SHL.

Rapport D'Évaluation Des Hauts Potentiels

Name **Sample Candidate1**

Date **14.09.2023**

Sommaire

1 À propos de ce rapport

2 Résumé des évaluations

3 Résultats pour l’élément Aspiration

4 Résultats pour l’élément Aptitude

5 Résultats pour l’élément Engagement

6 Détails de l'évaluation

7 Méthodologie d’évaluation

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

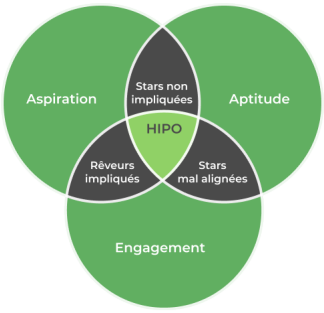
1. À propos de ce rapport

Ce rapport se fonde d'une décennie de recherches sur des programmes à destination des hauts potentiels et sur les qualités qui les différencient. Ces dernières leur permettent d'atteindre avec une plus forte probabilité des postes à plus grandes responsabilités, plus stimulants, et d'y être efficaces . Ce rapport s'appuie sur le modèle SHL sur les hauts potentiels[1]. Il utilise un certain nombre d'évaluations afin d'identifier les points forts du participant par rapport aux principaux éléments de ce modèle.

Le modèle SHL sur les hauts potentiels[1]

Un haut potentiel est un individu ayant un niveau de performance élevé, et disposant en plus de l'aspiration, de l'aptitude et de l'engagement nécessaires pour accéder et réussir à des postes clés à plus grandes responsabilités :

- **Aspiration** - pour accéder à des postes à plus grandes responsabilités
- **Aptitude** - pour être efficace dans des postes à plus grandes responsabilités
- **Engagement** - pour s'investir au sein de l'organisation et y rester dans des rôles difficiles



Ce que couvre le rapport

Le présent rapport met l'accent sur deux composantes du modèle SHL pour traiter les questions critiques qui déterminent le succès d'un programme à destination des hauts potentiels et celui de ses participants :

Aspiration pour accéder à un poste de manager ou de directeur à plus grandes responsabilités. L'aspiration est évaluée par le biais de six facteurs de motivation et de deux comportements critiques qui, d'après les recherches de SHL et Gartner, améliorent considérablement les chances d'accéder à un poste à plus grandes responsabilités au sein d'une organisation. Cette partie du rapport répond à la question : « Qui est le plus susceptible d'accéder avec succès à un poste à plus grandes responsabilités ? ».

Aptitude à être efficace à des postes de gestion et de leader à plus grandes responsabilités. L'aptitude est évaluée par le biais du modèle de leadership de SHL, utilisé par les organisations du monde entier, pour mettre en évidence le potentiel futur d'un individu. Quatre compétences managériales (ou "transactionnelles") critiques et quatre compétences de leadership (ou "transformationnelles") critiques sont évaluées. Cette partie du rapport répond à la question : « Qui est le plus susceptible d'être performant à un poste de gestion et de leader à plus grandes responsabilités ? ».

Les individus disposant d'une forte aspiration et d'une forte aptitude sont les plus susceptibles d'être de vrais hauts potentiels. Pour ces derniers, la question clé qui se pose alors est la suivante : qui est le plus susceptible de rester au sein de l'organisation ? Des conseils sont fournis à la fin de ce rapport sur la manière d'évaluer l'engagement d'un individu, en utilisant des preuves observables concernant l'implication actuelle de l'individu à son poste et de son attachement à long terme à l'organisation.

Évaluations utilisées

Ce rapport utilise les scores obtenus à une série d'évaluations. Elles ont été cartographiées au modèle SHL sur les hauts potentiels[1] :

Évaluation	Aspiration	Aptitude
Questionnaire de motivation	✓	
Questionnaire de personnalité	✓	✓
Tests d'aptitude Verify		✓

Les évaluations utilisées pour générer le présent rapport sont détaillées à la fin de celui-ci.

