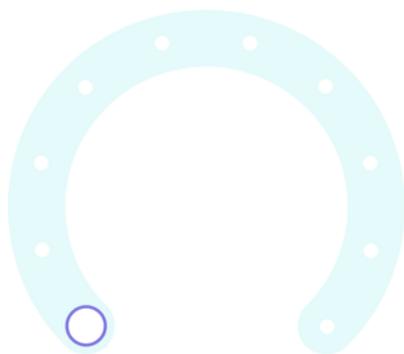


Cadre+ 7.1 (Amérique) Rapport détaillé

Nom du candidat :

Sample Candidate



Centile: 1%

 **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 à d'autres personnes autorisées.

Vous ne devez pas vous fier aux informations contenues dans le rapport comme alternative à certains conseils d'un professionnel dûment qualifié. Si vous avez des questions particulières sur tout sujet particulier, veuillez vous adresser à un professionnel dûment qualifié.

Instructions

Ce rapport est confidentiel et son contenu est destiné à aider à prédire le comportement professionnel d'un candidat. Veuillez noter que les composantes d'évaluation inclus dans ce rapport de solution ne sont pas pondérées de manière égale. Certaines des composantes sont des mesures générales du comportement et d'autres sont plus étroites. Les compétences signalées par un astérisque (*) sont des mesures de comportements étroits. Bien que ces comportements soient importants pour le score global, ils ne sont pas aussi pondérés que les autres composantes de cette solution. Notre recherche indique que cette pondération prédit le mieux le rendement au travail. Si vous souhaitez plus d'informations sur ce rapport (y compris la notation) ou sur d'autres produits proposés par SHL, veuillez communiquer avec votre représentant de compte.

Direction – Potentiel du candidat

Cet élément mesure le potentiel de succès en tant que cadre dans tout le type d'industrie et le secteur fonctionnel. Cela est caractérisé par des scores qui découlent de réponses aux questions portant sur l'arrière-plan éducationnel et social et des aspirations de carrière.



Le profil de réponse du candidat en ce qui concerne les réalisations passées, l'orientation sociale et l'orientation professionnelle n'est pas similaire aux profils de cadres très efficaces. La faible correspondance entre les profils suggère que le candidat n'est pas susceptible d'être un cadre efficace.

Jugement en matière de gestion

Il s'agit de la tendance à faire preuve d'un bon jugement pour répondre efficacement aux situations au travail. Ceci est déterminé par les scores dérivés des réponses du candidat aux questions concernant les situations qui peuvent être rencontrées en tant que cadre.



Le profil de réponse du candidat concernant les jugements sur la façon de gérer les communications avec le personnel, le développement des employés et la motivation des employés est similaire aux jugements portés par les cadres très efficaces. La faible correspondance entre les profils suggère que le candidat n'est pas susceptible d'être un cadre efficace.

Réalisation

Cette composante mesure la tendance à se fixer et à atteindre des objectifs ambitieux, tout en persistant face à des obstacles importants. Ce trait se caractérise par le fait de travailler dur, d'être satisfait et fier de produire un travail de haute qualité et d'être compétitif.



Le candidat évitera probablement les objectifs et les projets difficiles, préférant travailler aussi dur que nécessaire pour accomplir les tâches. Le candidat peut faire preuve de peu d'initiative et aura tendance à baisser les bras facilement face à des obstacles. Il est peu probable que le candidat soit motivé par la concurrence entre pairs ou par des délais ambitieux, et peut sembler manquer d'un degré d'urgence approprié dans l'approche de son travail.

Être responsable

Cette composante mesure la tendance d'une personne à assumer ses actions et son engagement à effectuer les tâches qui lui sont assignées. Ce trait est caractérisé par : la fiabilité, l'implication proactive au travail et un dévouement pour effectuer même les tâches les plus inintéressantes.



Ce candidat est susceptible d'approcher une tâche intéressante avec une planification et une préparation minutieuses. Le candidat peut cependant éviter les tâches inintéressantes ou ennuyeuses, préférant trouver une tâche qui est plus stimulante et qui s'effectue plus facilement sans nécessiter de planification approfondie. Lorsqu'il travaille sur des affectations difficiles, ce candidat peut procrastiner et ne pas accorder la priorité aux éléments importants.

