

- SÉLECTIONNER
- DÉVELOPPER
- DIRIGER

HOGAN SÉLECTIONNER

EXPRESS

UNE SOLUTION CLÉS EN MAIN POUR ÉVALUER L'ADÉQUATION DES CANDIDATS AVEC UN POSTE

Rapport pour : Sam Poole

No d'identification : HC560419

Date : 26 avril 2019

Emploi : Techniciens et spécialistes





INTRODUCTION

Différents traits de caractère sont importants pour réussir dans différents postes. Cependant, certains de ces traits sont importants pour un poste particulier, mais peuvent constituer des obstacles et nuire à la performance dans un autre poste. L'inventaire de personnalité Hogan (IPH) évalue les candidats en se basant sur sept dimensions qui influencent la réussite professionnelle. Ce rapport, divisé en trois sections, est conçu en fonction des scores obtenus par le candidat à ces dimensions. La section I examine les résultats obtenus par le candidat, en mettant l'accent sur (a) les traits de caractère nécessaires pour assurer le succès dans la plupart des environnements de travail, (b) l'adéquation avec le poste et (c) la manière dont le candidat répond lors de l'entrevue. La section II offre un rapport graphique des résultats de l'évaluation du candidat. La section III présente le niveau d'adéquation avec le poste.

L'inventaire de personnalité Hogan évalue les candidats en se basant sur sept traits de personnalité bien connus qui ont une influence sur la réussite professionnelle.

SECTION I - SOMMAIRE DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

Adéquation avec l'emploi

Sam Poole semble plein d'assurance, confiant et sûr de lui, mais il pourrait surestimer ses capacités et ignorer les remarques. Il est d'habitude consciencieux, et conscient des règles et des procédures. Il rassemblera les informations nécessaires afin de prendre des décisions bien éclairées. Sam Poole a tendance à rechercher l'excellence, est intéressé par la formation, et restera à l'affût des nouveautés dans les secteurs des affaires et de la technologie.

Adéquation avec le travail

M. Poole est d'humeur égale et confiant, même en cas d'urgence ou en période de stress. M. Poole semble être prêt à accepter des responsabilités, ambitieux et motivé à réussir. Il est ordonné, sait planifier et s'applique pour éviter les erreurs. M. Poole s'emploiera à améliorer ses compétences professionnelles.

Points fort du candidat

- Garde son calme sous la pression occasionnée par une surcharge de travail
- Cherche à obtenir une promotion au sein de l'entreprise
- Respecte les normes
- S'emploie à élargir ses connaissances

Points de vigilance du candidat

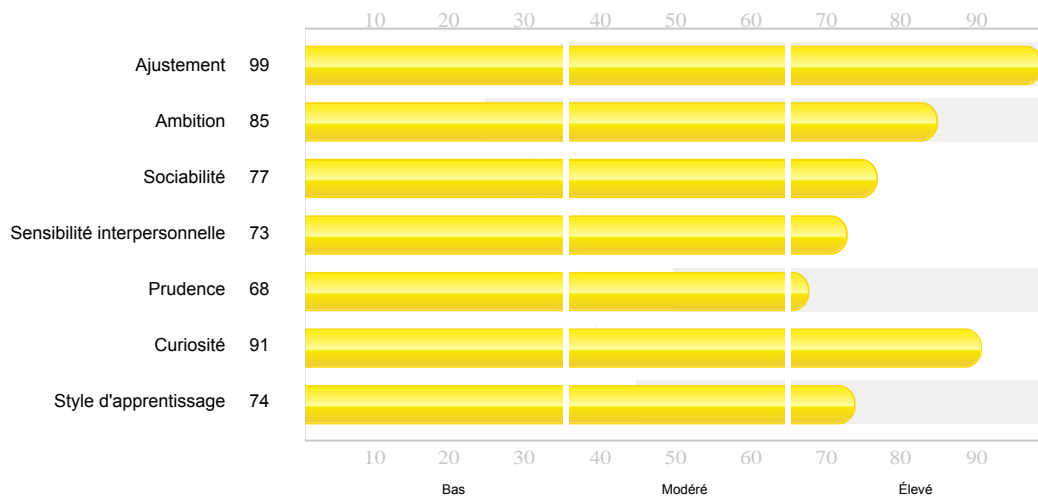
- Peut ignorer les remarques négatives
- Semble insatisfait, sauf quand il est promu
- Peut essayer de tout faire très bien
- Peut intimider en agissant comme celui qui sait tout

Style du candidat en entrevue

- Le candidat paraîtra détendu, posé et plein d'assurance.
- Il fera une première impression positive. Il parlera facilement et se montrera accessible.
- Le candidat sera agréable et diplomate.



SECTION II - RAPPORT GRAPHIQUE - INVENTAIRE DE PERSONNALITÉ HOGAN



NOTES : Les dimensions ombragées sont considérées comme étant propices à une excellente adéquation avec le poste et devraient augmenter les chances de réussite du candidat.

Ajustement - Concerne la contenance, l'optimisme et la stabilité de l'humeur.

Ambition - Concerne la capacité à prendre des initiatives, à être compétitif et à rechercher des rôles de leader.

Sociabilité - Concerne la facilité à prendre la parole, l'audace sociale et l'humour.

Sensibilité interpersonnelle - Concerne l'amabilité, la capacité à être attentionné et à maintenir des relations.

Prudence - Concerne le fait d'être consciencieux, digne de confiance et respectueux des règles.

Curiosité - Concerne le fait d'être curieux, imaginatif, visionnaire, et de s'ennuyer facilement.

Style d'apprentissage - Concerne le fait d'apprécier l'éducation formelle et de mettre constamment et activement à jour ses connaissances liées au domaine d'activité et aux questions techniques.



SECTION III - ÉVALUATION GÉNÉRALE DU CANDIDAT

Déterminée en fonction des résultats des évaluations et en comparaison avec le profil d'emploi spécifique créé pour des emplois similaires dans ce secteur d'activité. L'adéquation globale avec l'emploi est la suivante :



Adéquation faible



Adéquation modérée



Adéquation élevée

CE RAPPORT ET LE NIVEAU D'ADÉQUATION CI-DESSUS SONT BASÉS SUR UNE GÉNÉRALISATION PAR RAPPORT À DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET NE S'APPLIQUENT PAS SPÉCIFIQUEMENT À VOTRE ORGANISATION. POUR QUE CE RAPPORT PUISSE AIDER LORS DES PRISES DE DÉCISIONS D'EMBAUCHE, IL DEVRAIT ÊTRE UTILISÉ CONJOINTEMENT AVEC D'AUTRES INFORMATIONS CONCERNANT LES CANDIDATS.