été conçu pour refléter les valeurs et les attitudes que les employeurs recherchent généralement pour les travailleurs de premier échelon, il existe encore des forces et des défis associés aux deux extrémités de chaque dimension. De plus, l'importance ou le poids de chaque dimension dépend de la position et des normes organisationnelles.

DIMENSION	FAIBLE	ÉLEVÉ
CONFORMITÉ		
Le degré auquel une personne **respecte les règles et les normes généralement acceptées.**	**Agit indépendamment des règles et des normes généralement acceptées** **FORCES** • Questionne les règles et les normes • À l'aise dans la « zone grise » et avec l'utilisation de failles • Ne se préoccupe pas des opinions des autres • Perçu comme un penseur indépendant **DÉFIS** • Peut ignorer des règles ou codes de conduite importants • Peut se concentrer sur ce qui est le mieux pour eux dans le moment • Peut déformer la vérité pour obtenir la réalisation de quelque chose	**Respecte les règles et les normes généralement acceptées** **FORCES** • Suit les règles et les normes • Fait confiance aux intentions des autres • Prend leur propre réputation au sérieux • Perçu comme éthique et honorable **DÉFIS** • Peut avoir du mal à contourner les règles au besoin • Peut être trop protecteur de leur réputation • Peut faire trop confiance aux autres

DIMENSION	FAIBLE	ÉLEVÉ
RESPONSABILITÉ		
Le degré auquel une personne est **motivée à répondre aux attentes des autres et aux échéanciers.**	**Désinvolte avec les attentes et les délais** **FORCES** • Flexible avec les engagements • À l'aise de changer les plans • Disposé à déléguer plutôt qu'à exécuter les tâches lui-même • Perçu comme compréhensif et flexible **DÉFIS** • Peut avoir de la difficulté avec la ponctualité ou le suivi • Peut éviter de prendre des engagements • Peut être perçu comme peu fiable ou en retard	**Strict avec les attentes et les délais** **FORCES** • Fait le suivi des engagements • Respecte les plans et les délais • Préfère effectuer les tâches lui-même • Perçu comme ponctuel et fiable **DÉFIS** • Peut hésiter à changer les plans au besoin • Peut s'engager de manière excessive envers les autres et ignorer ses propres besoins • Peut être perçu comme rigide ou inflexible
CAPACITÉ D'ÊTRE ENTRAÎNÉ		
Le degré auquel une personne **répond positivement aux suggestions et est motivée à améliorer son comportement.**	**Sceptique quant aux suggestions d'amélioration** **FORCES** • Évalue soigneusement les conseils d'autres • Perspicace envers les commentaires des autres • Exige une justification claire avant de changer de comportement • Confiant dans ses propres capacités **DÉFIS** • Peut répondre de manière défensive aux commentaires sur les performances • Peut être résistant au changement de comportement • Peut manquer de conscience de soi quant aux limites	**Répond positivement aux suggestions d'amélioration** **FORCES** • Cherche des suggestions d'amélioration • Met facilement en place les commentaires des autres • Très disposé à changer de comportement • Conscient de ses capacités et de ses limites **DÉFIS** • Peut agir sur les conseils des autres sans question • Peut peser toutes les sources de rétroaction également • Peut s'attendre à atteindre des normes irréalistes pour l'auto-amélioration

