

Professionnel 7.1 (International) Rapport détailé

Nom du/de la candidat(e) :

Mme Sample
Candidate



Percentile: 4%

✘ 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 d'efficacité professionnelle

Il s'agit d'une mesure de la tendance à avoir le potentiel de réussir professionnellement 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 professionnel.

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'accepter les objectifs modérément ambitieux, mais est moins susceptible de prendre des projets extrêmement ambitieux sans qu'on l'y encourage. Le candidat peut persister un certain temps à essayer de surmonter les obstacles, mais peut avoir tendance à abandonner face à des problèmes significatifs. Le candidat manifeste un esprit de compétition moyen et une intensité modérée dans son travail.

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.

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.

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 est susceptible de faire des efforts pour développer de bonnes relations professionnelles et d'agir de façon à renforcer ces relations.

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 digérer et de comprendre les nouvelles informations.

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 est susceptible d'accomplir les tâches avec un haut degré de qualité.

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.

Fait face à l'incertitude*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat est productif quand les rôles et les situations ne sont pas clairement définis.



Ce candidat est susceptible de gérer l'ambiguïté avec confiance et de maintenir sa productivité quand des directions précises ne sont pas disponibles.