

Superviseur 7.1 (International)

Rapport détaillé

Nom du/de la candidat(e) :

M. Sample Report



Percentile: 5%

✘ 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.

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.

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.

Accepte les autres*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat est ouvert d'esprit et apprécie les différentes opinions.



Ce candidat peut être mal à l'aise avec les gens ayant des points de vue différents et peut porter un jugement en fonction de l'apparence ou des origines des autres.

Fait preuve de courtoisie*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat est patient, poli et respectueux.



Ce candidat peut manquer certaines opportunités de traiter les autres avec le plus grand respect.

Entretient 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.

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 pourra éviter les tâches qui nécessitent d'analyser des informations, trouver difficile de le 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.

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.

Se conforme aux règles et à la réglementation*

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat adhère aux règles, conseils et procédures.



Ce candidat peut considérer les règles comme des conseils généraux plutôt que comme des politiques auxquelles on doit adhérer systématiquement.

S'adapte au changement*

Cet aspect indique dans quelle mesure 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 ses émotions*

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



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.

Travaille avec énergie

Cet élément indique la mesure dans laquelle le candidat reste occupé au travail et aime assumer de nouvelles responsabilités.



Ce candidat est susceptible de préférer avoir une charge de travail ou un agenda bien remplis et assumera de nouvelles responsabilités tant qu'elles ne sont pas trop ardues ou exigeantes.