

Donnez une dimension supplémentaire à votre assessment !

Le profil comportemental du candidat est un élément primordial lors de l'assessment. Combiné avec le profil de référence (JobProfile) il sert comme comparaison sur la base du **Doit – Est** pour donner une deuxième dimension. Cependant, avez-vous pensé à demander au candidat de faire également un profil de référence pour savoir comme lui voit les motivations nécessaires pour poste en question ? Ça serait une autre source d'informations qui donnera une dimension supplémentaire à l'assessment.

En pratique le candidat fait son analyse comportementale et – à la même occasion - il est également invité à suivre un deuxième lien lui permettant de définir le profil de référence.

Une fois les fichiers exploités vous auriez non seulement l'analyse comportementale du candidat mais également celle du profil de référence. De plus et si vous êtes au bénéfice d'une licence PersProfile Manager, vous pouvez comparer ces deux analyses avec le profil de référence établi par le responsable du poste en lice.

En annexe vous trouverez une brève information avec des exemples d'analyses.

JobProfile Cloud REF

E-mail:

Confirmer E-mail:

Fonction:

Nom candidat:

IN (Comportement) 5353 (Quality Manager) Jean Dupont

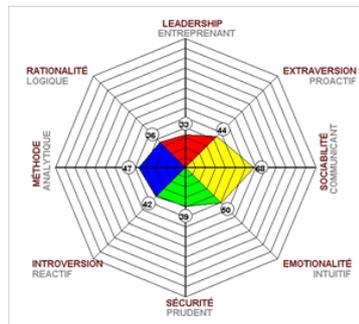
Un comportemental est un formidable outil de management en termes de accomplir d'autant mieux une tâche qu'on est motivé pour la faire ? Nous liser. Nous souhaiterions simplement mieux vous aider à en tirer le maximum

des fonctions de l'entreprise en complétant les traditionnelles informations relatives au savoir-être, plus exactement au comportement idéal lié à l'environnement donné.

outil idéal de la fonction, en amont d'un recrutement interne ou externe, et cela au moment où cela se justifie.

Comme pour le profil comportemental de l'individu, la description du poste de travail ne doit pas être considérée comme l'expression de la Vérité, mais comme un moyen supplémentaire de se poser les bonnes questions, que ce soit lors d'un recrutement ou dans la gestion de vos Talents.

Pour ce faire, nous vous donnons en bas de page 2 un certain nombre de conseils et de recommandations à respecter lors de l'établissement du profil idéal de la fonction.



SOCIABILITÉ / COMMUNICANT

Le candidat idéal aime échanger avec autrui; son comportement est marqué par une recherche d'efficacité par le consensus et le travail d'équipe. Il apprécie une bonne ambiance de collaboration. Il écoute volontiers les avis de son entourage. Fait généralement à déléguer le aroude à ses

Sa conduite est orientée sur l'écoute du point de vue de ses collègues, tout en accordant une importance certaine à l'évaluation et la vérification objective. L'équilibre de ses intérêts pour l'émotionnel et le rationnel permet à son entourage de savoir à qui il a à faire.

MÉTHODE / ANALYTIQUE

Convient à quelqu'un ayant un intérêt modéré pour l'analyse et la méthode, qui aime le travail bien fait, et qui accepte une certaine part d'approximation dans la réalisation; un candidat pragmatique, réaliste, sachant tenir compte de l'avis des autres dans ses projets.

EXTRAVERSION / INTROVERSION

Selon les circonstances, le candidat recherché mobilise son côté extraverti ou au contraire, fonctionne en mode introverti pour mieux réfléchir seul et observer avant d'agir. Il est à la fois intéressé par la dynamique des petits groupes et par l'analyse des situations. Attention : l'équilibre des tendances extraversion/introversion peut rendre confuse la lecture du comportement recherché.

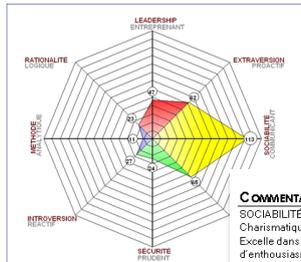
SÉCURITÉ / PRUDENT

Convient à quelqu'un de modérément prudent, en recherche d'autonomie, un candidat efficace en condition de liberté on, qui sache traiter plusieurs projets, qui sache prendre calculer des risques, et qui aime les projets variés et

ANALYSE COMPARATIVE - Profil de poste <-> Candidat

Jean Dupont Évaluation du 13.11.2015

Jean Dupont Matching: 49%



COMMENTAIRES

SOCIABILITÉ / COMMUNICANT

Charismatique et possède une forte influence sur autrui. Excelle dans le travail d'équipe, s'entoure des bonnes personnes. Motivant, inventif, très actif et plein d'enthousiasme au travail. Souvent débordé. Besoin de reconnaissance sociale. Généralement: charismatique, inspirant, mobilisateur, rayonnant, généreux, "populaire", épicurien, dynamiseur et challenger.

