

- 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 : 28 Mai 2019

Intitulé du poste : Hogan - Leader





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 .

Rapport graphique de l'Inventaire des motifs, valeurs et préférences MVPI (Motives, Values, Preferences Inventory)

Cette section fournit un rapport graphique des résultats du candidat à l'Inventaire des motifs, valeurs et préférences (MVPI). Le MVPI évalue l'adaptation individuelle à une culture d'entreprise. Il indique le type d'emploi, de travail et d'environnement que les gens trouveront les plus satisfaisants.

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.

Adaptation à l'organisation

Cette section examine les résultats du candidat en termes d'adaptation à une organisation en particulier. La culture de chaque organisation est différente et le simple fait que le candidat corresponde à un travail spécifique ne signifie pas qu'il s'adaptera au sein de l'organisation.

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.

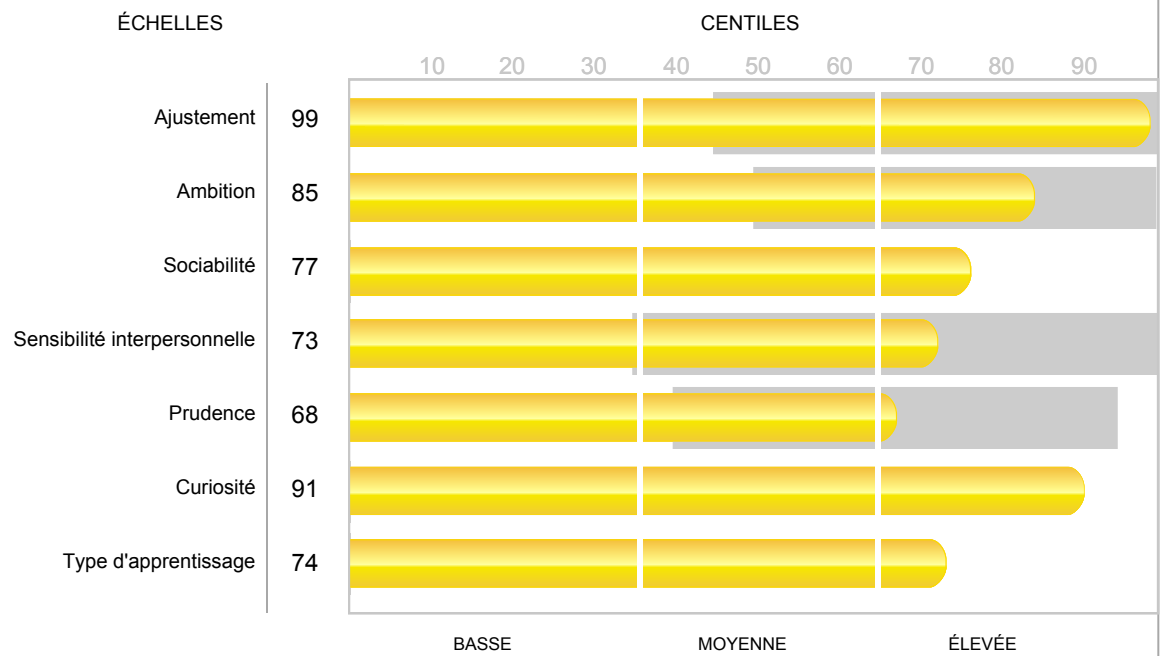


Le style d'entretien du candidat

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.



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.



Ajustement	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.
Ambition	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.
Sociabilité	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.
Sensibilité interpersonnelle	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.
Prudence	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.
Curiosité	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.
Type d'apprentissage	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