Volonté d'apprendre

Cette composante mesure la tendance à apprendre par l'expérience. Ce trait se caractérise par : être ouvert à de nouvelles expériences, chercher à obtenir des rétroactions positives et négatives, réfléchir aux expériences passées et prendre en considération d'autres avenues, et trouver des tendances et de l'ordre dans des informations complexes.



Le candidat est susceptible de chercher à obtenir des tâches et des expériences nouvelles, mais seulement dans certaines circonstances. Le candidat peut chercher à obtenir des rétroactions sur sa performance, mais est plus susceptible de le faire lorsqu'il croit que la rétroaction sera positive. Le candidat apprend des expériences passées, mais répète occasionnellement une erreur. Le candidat démontre une capacité moyenne à identifier des tendances dans des informations complexes, mais peut parfois ou de manière incohérente appliquer à tort des expériences passées à des problèmes futurs.

Raisonnement déductif

Cette évaluation mesure la capacité à tirer des conclusions logiques basées sur l'information fournie et à terminer les scénarios en utilisant toute l'information. Elle offre une indication de comment un individu s'en tirera lorsqu'on lui demande de développer des solutions lorsqu'on lui présente des informations et de tirer de bonnes conclusions à partir des données. Cette forme de raisonnement est habituellement requise pour soutenir le travail et la prise de décision dans différents types de fonction à différents niveaux.

Ce rapport offre des informations concernant la capacité d'un individu à utiliser la logique pour résoudre des problèmes, trouver des solutions lorsque la quantité d'information est limitée et utiliser efficacement des données.

Cette personne fait preuve d'un niveau d'aptitude au raisonnement déductif inférieur à la moyenne par rapport à d'autres personnes ayant un poste au même niveau de fonction. Cette personne sera peut-être capable de fonctionner avec des arguments logiques simples, mais pourra éprouver des difficultés à déterminer des hypothèses dans des argumentaires plus complexes. Le niveau de raisonnement déductif de cette personne peut avoir un impact sur sa capacité à utiliser la logique et à tirer des conclusions raisonnables basées sur l'information disponible.

Au travail, cet individu est susceptible de prendre plus de temps que les autres à résoudre des problèmes et aura plus de difficulté à identifier la quantité d'information nécessaire pour tirer des conclusions. Il se peut que d'autres personnes ayant un niveau plus élevé d'aptitude au raisonnement déductif soient capables de formuler des arguments solides de manière plus efficace, d'utiliser les données de façon plus précise et d'élaborer des solutions logiques aux problèmes. Il se peut qu'il y ait des défauts dans sa logique.

2

Fait preuve d'empathie*

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

4

Ce candidat peut ne pas se rendre compte que les gens ont besoin de soutien ou ne pas être disposé à les soutenir ou intéressé à le faire.

Maintient de bonnes relations de travail*

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 au fil du temps.

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 peut partager trop peu d'informations, les partager trop tard ou ne pas partager les informations les plus pertinentes.

Analyse l'information*

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 peut éviter les tâches qui nécessitent d'analyser des informations, trouver difficile de les faire ou progresser lentement dans la réalisation de ces tâches.

Apprend rapidement*

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



Ce candidat peut avoir des difficultés à digérer les nouvelles informations et avoir besoin d'un temps de réflexion avant de les comprendre vraiment.

Génère de nouvelles idées*

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



Ce candidat peut avoir des difficultés à développer de nouvelles idées et approches et sera susceptible de proposer des points de vue traditionnels ou peu créatifs.

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 d'avoir des difficultés à gérer son temps, procrastinant souvent et perdant son temps au point de dépasser les délais.

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 élément indique la mesure dans laquelle le candidat accepte les changements et s'y adapte sans difficulté.



Ce candidat peut être mal à l'aise avec les changements dans son environnement de travail, et peut prendre plus longtemps à s'y adapter.

Contrôle les émotions*

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



Comme la plupart des candidats, ce candidat est susceptible d'avoir du mal dans les situations difficiles et peut parfois avoir à faire de gros efforts pour dissimuler ses réactions négatives.