

- SÉLECTIONNER
- DÉVELOPPER
- DIRIGER

**HOGAN SÉLECTIONNER**

**D E B A S E**

UNE SOLUTION APPROFONDIE POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Rapport pour : Sam Poole

IDENTIFIANT : HC560419

DATE : 29 Mai 2019

Intitulé du poste : Hogan - Leader (HPI - HDS)





## INTRODUCTION

Ceci est le Rapport d'évaluation préalable à l'emploi de M. Sam Poole. Il est divisé en différentes sections, décrites ci-dessous.

## SECTION I - RAPPORT GRAPHIQUE

### **Rapport graphique de l'Inventaire de personnalité HPI (Hogan Personality Inventory)**

Cette section fournit un rapport graphique des résultats du candidat à l'Inventaire de personnalité HPI. Le HPI évalue les personnes sur sept caractéristiques bien connues qui influent sur la réussite professionnelle.

### **Rapport graphique de l'Inventaire HDS (Hogan Development Survey).**

Cette section fournit un rapport graphique pour les résultats du candidat sur l' Enquête sur le développement Hogan ( HDS ). Le HDS identifie 11 caractéristiques potentiellement dérailler qui peuvent causer un individu autrement efficace pour lutter dans leur carrière .

## SECTION II - RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

### **Adaptation à l'emploi**

Cette section examine les résultats du candidat, en se concentrant sur les caractéristiques générales pertinentes pour la réussite de cette personne dans la plupart des domaines de travail. L'examen porte sur la réaction du candidat à des situations de stress, sa façon de gérer les missions associées à un emploi et la façon dont il aborde l'apprentissage d'un nouvel emploi.

### **Adaptation au travail**

Cette section examine les résultats d'évaluation du candidat en termes d'adaptation à un travail en particulier. Différentes caractéristiques sont importantes pour réussir dans des emplois différents et les caractéristiques qui sont importantes dans un travail donné peuvent nuire à la performance dans d'autres.

### **Risques liés au travail**

Cette section offre un aperçu des résultats de l'Inventaire HDS, qui indique les facteurs de risque qui peuvent nuire à l'efficacité des performances s'ils sont mal gérés.

### **Recommandation sur l'adaptation du candidat**

Cette section fournit une recommandation générale concernant le niveau d'adaptation du candidat au travail dans votre société. Cette recommandation est fondée sur les données de l'évaluation.

### **Le style d'entretien du candidat**

Cette section résume le style d'entretien du candidat. Le style d'entretien peut influencer sur l'évaluation d'un candidat par rapport à son adaptation au poste. Cette section indique ce qu'il faut attendre d'un candidat afin de réduire au minimum l'impact des techniques d'entretien.



## SECTION III - GUIDE D'ENTRETIEN STRUCTURÉ

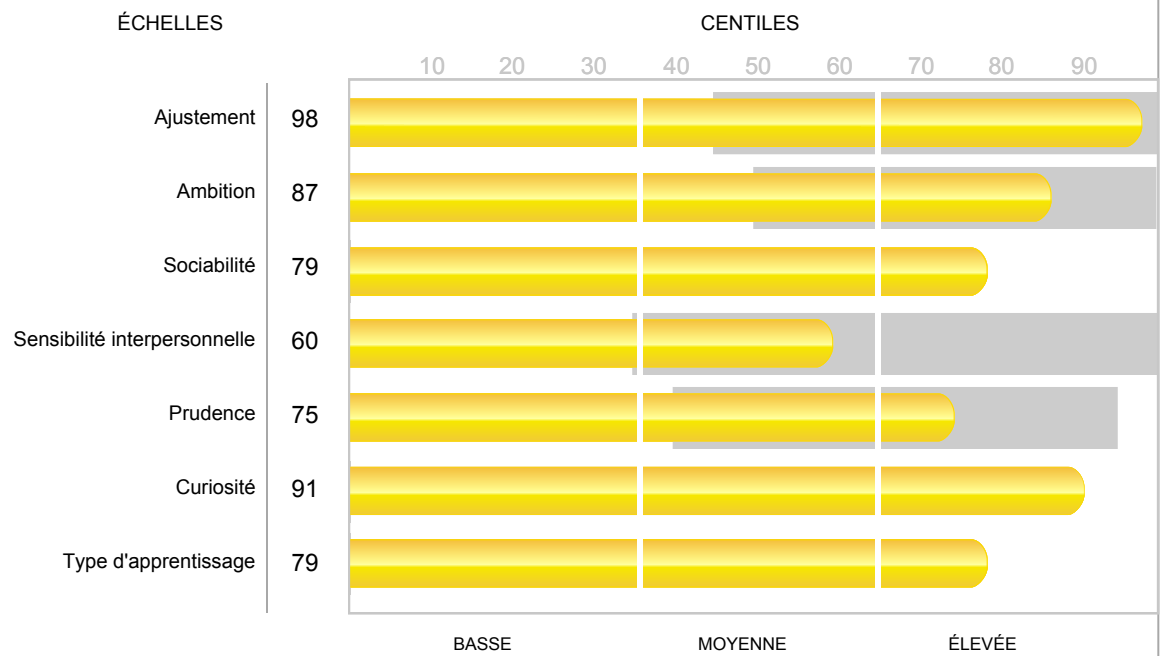
Cette section fournit un guide d'entretien structuré basé sur les résultats d'évaluation du candidat. Le guide d'entretien est conçu pour améliorer la compréhension des résultats de l'évaluation par le responsable de recrutement et lui permettre d'examiner les domaines de préoccupation particulière concernant l'adaptation du candidat au travail. Le guide fournit également une méthode systématique pour prendre une décision de recrutement sur la base d'une combinaison entre l'évaluation et les résultats de l'entretien.