DIMENSION	FAIBLE	ÉLEVÉ
POSITIVITÉ		
Le degré auquel une personne **contrôle ses émotions négatives et maintient une attitude optimiste.**	**Ouvert aux émotions négatives et maintient une vision réaliste** **FORCES** • Ouvert aux émotions • Envisage des inconvénients potentiels des plans ou des idées • Prêt à fournir des commentaires critiques • Détecte les risques potentiels **DÉFIS** • Peut devenir facilement contrarié ou découragé • Peut ne pas se rendre compte quand ses paroles ou ses actions découragent les autres • Peut être perçu comme cyniques ou pessimistes	**Contrôle les émotions négatives et maintient une vision optimiste** **FORCES** • N'est pas facilement contrarié ou découragé • Voit les avantages des situations et des nouvelles idées • Impact encourageant sur les autres • Perçus comme coopératif et optimiste **DÉFIS** • Peut ne pas voir les inconvénients ou les risques • Peut ne pas communiquer les commentaires critiques • Peut ne pas comprendre les autres qui ont des points de vue sceptiques
CONTRÔLE DE L'AGRESSIVITÉ		
Le degré auquel une personne est **motivée à éviter la confrontation ou les interactions conflictuelles.**	**Accepte la confrontation et les situations de conflit** **FORCES** • Protège ses limites personnelles • À l'aise de s'affirmer • Résout rapidement les conflits • Fait face aux comportements inacceptables rapidement **DÉFIS** • Peut être facilement agité ou irrité • Peut être argumentatif lorsque cela n'est pas approprié • Peut s'engager dans des actions agressives ou de représailles	**Évite la confrontation et les situations de conflit** **FORCES** • N'est pas facilement provoqué ou offusqué • Garde ses émotions sous contrôle • Évite les interactions combatives • Perçu comme patient et compréhensif avec les autres **DÉFIS** • Peut être trop passif dans les situations où il devrait s'affirmer • Peut éviter d'adresser des conflits interpersonnels • Peut ne pas confronter des comportements inacceptables

DIMENSION	FAIBLE	ÉLEVÉ
COMMUNICATION OUVERTE		
Le degré auquel une personne **partage ouvertement des pensées, sentiments, opinions et informations.**	**Partage prudent de pensées, de sentiments, points de vue et informations** **FORCES** • Sens profond des limites et de la discrétion • À l'aise avec les informations limitées • Préfère écouter que de parler • Pas susceptible de distraire les autres par des conversations sociales **DÉFIS** • Peut hésiter de partager des informations avec les autres • Peut garder les autres à distance • Peut être perçu comme « fermé » ou « secret »	**Partage ouvertement des pensées, sentiments, points de vue et informations** **FORCES** • Amorce la communication avec les autres • Fait facilement confiance aux autres avec de l'information • Favorise le partage des connaissances et la collaboration • Perçus comme transparent et accessible **DÉFIS** • Peut manquer de discrétion ou de limites avec les collègues ou les clients • Peut parler lorsque des mesures sont nécessaires • Peut exiger un degré élevé de transparence et d'information

SQ Quotient de sécurité

Le SQ mesure les traits de personnalité liés au **comportement en matière de sécurité**.

- Les résultats aident les employeurs et les superviseurs à identifier et à gérer les risques comportementaux afin de réduire les incidents de sécurité.
- Certains traits de personnalité prédisent des modèles de comportements non sécuritaires, tels que la précipitation, les raccourcis ou le non-respect des procédures opérationnelles normalisées (PON). Ces comportements, à leur tour, permettent de prévoir de manière significative les incidents liés à la sécurité, notamment les chutes, les quasi-accidents et les blessures, ainsi que les arrêts de travail et les dommages matériels. Il a été démontré que l'embauche et le coaching de personnes en fonction de leurs facteurs de risque comportementaux personnels réduiraient considérablement les incidents et les blessures.

Les scores reflètent **les percentiles** sur une échelle normative.

- Le point milieu reflète les scores moyens d'une personne. Par conséquent, la plupart des gens obtiendront un score dans la gamme moyenne. Si quelqu'un obtient un score élevé « gauche » ou « droite », cela signifie qu'ils sont plus forts dans ce trait que la population générale.

Il n'y a pas de « **bons** » ou de « **mauvais** » résultats.

- Bien que certains profils prédisent un risque élevé d'incidents en moyenne, il existe des points forts et des risques associés aux deux côtés de chaque dimension, qui dépendent de la position et de l'environnement.