[1]Le modèle SHL sur les hauts potentiels basé sure les recherches par SHL et Gartner

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

2. Résumé des évaluations

Faible 1 2 3 4 5 Élevée

Les scores indiqués ci-dessous reflètent la probabilité de voir cette personne s'élever à un poste de cadre exigeant en termes d'aptitudes managériales et de leadership, et à s'y distinguer. Les sections suivantes du présent rapport fournissent de plus amples informations sur la méthode d'obtention de ces deux scores à partir des évaluations réalisées.

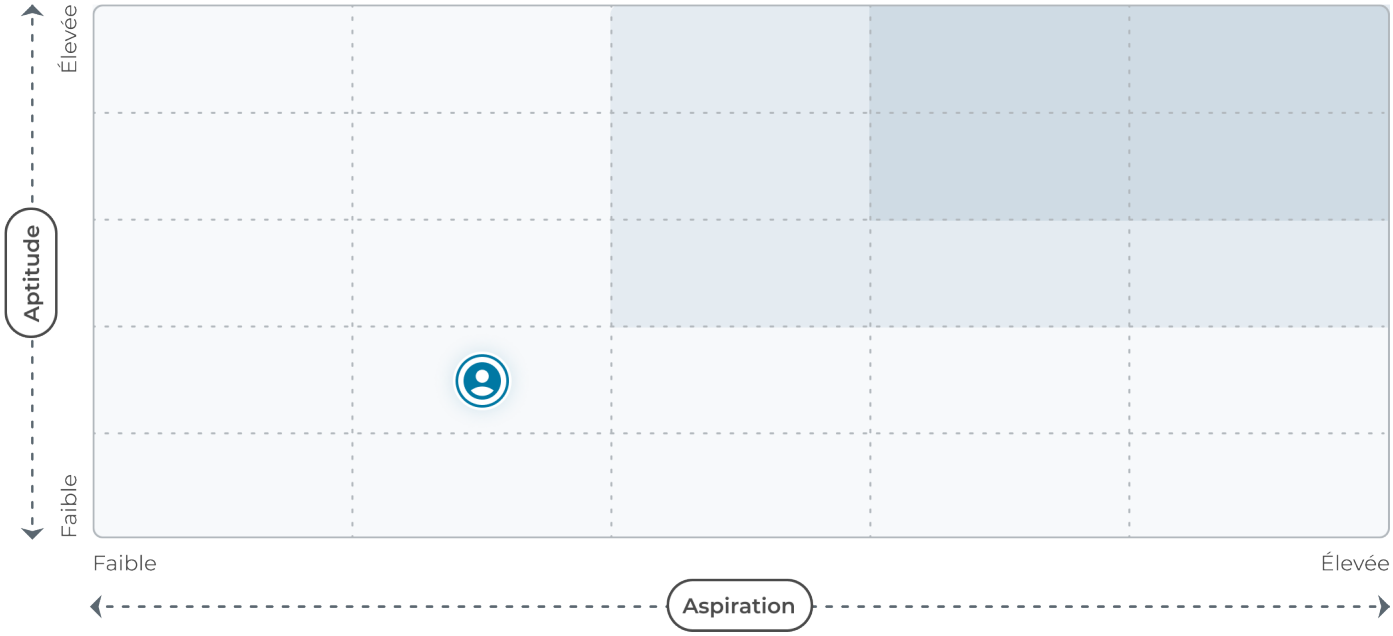
Facteurs qui déterminent le haut potentiel

Aspiration

Probabilité d'accéder à un poste de manager et de leader à plus grandes responsabilités (par exemple, directeur)

Aptitude

Probabilité d'être efficace à un poste de manager et de leader à plus grandes responsabilités



Légende du rapport

- Former pour aujourd'hui
- Former pour aujourd'hui et demain
- Les plus hauts potentiel
- Score individuel

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Remarques

Les informations ci-dessus concernent le potentiel futur de la personne et non sa performance actuelle. Elles sont basées sur les recherches réalisées auprès d'un ensemble d'entreprises du monde entier. Ces recherches indiquent dans quelle mesure les aspects essentiels liés à la motivation et au comportement prédisent la potentielle évolution de carrière. Dans le cas du présent rapport, les résultats révèlent un poste senior, de niveau cadre dirigeant, comme l'indique le score obtenu pour ***Aspiration***, et une performance élevée une fois en poste, comme l'indique le score obtenu pour ***Aptitude***.