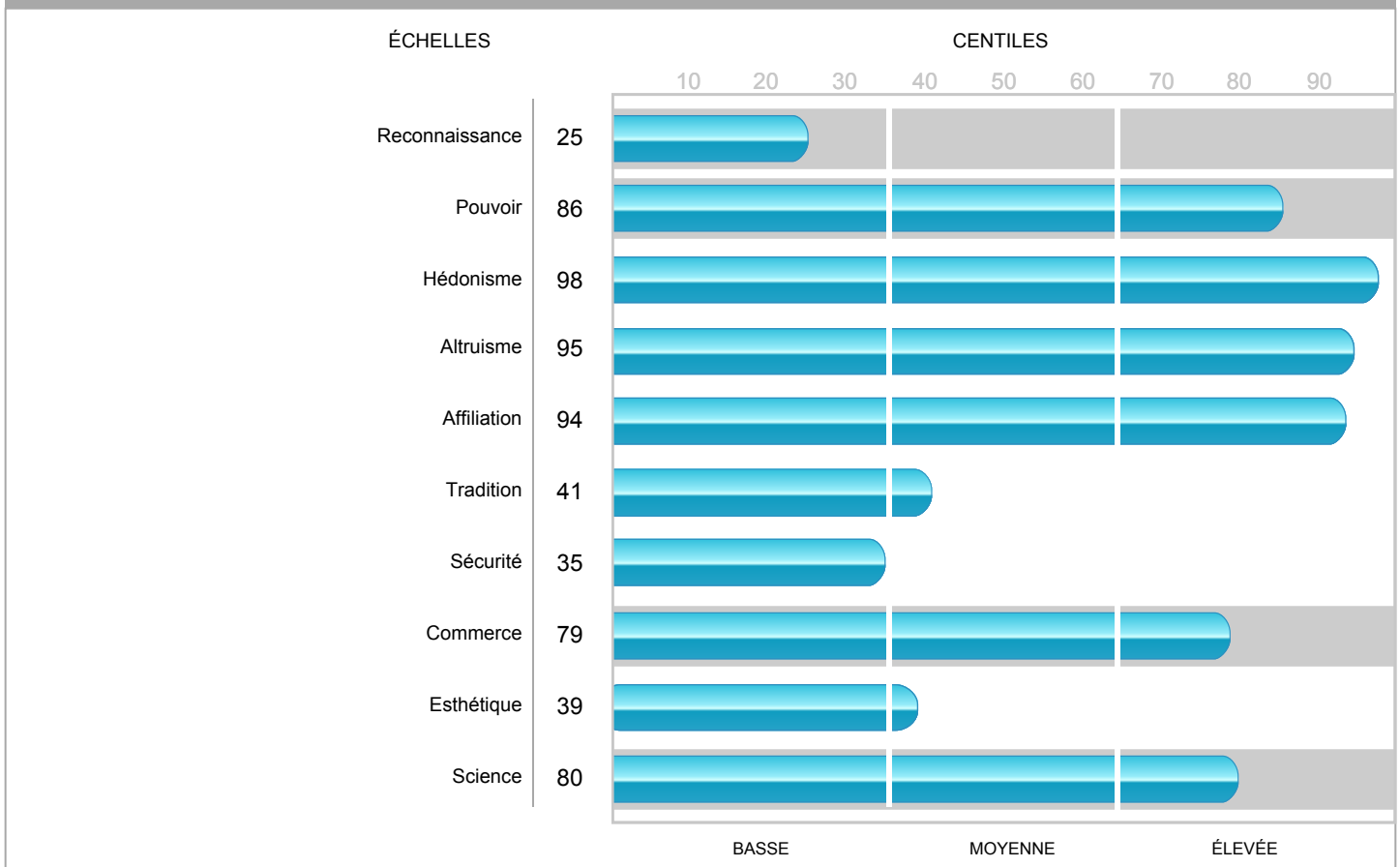
REMARQUES : Les échelles avec une barre ombrée ont été identifiées comme étant importantes pour la réussite. Les notes à l'intérieur de la plage augmentent la probabilité de réussite d'un candidat.



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



RAPPORT GRAPHIQUE - INVENTAIRE DES MOTIFS, VALEURS ET PRÉFÉRENCES



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.



Reconnaissance	Porte sur un désir d'être reconnu et un mode de vie guidé par une recherche d'opportunités de se faire remarquer.
Pouvoir	Porte sur le désir de faire une différence et un mode de vie caractérisé par l'esprit de compétition et l'effort de réalisation.
Hédonisme	Porte sur la recherche du divertissement, de la variété et du plaisir et sur un mode de vie organisé autour de la bonne chère, des voyages et des distractions.
Altruisme	Porte sur le besoin d'aider les autres, ainsi qu'un mode de vie organisé autour de l'encadrement, l'enseignement et l'amélioration des conditions de vie des plus défavorisés.
Affiliation	Porte sur un désir de contact social et un mode de vie organisé autour de la socialisation et le désir d'aller vers les autres.
Tradition	Porte sur un engagement envers la famille, le travail, le respect de l'autorité et un mode de vie organisé autour de valeurs classiques et traditionnelles.
Sécurité	Porte sur le besoin d'assurer la prévisibilité, la structure, l'ordre et un mode de vie organisé autour du fait d'éviter les risques et de réduire au minimum les erreurs et les fautes.
Commerce	Porte sur un intérêt pour les questions financières et un mode de vie organisé autour d'augmentations salariales et de planification financière.
Esthétique	Porte sur la qualité et un mode de vie organisé autour de l'art, la musique et la mode.
Science	Porte sur un intérêt pour la science, un attrait pour les technologies et une préférence pour des décisions pragmatiques plutôt qu'intuitives.