## SECTION IV - ÉVALUATION GLOBALE DU CANDIDAT

Cette section propose une façon d'associer l'évaluation des candidats et les résultats de l'entretien dans une évaluation globale. Ainsi, vous serez en mesure de prendre une décision d'embauche plus avisée.



## RAPPORT GRAPHIQUE - INVENTAIRE DE PERSONNALITÉ HPI



REMARQUES : Les échelles avec une barre ombrée ont été identifiées comme étant importantes pour la réussite. Les notes à l'intérieur de la plage augmentent la probabilité de réussite d'un candidat.



<b>Ajustement</b>	Indique à quel point le tempérament d'un individu est calme ou au contraire changeant et versatile. Les candidats aux résultats élevés paraissent confiants, résilients et optimistes. Les candidats aux résultats moindres paraissent, tendus, irritables et négatifs.
<b>Ambition</b>	Détermine le degré d'assertivité d'un individu et l'importance accordée à la réussite. Les candidats aux résultats élevés semblent compétitifs et travailleurs. Les candidats aux résultats moindres semblent manquer de confiance en eux et se désintéresser de la réussite et de l'avancement.
<b>Sociabilité</b>	Mesure la facilité de communiquer et la maîtrise des situations sociales. Les candidats aux résultats élevés semblent ouverts et expressifs. Les candidats aux résultats moindres semblent réservés et silencieux.
<b>Sensibilité interpersonnelle</b>	Revèle du tact et de la perspicacité. Les candidats aux résultats élevés semblent amicaux, chaleureux et populaires. Les candidats aux résultats moindres semblent indépendants, francs et directs.
<b>Prudence</b>	Mesure la capacité à se contrôler et la conscience personnelle. Les candidats aux résultats élevés semblent organisés, fiables et faciles à superviser. Les candidats aux résultats moindres semblent spontanés et flexibles.
<b>Curiosité</b>	Mesure le degré de curiosité, d'audace et d'imagination d'un individu. Les candidats aux résultats élevés ont un esprit vif et visionnaire, mais peuvent montrer facilement un certain ennui. Les candidats aux résultats moindres ont un comportement pratique et arrivent à bien se concentrer sur de longues périodes.
<b>Type d'apprentissage</b>	Reflète à quel point une personne croit en l'éducation comme une fin en soi. Les candidats aux résultats élevés ont tendance à aimer lire et étudier. Les candidats aux résultats moindres s'intéressent moins à l'éducation formelle et davantage à l'acquisition de compétences professionnelles concrètes.



## R000057509-No Translation



REMARQUES : Les échelles avec une barre ombrée ont été identifiées comme étant importantes pour la réussite. Les notes à l'intérieur de la plage augmentent la probabilité de réussite d'un candidat.



<b>Versatile</b>	Comportements variant du calme à l'explosion émotionnelle
<b>Sceptique</b>	Comportements variant de la confiance aux autres à la croyance que les autres finissent souvent par vous décevoir
<b>Précautionneux</b>	Comportements variant de la flexibilité à une réticence à essayer de nouvelles choses
<b>Réservé</b>	Comportements variant de tenir aux autres à un manque d'intérêt pour les autres
<b>Nonchalant</b>	Comportements variant de la coopération et l'aptitude à être coaché à l'obstination, l'irritabilité et la difficulté à être coaché
<b>Sûr de soi</b>	Comportements variant entre la modestie et la promotion assertive de soi- et les visions surestimées de la valeur de quelqu'un
<b>Malicieux</b>	Comportements variant entre le manque d'assertivité et de responsabilité à l'impulsivité et la volonté de tester les limites
<b>Théâtral</b>	Comportements variant entre la retenue et l'expression dramatique ou divertissante de soi
<b>Imaginatif</b>	Comportements variant d'être raisonnable et sensible à imaginaire, inhabituel et imprévisible
<b>Exigeant</b>	Comportements variant d'être détendu et tolérant à orienté détail, difficile et trop consciencieux
<b>Dévoué</b>	Comportements variant de l'indépendance à la trop grande conformité et volonté de plaire aux autres