Le score général n'est pas une moyenne des notes obtenues pour ***Aspiration*** et ***Aptitude***. Afin de mieux distinguer les profils, le score général indique où les notes combinées des participants pour ***Aspiration*** et ***Aptitude*** les placent par rapport aux personnes auxquelles ils ont été comparés. Ce rapport utilise une échelle allant de 1 à 5, allant de très faible à très élevé. Vous trouverez à la fin du rapport les informations concernant la population de référence par rapport à laquelle le/la participant(e) a été comparée(e).

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

3. Résultats pour l'élément Aspiration

Faible 1 2 3 4 5 Élevée

Scores généraux

Aspiration

Probabilité d'accéder à un poste de manager et de leader à plus grandes responsabilités (par exemple, directeur)

Mode de calcul du score relatif à l'aspiration

Les recherches de SHL et Gartner montrent que la probabilité d'accéder à un poste à plus grandes responsabilités augmente sensiblement lorsque les individus ont des scores plus élevés sur six facteurs de motivation critiques et sur deux comportements, qui leur permettent de traduire ces motivations en réussite professionnelle tangible. La façon dont l'individu se situe par rapport aux facteurs de motivation critiques et aux comportements est indiquée plus en détail ci-dessous.

Les scores dans ces huit domaines ont été combinés pour créer un score relatif à l'Aspiration. Il compare les facteurs de motivation et les comportements avec ceux d'un groupe de référence pertinent sur une échelle allant de très faible à très élevé. Des informations plus détaillées sur la population avec laquelle l'individu a été comparé sont disponibles à la fin du rapport.

Facteurs de motivation qui déterminent l'aspiration

Autonomie

Travailler de façon indépendante et prendre l'initiative

Flexibilité

Travailler dans des environnements moins structurés et plus fluides

Immersion

Avoir une implication personnelle au-dessus de la norme

Intérêt

Avoir un travail offrant de la variété, suscitant de l'intérêt et stimulant

Niveau d'activité

Travailler dans des environnements où le rythme est soutenu et où il existe une pression des délais

Pouvoir

Avoir des responsabilités, exercer une autorité et influencer les autres

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Comportements clés qui déterminent l'aspiration

Agir de sa propre initiative et prendre ses responsabilités

Prend des initiatives et assume des responsabilités

Atteindre des objectifs et poursuivre un développement personnel

S'investit dans son développement personnel et fait pression pour obtenir des résultats

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

4. Résultats pour l'élément Aptitude

Faible 1 2 3 4 5 Élevée

Scores généraux

Aptitude

Probabilité d'être efficace à un poste de manager et de leader à plus grandes responsabilités

Mode de calcul du score relatif à l'aptitude

Les recherches de SHL et Gartner montrent que la probabilité d'être performant et efficace à un futur poste managérial et de leadership à plus grandes responsabilités dépend du niveau de compétences managériales (transactionnelles) et de leadership (transformationnelles). Les scores obtenus pour ces deux compétences sont comparés à un groupe témoin pertinent. Ils sont détaillés ci-dessous.

Le score relatif à l'Aptitude indiqué en haut de cette page n'est pas une moyenne. Pour distinguer plus nettement les participants, le score global relatif à l'Aptitude montre où se situent le score managérial et le score de leadership combinés de l'individu par rapport à un groupe témoin pertinent sur une échelle allant de Très faible à Très élevé. Vous trouverez à la fin du rapport les informations concernant la population de référence par rapport à laquelle le/la participant(e) a été comparée(e).

Capacité managériale

Analyser et interpréter IND

Analyser les informations complexes et appliquer son expertise

S'adapter et faire face*

Répondre et s'adapter favorablement à la pression et aux revers

Soutenir et coopérer*

Soutenir les autres et collaborer positivement avec les gens

Organiser et exécuter

Planifier et travailler de façon organisée, en concentrant ses efforts sur le résultat final

Aptitude globale de managériale

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Capacité de leadership

Créer et conceptualiser IND

A des idées innovantes et pense de façon stratégique

Interagir et présenter* ND

Communique avec les autres et sait les convaincre et les influencer

Diriger et décider

Prendre l'initiative de l'action, donner des consignes et assumer les responsabilités

Entreprendre et réaliser ND

Privilégie les résultats et la réalisation des objectifs

Aptitude globale de leadership

***** Ces compétences se rapportent à l'intelligence émotionnelle
I N D Compétences qui peuvent inclure des scores issus de tests d'aptitude. I : inductive. N : numérique. V : verbale.