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

M. Poole restera calme, stable et concentré en cas de stress. Les autres personnes apprécieront sa confiance et son assurance, mais il pourrait parfois ne pas sembler se préoccuper suffisamment des problèmes imminents. Il paraîtra directif et capable de gravir les échelons, et fixera des attentes élevées pour lui-même et les autres. Il travaillera dur pour faire avancer sa carrière et ira parfois au-delà de ses propres possibilités par excès de confiance. Il doit être sûr de pouvoir compter sur l'appui de ses partisans au fur et à mesure de l'avancée de sa carrière. Il sera perçu comme étant discret, chaleureux, amical et tolérant et sera vraiment doué pour gérer les relations. Comme il veut faire plaisir à tout le monde, il essaiera de contourner les conflits et évitera d'aborder les problèmes de performance. M. Poole est une personne consciencieuse, digne de confiance et travailleuse qui est à l'aise avec les règles et procédures. Il sera bien organisé, mais peut avoir tendance à microgérer ou contrôler excessivement son personnel.

Les points forts du candidat

- Il sera calme et d'humeur égale malgré de lourdes charges de travail et des tâches ambiguës
- Il a tendance à aborder les tâches difficiles avec confiance et optimisme
- Il sera vu comme un dirigeant énergique, confiant et orienté vers l'action
- Il aime prendre des décisions et relever des défis difficiles
- Il déchiffrera rapidement et facilement les signes sociaux et politiques
- Il travaillera dur pour faire plaisir à tout le monde
- Il aura le souci du détail, fournira des instructions pas à pas au personnel et suivra les procédures
- Il devrait avoir des normes strictes en matière de délais, de qualité et de respect des règles

Les motifs de réserve sur le candidat

- Il peut surestimer ses propres talents et capacités et ignorer la critique et le feedback négatif
- Il peut sous-estimer des défis plus critiques qu'ils ne paraissent
- Il peut avoir tendance à rivaliser avec des collègues, coéquipiers et subordonnés
- Il peut être insatisfait si les opportunités de promotion ne se présentent pas assez vite
- Il peut sembler réticent aux conflits et avoir du mal à se confronter au personnel en cas de problèmes de performance
- Il peut avoir des difficultés à donner un feedback négatif à ses subordonnés
- Il peut avoir du mal à prioriser le travail à cause d'une tendance à considérer tous les détails comme essentiels
- Il peut avoir des problèmes à changer rapidement de direction et à être flexible



Risques liés au travail - Tendances qui pourraient affecter la performance

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

- Il peut sembler indécis et réticent à agir de peur de commettre une erreur. Il peut avoir tendance à être motivé en évitant les résultats négatifs et être réticent à essayer de nouvelles activités professionnelles par peur de l'échec. Ce style potentiellement réticent au risque pourrait l'inciter à éviter de prendre les risques stratégiques entraînant souvent la réussite.
- Bien qu'il paraisse tolérant et conciliant, il peut négliger la nécessité d'encourager les autres à maintenir un niveau élevé de performance.
- M. Poole peut réagir de manière émotionnelle en cas de frustration ou d'irritation. Avec le temps, les autres verront une tendance d'enthousiasme initial envers les gens et les initiatives, puis de la déception.
- Il peut être dur, insensible et indifférent. Il aura tendance à ignorer les problèmes moraux et à avoir des problèmes de communication.

Adaptation à l'organisation - Aptitude pour la culture

Il veut des opportunités de réussir et avoir un impact au travail. Il préfère fortement diriger et n'aimera pas les rôles où il n'y a pas de prise de décisions. M. Poole ne désire pas particulièrement de reconnaissance pour ses réussites, ni travailler dans des équipes ou sur des projets à haute visibilité. Il préfère éviter la politique, partage volontiers le mérite et reste discret. M. Poole aura probablement le sens des affaires et des résultats. Il sera motivé à suivre les stratégies commerciales actuelles, le marché, les concurrents et d'autres questions commerciales pertinentes. Il préférera analyser les problèmes en détails et fonder ses décisions sur toutes les données disponibles. Il sera insatisfait dans des organisations ciblées sur l'action, où les décisions sont prises selon l'expérience, l'instinct et l'intuition.

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
Attitude émotionnelle Les candidats ayant des notes faibles peuvent apparaître tendus et nerveux ; ceux avec des notes élevées peuvent paraître calmes et détendus.			X
Rapport Les candidats ayant des notes faibles peuvent sembler calmes, voire timides ; ceux avec des notes élevées peuvent paraître bavards et abordables.			X
L'établissement de relations Les candidats ayant des notes faibles peuvent apparaître exigeants et indépendants ; ceux avec des notes élevées peuvent paraître agréables et doux.			X