## Section II - Résumé des résultats de l'évaluation

### Adaptation à l'emploi - Aptitude globale pour le travail

M. Sam Poole a généralement une attitude posée et confiante et fait preuve d'assurance, mais peut aussi surestimer ses capacités et ignorer le feedback. Il est généralement consciencieux, attentif aux règles et aux procédures et rassemble les informations nécessaires pour prendre des décisions avisées. M. Sam Poole a tendance à se focaliser sur la réussite, à s'intéresser aux formations et à vouloir rester informé des nouveaux développements du monde des affaires et des technologies.

### Adaptation au travail - Aptitude pour le poste

R000049664-No Translation R000049682-No Translation R000049694-No Translation R000049718-No Translation

#### Les points forts du candidat

- R000049665-No Translation
- R000049666-No Translation
- R000049683-No Translation
- R000049684-No Translation
- R000049695-No Translation
- R000049696-No Translation
- R000049719-No Translation
- R000049720-No Translation

#### Les motifs de réserve sur le candidat

- R000049667-No Translation
- R000049668-No Translation
- R000049685-No Translation
- R000049686-No Translation
- R000049697-No Translation
- R000049698-No Translation
- R000049721-No Translation
- R000049722-No Translation

### Risques liés au travail - Tendances qui pourraient affecter la performance

Sam Poole montre les potentiels risques suivants qui nécessitent d'être gérés :

- R000049773-No Translation
- R000049774-No Translation
- R000049779-No Translation
- R000049782-No Translation

### Recommandation globale du candidat

Sur la base des résultats de l'évaluation et en comparaison avec le profil du travail spécifique créé pour votre société, l'aptitude de M. Sam Poole pour le poste est la suivante :



**Low Fit**



**Moderate Fit**



**High Fit**





## Le style d'entretien du candidat

Les éléments ci-après indiquent comment M. Poole est susceptible de se comporter pendant l'entretien.

Style d'entretien	Bas	Modéré	Élevé
<b>Attitude émotionnelle</b> Les candidats ayant des notes faibles peuvent apparaître tendus et nerveux ; ceux avec des notes élevées peuvent paraître calmes et détendus.			X
<b>Rapport</b> Les candidats ayant des notes faibles peuvent sembler calmes, voire timides ; ceux avec des notes élevées peuvent paraître bavards et abordables.			X
<b>L'établissement de relations</b> Les candidats ayant des notes faibles peuvent apparaître exigeants et indépendants ; ceux avec des notes élevées peuvent paraître agréables et doux.		X	



## Section III - Guide d'entretien structuré

### 1ère partie - Entretien (adaptation à l'emploi)

Les questions relatives à l'adaptation à l'emploi ci-après concernent l'aptitude de M. Poole à être dirigé. Ces questions sont tirées du Rapport d'évaluation - Adaptation à l'emploi.

Échelle - Question	Ce qu'il faut rechercher	
<p><b>Ajustement</b> Donnez un exemple de la façon dont votre capacité à « garder la tête froide » fait toute la différence entre le succès et l'échec.</p> <p>Remarques :</p>	<p>La capacité à rester calme dans les situations tendues, à éviter de répondre sous le coup de l'émotion et à tirer des leçons de ses erreurs passées.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Évaluation de la question :                      Bas                  Modéré                  Élevé                 </div>	
<p><b>Prudence</b> Décrivez une situation où il était important pour vous d'achever une mission à une date déterminée ou sur une période de temps donnée.</p> <p>Remarques :</p>	<p>La capacité à respecter et suivre ses engagements, à accomplir une tâche ou une mission hautement qualitative dans un délai prescrit.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Évaluation de la question :                      Bas                  Modéré                  Élevé                 </div>	
<p><b>Type d'apprentissage</b> Donnez un exemple de la façon dont vous vous tenez informé des nouvelles évolutions commerciales et technologiques qui affectent votre travail.</p> <p>Remarques :</p>	<p>La preuve de votre volonté d'acquérir des connaissances spécifiques à votre secteur d'activité et votre société, afin d'être plus efficace dans l'accomplissement de votre travail.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Évaluation de la question :                      Bas                  Modéré                  Élevé                 </div>	
<b>Évaluation du niveau d'adaptation à l'emploi</b>		
<p>Questions ou préoccupations précises qui peuvent présenter des problèmes de gestion indépendamment du coaching et du développement.</p>	<p>Certains problèmes de gestion qui pourraient être surmontés grâce au coaching et au développement.</p>	<p>Le candidat serait facile à diriger d'après sa capacité à gérer le stress, sa fiabilité et sa volonté d'apprendre.</p>



## 2ème partie - entretien (adaptation au travail)

Les questions sur l'adaptation au travail sont axées sur l'aptitude de M. Poole à effectuer le travail. Les questions sont tirées du Rapport d'évaluation - Adaptation au travail.