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	RÉSISTANT	**ACCOMMODANT**
Le degré auquel une personne **suit les règles et est ouverte au perfectionnement et au changement de comportement.**	**Questionne les règles et les changements** **FORCES** • Questionne la raison ou l'objectif derrière les règles nouvelles et existantes • Souligne les points à améliorer dans les procédures de sécurité **DÉFIS** • Peut défier les règles de sécurité et les procédures opérationnelles normalisées • Peut résister au recyclage et au changement de comportement	**Accepte les règles et les changements** **FORCES** • Se conforme aux règles et les respecte • Réceptif au recyclage et au changement de comportement **DÉFIS** • Peut suivre aveuglément les règles lorsqu'elles ne sont pas appropriées • Peut ne pas remarquer ou signaler les domaines à améliorer

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	ANXIEUX	**CALME**
Le degré auquel une personne **subit le stress et la pression.**	**Sensible au stress et à la pression** **FORCES** • Rapide pour percevoir la gravité ou le sérieux d'une situation • Fort sentiment d'urgence **DÉFIS** • Peut rapidement éprouver du stress dans des situations inattendues • Peut avoir de la difficulté à penser clairement et rationnellement sous pression	**Tolérant au stress et à la pression** **FORCES** • Seuil de tolérance élevé au stress • Pense clairement et rationnellement sous la pression **DÉFIS** • Peut sous-estimer la gravité d'une situation • Peut ne pas avoir un sentiment d'urgence
	IMPATIENT	**PATIENT**
Le degré auquel une personne **éprouve de la frustration et de l'irritation.**	**Sensible aux frustrations et aux irritations** **FORCES** • Réagit rapidement aux comportements négatifs • Affirmé et franc **DÉFIS** • Peut prendre les problèmes de travail personnellement • Peut être facilement irrité par les autres • Peut être perçu comme inaccessible	**Tolérant aux frustrations et aux irritations** **FORCES** • Montre rarement de l'agitation envers les autres • Tempéré et accessible **DÉFIS** • Peut être trop tolérant ou indulgent • Peut éviter d'adresser un comportement négatif ou dangereux

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	DISTRAIT	**CONCENTRÉ**
Le degré auquel une personne **recherche la variété et la stimulation.**	**Recherche de la variété et de la stimulation** **FORCES** • Change facilement son focus et accepte de nouveaux stimuli • À l'aise avec les « tâches multiples » ou l'attention partagée **DÉFIS** • Peut avoir du mal à se concentrer pendant de longues périodes • Peut être facilement être ennuyé ou distrait par des tâches routinières ou répétitives	**Recherche la routine et les répétitions** **FORCES** • Se concentre facilement pendant de longues périodes de temps • À l'aise avec les routines ou les tâches répétitives **DÉFIS** • Peut avoir de la difficulté à changer son focus et accepter de nouveaux stimuli • Peut être submergé par de multiples demandes liées au travail
	IMPULSIF	**PRUDENT**
Le degré auquel une personne **considère les conséquences et les risques lorsqu'elle prend des décisions.**	**Prise de décision rapide et instinctive** **FORCES** • Prend des décisions rapides • Prend des mesures rapidement • Confiant dans ses capacités **DÉFIS** • Peut sous-estimer les conséquences négatives et les risques • Peut surestimer les capacités • Peut être enclin à précipiter les choses	**Prise de décision réfléchie et prudente** **FORCES** • Évalue soigneusement les conséquences et les risques avant d'agir • Réaliste en ce qui concerne les capacités et les limites **DÉFIS** • Peut être lent à prendre des décisions • Peut hésiter à prendre des mesures en cas de besoin • Peut sous-estimer ses propres capacités

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	AMATEUR DE SENSATIONS FORTES	**RÉTICENT**
Le degré auquel une personne **évite l'incertitude et les risques.**	**Captivé par l'incertitude et le risque** **FORCES** • Adapté aux tâches à haut risque • Apprécie les expériences nouvelles et inhabituelles **DÉFIS** • Peut prendre des risques inutiles • Peut se livrer à des comportements dangereux lorsqu'il est agité ou s'ennuie	**Évite les incertitudes et les risques** **FORCES** • Évite les risques inutiles • Détourne les situations dangereuses **DÉFIS** • Peut avoir de la difficulté à prendre les risques nécessaires ou inévitables • Peut éviter les situations inhabituelles

Qu'est-ce que le « Score SQ »?

