

# Manager 7.1 (International)

## Rapport détaillé

Nom du/de la candidat(e) :

Sample Candidate



Percentile: 8%

✘ Non recommandé

### Avis de non-responsabilité

Les informations contenues sur ces pages sont de nature confidentielle et sont uniquement destinées à la personne ou aux personnes auxquelles elles appartiennent ou aux autres personnes autorisées.

Vous ne devez pas vous contenter des informations de ce rapport mais devez demander conseil à un professionnel dûment qualifié. Si vous avez des questions particulières sur tout sujet particulier, veuillez vous adresser à un professionnel dûment qualifié.

### Instructions

Le présent rapport est confidentiel et a pour objectif d'aider à présager le comportement d'un candidat au travail. Veuillez noter que les composants de l'évaluation inclus dans ce rapport font l'objet d'une pondération. Certains mesurent des comportements généraux tandis que d'autres mesurent des comportements plus spécifiques. Les compétences signalées par un astérisque (\*) sont des mesures de comportements spécifiques. Même s'ils sont importants pour le score final, ces comportements sont pondérés différemment et le poids affecté est moindre par rapport aux autres composants de cette solution. Nos recherches indiquent que ce système de pondération est le meilleur pour prédire la performance au travail. Si vous souhaitez plus d'informations sur ce rapport (y compris sa notation) ou d'autres produits offerts par SHL, veuillez contacter votre délégué commercial.

### Potentiel de management

Il s'agit d'une mesure du potentiel à réussir à un poste de manager dans divers secteurs d'activité et domaines fonctionnels. Elle est déterminée par les scores établis à partir des réponses données à des questions concernant le parcours académique et l'origine sociale de la personne, ainsi que ses aspirations professionnelles.



**Le profil de réponse du candidat en ce qui concerne ses réussites passées, sa sociabilité et son rapport au travail n'est pas similaire aux profils des managers hautement performants. La faible correspondance entre les profils suggère que le candidat n'est pas susceptible d'être un bon manager.**

### Capacité de jugement en tant que manager

Il s'agit d'une tendance à faire preuve de discernement pour réagir efficacement aux situations professionnelles. Cette tendance est déterminée en fonction des scores établis à partir des réponses que le candidat a données pour des situations susceptibles d'être rencontrées en tant que manager.



**Le profil de réponse du candidat en ce qui concerne le discernement dont il peut faire preuve quand il s'agit de gérer la communication avec ses collaborateurs, le développement et la motivation des employés est assez similaire au discernement dont font preuve les managers hautement performants. La correspondance moyenne entre les profils suggère que le candidat est assez susceptible d'être un bon manager.**

## Accomplissement

Cet élément mesure la tendance à définir et à atteindre des objectifs ambitieux, tout en faisant preuve de persévérance face à d'importants obstacles. Ce trait de caractère se définit par : travailler dur, éprouver de la satisfaction et de la fierté à produire du travail de haute qualité, avoir l'esprit de compétition.



**Le candidat est susceptible d'éviter les objectifs et les projets ambitieux, préférant travailler juste suffisamment pour terminer les tâches. Le candidat peut faire preuve de peu d'initiative et aura tendance à facilement abandonner quand il est confronté à des obstacles. Le candidat est peu susceptible d'être motivé par la compétition avec ses pairs ou les délais ambitieux. Il peut paraître comme n'ayant pas un sentiment d'urgence approprié dans son travail.**

## Sens des responsabilités

Ce composant mesure la tendance d'une personne à assumer ses responsabilités et à mener à bien les tâches qui lui ont été confiées. Ce trait de caractère se distingue par les qualités suivantes : crédibilité, implication dans son travail, engagement à terminer toutes les tâches confiées, même les plus fastidieuses.



**Ce candidat est susceptible de paraître peu crédible, préférant éviter ou remettre au lendemain les tâches difficiles ou le travail moins intéressant. Il peut donc ne pas suffisamment planifier, procrastiner et prendre du retard avec les tâches difficiles. Le candidat peut avoir du mal à rester concentré et à travailler sur des tâches fastidieuses ou routinières sans supervision directe de son responsable.**

### Enclin à l'apprentissage

Cet élément mesure la tendance à tirer des leçons de ses expériences. Ce trait de caractère se définit par les comportements suivants : être ouvert à des expériences nouvelles, chercher à obtenir un feedback positif et négatif, revenir sur les expériences passées et envisager d'autres plans d'action, identifier les tendances et un ordre dans les informations complexes.



**Le candidat est susceptible de préférer les expériences et les tâches familières. Le candidat est peu susceptible de rechercher le feedback sur sa performance et peut réagir de façon contre-productive quand on lui donne un feedback négatif. Le candidat est peu susceptible d'apprendre de ses expériences passées et est donc susceptible de répéter les mêmes erreurs. Le candidat fait preuve d'une capacité à identifier les tendances dans les informations complexes au-dessous de la moyenne et il est peu susceptible d'appliquer les leçons tirées des expériences passées aux problèmes futurs.**

### Fait preuve d'empathie\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat est conscient des besoins des autres et propose son aide.



**Ce candidat a tendance à s'intéresser véritablement aux autres, à se rendre compte quand ils ont besoin de soutien, et à leur apporter son aide sans réserve.**

### Entretien de bonnes relations professionnelles\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat fait des efforts pour développer de bonnes relations avec les autres.



**Ce candidat peut ne pas attacher beaucoup de valeur à ses relations professionnelles et peut être moins susceptible d'agir de façon à les renforcer sur la durée.**

### Partage les connaissances et les conseils\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat partage les informations et donne des conseils aux autres.



**Ce candidat est susceptible de partager les informations et de donner des conseils aux autres.**

### Analyse les informations\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat identifie les facteurs clés et intègre les informations afin de comprendre les données ou les situations.



**Ce candidat est susceptible d'être disposé à travailler à des tâches nécessitant d'analyser et d'intégrer des informations et d'identifier des solutions.**

### Apprend rapidement\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat acquiert facilement de nouvelles informations et techniques.



**Ce candidat est susceptible de comprendre facilement les nouveaux concepts et techniques, de digérer et d'assimiler les nouvelles informations et les nouveaux faits.**

### Génère des idées\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat crée de nouvelles approches.



**Ce candidat est susceptible de suggérer quelques idées nouvelles et imaginatives quand l'opportunité se présente.**

### Utilise son temps efficacement\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat gère son temps et livre son travail dans les temps.



**Ce candidat est susceptible de travailler rapidement et on peut lui faire confiance pour terminer les projets dans les temps.**

### Fait un travail de haute qualité\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat termine chaque tâche avec un haut degré de qualité.



**Ce candidat peut ne pas être conscient de la qualité de son travail, et peut être satisfait avec une tâche même si tout n'est pas fait correctement.**

### S'adapte au changement\*

Cet aspect indique dans quelle mesure le candidat accepte les changements et s'y adapte sans difficulté.



**Ce candidat est plus susceptible d'adapter son approche en fonction de l'évolution des exigences. Toutefois, il peut faire preuve d'une certaine résistance aux changements importants ou plus fréquents.**

### Contrôle ses émotions\*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat garde le contrôle de ses émotions.



**Ce candidat est susceptible de pouvoir contenir et contrôler ses émotions négatives dans les situations difficiles et de pouvoir éviter de les afficher.**