Échelle - Question	Ce qu'il faut rechercher	
<b>Ajustement</b> R000049732-No Translation Remarques :	R000049734-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                         Évaluation de la question :                          Bas            Modéré            Élevé                     </div>	
<b>Ajustement</b> R000049736-No Translation Remarques :	R000049738-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                         Évaluation de la question :                          Bas            Modéré            Élevé                     </div>	
<b>Ambition</b> R000049751-No Translation Remarques :	R000049753-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                         Évaluation de la question :                          Bas            Modéré            Élevé                     </div>	
<b>Sensibilité interpersonnelle</b> R000049767-No Translation Remarques :	R000049769-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                         Évaluation de la question :                          Bas            Modéré            Élevé                     </div>	
<b>Évaluation du niveau d'adaptation au travail</b>		
Peu ou pas d'exemples de performance réussie au travail.	Quelques exemples positifs associés à l'exécution réussie du travail.	Des exemples positifs spécifiques dans chacun des domaines liés à l'exécution réussie du travail.



### 3ème partie - Entretien (adaptation au poste)

Utilisez cette partie du guide d'entretien pour poser des questions qui sont spécifiques aux exigences d'un poste ouvert.

Ces questions peuvent aller de certaines exigences spécifiques propres à une unité particulière de l'organisation jusqu'aux compétences techniques nécessaires pour exécuter les fonctions de base de l'emploi.

<b>QUESTION :</b>		
<b>QUESTION :</b>		
<b>QUESTION :</b>		
<b>QUESTION :</b>		
<b>Évaluation du niveau d'adaptation au poste</b>		
Peu ou pas d'exemples de comportement associé à l'adaptation au poste.	Quelques exemples positifs de comportement associé à l'adaptation au poste.	Des exemples positifs spécifiques de comportement associé à l'adaptation au poste.



## Section IV - Évaluation globale de M. Sam Poole

La 4ème partie est conçue pour évaluer les probabilités de réussite du candidat dans le poste à pourvoir. Suivez les étapes A, B, et C pour arriver à une décision finale d'embauche.

### A. Examen des résultats de l'entretien

Transférez vos évaluations de la section III dans le tableau ci-dessous en plaçant un (X) dans la case appropriée et notez tout commentaire éventuel sur la performance du candidat.

Domaine d'entretien	Bas	Modéré	Élevé	Commentaires
Adaptation à l'emploi				
Adaptation au travail				
Adaptation au poste				

Évaluez la probabilité globale de réussite du candidat, en fonction de votre évaluation de l'entretien.

Probabilité de réussite (Entretien)	
___ 1= Bas	Plusieurs zones d'adaptation sont basses et remettent en question la probabilité de réussite du candidat.
___ 2= Modéré	La plupart des zones d'adaptation sont modérées à élevées, avec seulement quelques préoccupations mineurs concernant la probabilité de réussite du candidat.
___ 3= Élevé	Les zones d'adaptation modérées à élevées indiquent que le candidat a une forte probabilité de réussite.



## B. Examen des résultats d'évaluation

Voici ci-dessous les résultats d'évaluation reçus par le candidat, indiquant sa probabilité de réussite à ce poste.

Probabilité de réussite (évaluation)	
<input type="checkbox"/> 1= Bas	Le candidat était en-dehors des plages des échelles clés, ce qui indique une faible probabilité de réussite.
<input checked="" type="checkbox"/> 3= Modéré	Le candidat était à l'intérieur des plages des échelles clés, ce qui indique une probabilité de réussite modérée.
<input type="checkbox"/> 5= Élevé	Le candidat était à l'intérieur de pratiquement toutes les plages des échelles clés, ce qui indique une probabilité de réussite élevée.

## C. Décision d'embauche

Compte tenu de toutes les informations dont vous disposez sur ce candidat (curriculum vitae, formation et expérience, résultats des évaluations et de l'entretien), comment évalueriez-vous ce candidat par rapport aux autres candidats que vous avez vus pour ce poste (ou d'autres postes similaires) ?

Comparaison des candidats		
<input type="checkbox"/> 1= Bas	L'un des pires candidats que j'aie vus. Il abaisserait nos normes.	
<input type="checkbox"/> 2= Modéré	Un candidat acceptable.	
<input type="checkbox"/> 3= Élevé	L'un des meilleurs candidats que j'aie vus. Il élèverait nos normes.	
Compte tenu de tous ces renseignements, offririez-vous le poste à ce candidat ?		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Veuillez fournir une justification globale de votre évaluation.          		

Le rapport DE BASE d'évaluation pour l'emploi de M. Sam Poole est terminé.