- Le Score SQ reflète une moyenne de toutes les dimensions et est basé sur les traits considérés comme étant « à haut risque » en moyenne lors de la prévision des incidents de sécurité pour les travailleurs de première ligne.
- Les scores les plus **faibles** indiquent généralement un risque de sécurité plus **élevé**, tandis que les scores les plus **élevés** indiquent généralement un risque de sécurité plus **faible**.

Risque de sécurité élevé	Risque de sécurité modéré	Faible risque de sécurité
1-25	26-74	75-100

DSQ Quotient de sécurité du conducteur

Le DSQ mesure les traits de personnalité liés au **comportement de sécurité du conducteur**.

- Les résultats aident les employeurs à identifier et à gérer les risques comportementaux afin de réduire les incidents de conduite.
- Certains traits de personnalité prédisent des modèles de comportements non sécuritaires, tels que la vitesse, les raccourcis ou la gestion sur le terrain. Ces comportements, à leur tour, permettent de prévoir de manière significative les incidents de conduite, y compris les billets de circulation, les quasi-accidents ou les collisions fautives. Il a été démontré que l'embauche et le coaching de personnes en fonction de leurs facteurs de risque comportementaux personnels réduiraient considérablement les incidents et les blessures liés à la conduite.

Les scores reflètent **les percentiles** sur une échelle normative.

- Le point milieu reflète les scores moyens d'une personne. Par conséquent, la plupart des gens obtiendront un score dans la gamme moyenne. Si quelqu'un obtient un score élevé « gauche » ou « droite », cela signifie qu'ils sont plus forts dans ce trait que la population générale.

Il n'y a pas de « **bons** » ou de « **mauvais** » résultats.

- Bien que certains profils prédisent un risque élevé d'incidents de conduite en moyenne, il existe des points forts et des risques associés aux deux côtés de chaque dimension, qui dépendent de la position et de l'environnement.

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	RÉSISTANT	**ACCOMMODANT**
Le degré auquel une personne **suit les règles et est ouverte au perfectionnement et au changement de comportement.**	**Questionne les règles de conduite et les directives** **FORCES** • Questionne la raison ou l'objectif derrière les règles de conduite • Souligne les points à améliorer dans les procédures de sécurité **DÉFIS** • Peut défier les règles de conduite et les procédures • Peut résister au recyclage et au changement de comportement	**Suit les règles de conduite et les lignes directrices** **FORCES** • Se conforme aux règles lors de la conduite et les respecte • Réceptif au recyclage et au changement de comportement **DÉFIS** • Peut suivre aveuglément les directives de conduite lorsqu'elles ne sont pas appropriées • Peut ne pas remarquer les domaines à améliorer

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	ANXIEUX	**CALME**
Le degré auquel une personne **subit le stress et la pression.**	**Sensible au stress et à la pression lors de la conduite** **FORCES** • Rapide pour percevoir les menaces lors de la conduite • Fort sentiment d'urgence **DÉFIS** • Peut rapidement éprouver du stress dans des situations de conduite inattendues • Peut avoir de la difficulté à penser clairement lors de la conduite sous pression	**Tolérant au stress et à la pression lors de la conduite** **FORCES** • Seuil de tolérance élevé au stress • Pense clairement et rationnellement lors de la conduite sous la pression **DÉFIS** • Peut sous-estimer la gravité d'une situation de conduite • Peut ne pas avoir un sentiment d'urgence
	IMPATIENT	**PATIENT**
Le degré auquel une personne **éprouve de la frustration et de l'irritation.**	**Éprouve de la frustration et de l'irritation lors de la conduite** **FORCES** • Réagit rapidement à un comportement de conduite dangereux • Affirmé lors de la conduite **DÉFIS** • Peut prendre personnellement le comportement d'autres conducteurs • Peut être facilement irrité ou ennuyé par d'autres conducteurs	**Tolérant aux frustrations et aux irritations pendant la conduite** **FORCES** • Montre rarement de l'agitation envers les autres conducteurs • Tempéré lors de la conduite **DÉFIS** • Peut être trop tolérant ou indulgent avec les autres chauffeurs • Peut éviter d'adresser un comportement de conduite négatif ou dangereux