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

5. Résultats pour l'élément Engagement

Pourquoi évaluer l'engagement ?

Outre les éléments **Aspiration** et **Aptitude**, les entreprises doivent également évaluer le niveau d'**Engagement** des individus, et ce pour deux raisons :

Retour sur investissement : Les entreprises doivent s'assurer que leur investissement dans des personnes à haut potentiel sera, à terme, rentable. Elles doivent veiller à ce que les personnes faisant l'objet de leur investissement ne les quittent pas pour aller travailler chez des concurrents. En soi, les programmes dédiés aux hauts potentiels sont un investissement dans les talents les plus prometteurs et les plus précieux pour l'entreprise. Dans un contexte où les ressources sont limitées, ces programmes doivent viser des personnes qui s'impliquent dans leur travail, qui se mobilisent pour leur entreprise et qui resteront probablement fidèles à leur entreprise.

Gestion des risques des hauts potentiels en matière d'engagement : Les recherches menées par SHL et Gartner indiquent que les programmes dédiés aux hauts potentiels intègrent des étapes simples et pratiques pour gérer les niveaux d'engagement. Ils donnent aux managers les moyens d'identifier les risques liés à l'engagement et d'évaluer l'engagement émotionnel et rationnel des individus envers l'entreprise. Par ailleurs, les entreprises progressistes protègent leur investissement en demandant formellement aux personnes invitées à participer à leur programme de reconnaître l'investissement les concernant et de s'impliquer comme il se doit dans l'entreprise.

> Les hauts potentiels engagés sont deux fois plus susceptibles de demeurer au sein de l'organisation que ceux qui affichent un faible engagement.

Pour accroître leurs chances de rester fidèles à leur employeur et de se donner les moyens d'atteindre des postes à responsabilité à l'avenir, les hauts potentiels doivent ressentir un lien fort avec l'entreprise et avoir envie d'y faire carrière.

Pour mesurer le niveau d'**engagement** des individus, les managers doivent tenir compte des éléments suivants (la liste n'est pas exhaustive et peut être complétée et personnalisée).

Engagement actuel : attachement émotionnel et rationnel d'un individu, basé sur la perception de ses expériences passées et présentes. Les managers devraient prendre en considération si, dans son comportement, l'individu :

- Affiche un grand intérêt pour son travail.
- Se donne les moyens de bien faire les choses.
- Propose spontanément de faire plus pour aider les autres en cas de besoin.

Engagement futur : attachement émotionnel et rationnel d'un individu, basé sur les attentes qu'il a de ses futures expériences professionnelles. Exemples de comportements que les managers devraient prendre en considération :

- L'individu fait passer la société et l'équipe avant ses propres besoins ou intérêts.
- L'individu envisage de faire carrière au sein de l'entreprise.
- L'individu pose des questions qui témoignent de l'intérêt qu'il porte à l'entreprise et à sa réussite.

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

6. Détails de l'évaluation

L'exactitude de ce rapport dépendra de la gamme d'évaluations utilisée. Les clients peuvent choisir d'utiliser certains éléments de la gamme d'évaluations proposée. Une prédiction plus pertinente pourra être obtenue si toute la gamme d'évaluations est utilisée.

Questionnaire sur la motivation

Le Questionnaire sur la motivation mesure l'énergie avec laquelle une personne s'acquitte de ses tâches et évalue les situations susceptibles de renforcer ou de réduire sa motivation. Les informations tirées de cette évaluation servent à mesurer l'élément **Aspiration** d'une personne, tel que défini par le modèle Haut Potentiel de SHL[1].