Motivations principales: dynamisation de son équipe, innovation.

EMOTIONNALITÉ / RATIONALITÉ

De nature intuitive et imaginative. Fait confiance à son ressenti, sans savoir vraiment comment l'expliquer. Empathique, il lui est facile de comprendre les sentiments et comportements de ses interlocuteurs. S'il se méfie de quelqu'un ou de quelque chose, il lui est difficile d'en expliquer les raisons, mais il agit en conséquence. Développe son inventivité et trouve des solutions créatives, grâce à son imagination et celle de son entourage.

EXTRAVERSION / INTROVERSION

De nature extravertie, éprouvant le besoin d'aller de l'avant. Dynamique, à la recherche de nouveaux projets ambitieux. Ne supporte pas le statu quo et l'inaction. Aime prendre des risques.

LEADERSHIP / ENTREPRENANT

Intérêt modéré à diriger les autres. Hésite à déléguer, préférant exécuter lui-même les tâches importantes. Prudent, calcule ses décisions, sait être souple, aime savoir ce que l'on attend de lui.

SÉCURITÉ / PRUDENT

Peu d'intérêt pour la stabilité et la prudence. Comportement marqué par une recherche d'indépendance et d'autonomie. Goût de la nouveauté et du changement. Flexible et mobile, aime tenter sa chance. Étouffé dans un environnement confiné. Aime agir seul dans des actions mouvementées et motivantes sous forme de challenge.

MÉTHODE / ANALYTIQUE

Peu d'intérêt pour l'analyse et la méthode. Préfère tenir compte des aspects humains que de se baser sur des faits. Travail rapide et efficace tout en admettant une part d'approximation dans ses tâches, recherche des solutions réalistes plutôt qu'idéales.



COMMENTAIRES

SOCIABILITÉ / COMMUNICANT

Le candidat idéal aime échanger avec autrui; son comportement est marqué par une recherche d'efficacité par le consensus et le travail d'équipe. Il apprécie une bonne ambiance de collaboration. Il écoute volontiers les avis de son entourage. Fait généralement adhérer le groupe à ses idées. Il est généralement: actif, optimiste, spontané, persuasif, d'humeur joyeuse et aimant rendre service, parfois trop optimiste et imbu de ses possibilités. Confronté à une situation qui la met en difficulté extrême, la personne peut devenir sarcastique et rechercher des alliances irréfutables. Une des motivations principales du candidat recherché: l'obtention de résultats par le dynamisme d'un travail d'équipe, tous dirigés vers les mêmes résultats; être apprécié pour ses qualités relationnelles et son apport à l'ensemble.

EMOTIONNALITÉ / RATIONALITÉ

Selon les situations, le candidat recherché doit agir avec spontanéité et instinct ou favoriser une approche cartésienne. Sa conduite est orientée sur l'écoute du point de vue de ses collègues, tout en accordant une importance certaine à l'évaluation et la vérification objectives. L'équilibre de ses intérêts pour l'émotionnel et le rationnel permet à son entourage de savoir à qui il a à faire.

EXTRAVERSION / INTROVERSION

Selon les circonstances, le candidat recherché mobilise son côté extraverti ou au contraire, fonctionne en mode introverti pour mieux réfléchir seul et observer avant d'agir. Il est à la fois intéressé par la dynamique des petits groupes et par l'analyse des situations. Attention: l'équilibre des tendances extraversion/introversion peut rendre confuse la lecture du comportement recherché.

LEADERSHIP / ENTREPRENANT

Convient à quelqu'un avec un intérêt modéré pour le leadership, qui ne s'empresse pas de déléguer; quelqu'un de prudent, qui calcule ses décisions.

SÉCURITÉ / PRUDENT

Convient à quelqu'un de modérément prudent, en recherche d'autonomie, un candidat efficace en condition de liberté d'action, qui sache traiter plusieurs projets, qui sache prendre et calculer des risques, et qui aime les projets variés et évolutifs.

MÉTHODE / ANALYTIQUE

Convient à quelqu'un ayant un intérêt modéré pour l'analyse et la méthode, qui aime le travail bien fait, et qui accepte une certaine part d'approximation dans la réalisation; un candidat pragmatique, réaliste, sachant tenir compte de l'avis des autres dans ses projets.