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	DISTRAIT	**CONCENTRÉ**
Le degré auquel une personne **recherche la variété et la stimulation.**	**Recherche de la variété et de la stimulation lors de la conduite** **FORCES** • Change facilement son focus et l'attention partagée au besoin • À l'aise avec la variété et la stimulation lors de la conduite **DÉFIS** • Peut avoir du mal à se concentrer pendant de longues périodes de conduite • Peut être facilement ennuyé ou distrait lorsque la conduite est routinière ou répétitive	**Recherche la routine et les répétitions lors de la conduite** **FORCES** • Se concentre facilement pendant de longues périodes de conduite au besoin • Reste attentif lorsque la conduite est routinière ou répétitive **DÉFIS** • Peut avoir de la difficulté à changer son focus et l'attention partagée lors de la conduite • Peut être submergé par une grande variabilité et de nouveaux stimulis
	IMPULSIF	**PRUDENT**
Le degré auquel une personne **considère les conséquences et les risques lorsqu'elle prend des décisions.**	**Prise de décision rapide et instinctive lors de la conduite** **FORCES** • Prend des décisions et des mesures rapides lors de la conduite • Confiant dans ses capacités de conduite **DÉFIS** • Peut sous-estimer les conséquences négatives et les risques des décisions de conduite • Peut surestimer les capacités de conduite	**Prise de décision réfléchie et prudente lors de la conduite** **FORCES** • Évalue soigneusement les situations de conduite avant d'agir • Réaliste en ce qui concerne les capacités et les limites de la conduite **DÉFIS** • Peut être lent à prendre des décisions et des mesures en cas de besoin • Peut sous-estimer les capacités de conduite

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	CÔTÉ DROIT
	AMATEUR DE SENSATIONS FORTES	**RÉTICENT**
Le degré auquel une personne **évite l'incertitude et les risques.**	**Captivé par l'incertitude et le risque lié à la conduite** **FORCES** • Adapté aux tâches de conduite à haut risque • Apprécie les expériences nouvelles et inhabituelles de conduite **DÉFIS** • Peut prendre des risques de conduite inutiles • Peut se livrer à des manœuvres de conduite dangereuses lorsqu'il est agité ou s'ennuie	**Évite les incertitudes et les risques liés à la conduite** **FORCES** • Évite les risques de conduite inutiles • Détourne les situations de conduite dangereuses **DÉFIS** • Peut avoir de la difficulté à prendre les risques de conduite nécessaires ou inévitables • Peut éviter les situations de conduite inhabituelles

Qu'est-ce que le « Score DSQ »?

- Le Score DSQ reflète une moyenne de toutes les dimensions et est basé sur les traits considérés comme étant « à haut risque » en moyenne lors de la prévision les incidents de conduite.
- Les scores les plus **faibles** indiquent généralement un risque de sécurité plus **élevé**, tandis que les scores les plus **élevés** indiquent généralement un risque de sécurité plus **faible**.

Risque de sécurité élevé	Risque de sécurité modéré	Faible risque de sécurité
1-25	26-74	75-100

© tous droits réservés TalentClick Workforce Solutions Inc.
Adresse courriel : info@talentclick.com
Téléphone : 1.877.723.3778

Avis de propriété
Les informations contenues dans ce document sont la propriété de TalentClick.
Ne pas copier à moins d'avoir obtenu une autorisation écrite.

Conception et contenu du cours
Ce manuel de formation a été développé par :
Samantha Goldstein, MA Psychologie organisationnelle, BA Psychologie
Stephen Race, M.Sc Psychologie du travail, BA Psychologie

Le contenu est basé sur la littérature actuelle, les principes scientifiques reconnus, le jugement des experts en la matière, le public cible et les exigences réglementaires.