Questionnaire de personnalité professionnelle (OPQ32r)™

L'OPQ fournit des éléments de données sur 32 traits de personnalité spécifiques qui étayent le comportement d'un individu au travail ainsi que ses performances par rapport à des compétences clés. Il ne s'agit pas d'un test, car il cherche à cerner principalement les préférences et le style personnel dans le contexte du travail. Le questionnaire n'est pas infaillible et, comme pour tous les questionnaires d'autoévaluation, sa précision repose sur l'honnêteté et la franchise de la personne qui le remplit. Contrairement à d'autres questionnaires de personnalité, l'OPQ est un questionnaire de personnalité professionnelle conçu pour être utilisé uniquement dans un contexte professionnel. Les informations tirées de cette évaluation servent à mesurer les éléments **Aspiration** et **Aptitude** d'une personne, tels que définis par le modèle Haut Potentiel de SHL1.

Capacités cognitives Verify™

La suite Verify des tests d'aptitude fournit des informations sur les capacités cognitives d'une personne. La capacité à raisonner de manière déductive, numérique et inductive est essentielle pour l'élément **Aptitude** tel que défini par le modèle Haut Potentiel de SHL[1].

[1]*Modèle Haut Potentiel de SHL reposant sur les recherches menées par SHL et Gartner.*

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

7. Méthodologie d'évaluation

Ce rapport est basé sur les sources d'information suivantes pour Sample Candidate1 :

Questionnaire / Test d'aptitude	Groupe de comparaison
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Anglais du Royaume-Uni Population générale 2012 (INT)
MQ UK Anglaise v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - Population Générale 2000
Verify Interactive - G+ - UKE	Interactive G+ General Composite (INT) v1

À propos de ce rapport

Le présent rapport a été généré à l'aide du système d'évaluation en ligne de SHL. Il inclut des informations provenant du Questionnaire de Motivation ™ (MQ) et du Questionnaire de Personnalité ™ (OPQ32). L'utilisation de ces questionnaires est réservée aux personnes ayant bénéficié d'une formation spécialisée pour leur utilisation et leur interprétation.

Ce rapport a été généré à partir des résultats obtenus suite aux réponses données par le(la) candidat(e) au questionnaire. Il convient de prendre en considération la nature subjective des notes basées sur le questionnaire concernant l'interprétation de ces données.

Le présent rapport a été généré sous format électronique : l'utilisateur de ce logiciel peut effectuer des modifications et des ajouts au texte de ce rapport.

SHL Global Management Limited et ses entreprises associées ne peuvent pas garantir que le contenu du présent rapport corresponde au résultat inchangé du système informatique. Nous n'assumons aucune responsabilité concernant les conséquences relatives à l'usage du présent rapport et cela inclut toute responsabilité de quelque nature que ce soit (y compris la négligence) par rapport à son contenu.

www.shl.com

Avis de non-responsabilité : © 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés. SHL et OPQ sont des marques déposées au Royaume-Uni et dans d'autres pays.

Le présent rapport a été créé par SHL en faveur de son client et contient la propriété intellectuelle de SHL. À ce titre, SHL autorise son client à reproduire, distribuer, modifier et stocker le présent rapport uniquement pour un usage interne et non-commercial. Tous les autres droits de SHL sont réservés.

Renseignements Personnels

Nom	Sample Candidate1
Données du/de la participant(e) MQ	E1=3, E2=7, E3=7, E4=3, E5=6, E6=4, E7=5, S1=8, S2=9, S3=7, S4=7, S5=9, I1=1, I2=4, I3=8, X1=7, X2=7, X3=9.
Données du/de la participant(e) OPQ	RP1=7, RP2=6, RP3=3, RP4=6, RP5=6, RP6=4, RP7=5, RP8=5, RP9=5, RP10=4, TS1=7, TS2=2, TS3=5, TS4=7, TS5=7, TS6=6, TS7=6, TS8=5, TS9=6, TS10=7, TS11=4, TS12=6, FE1=9, FE2=6, FE3=7, FE4=4, FE5=6, FE6=7, FE7=6, FE8=6, FE9=5, FE10=5, CNS=1
Rapport	Rapport D'Évaluation Des Hauts Potentiels

© 2023 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.