

PACK GOLD

SUCCESSRH®

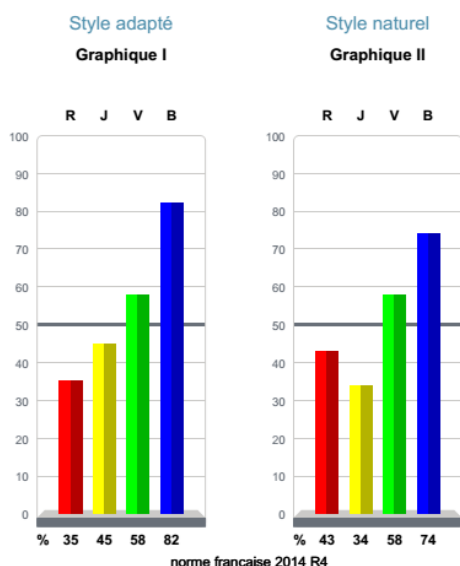
Rapport de synthèse Evaluation de candidature

Employeur : **Mon Entreprise**
Poste visé : **Chef d'équipe**
Candidat : **Sam INTERAISSE**

Outils utilisés : DISC + WPMOT
Réalisé le : 01/01/2016
Par : Alex PERT

103 rue Vauban, 69006 Lyon
04 37 24 28 35
Email : contact@successrh.fr

Style comportemental



Selon le profil comportemental de Sam, il présente deux attitudes : d'abord « la conformité », puis La « stabilité », ce qui l'amène à chercher la réflexion avant l'action.

Il aura tendance à privilégier les faits plutôt que l'aspect relationnel.

Vigilant, prudent, il va commencer par évaluer les conséquences possibles avant de s'engager et hésitera à effectuer un changement.

Sensible à l'erreur, Sam sera réticent à prendre des risques, il choisira une approche professionnelle disciplinée

pour résoudre des problèmes. S'il n'y a pas de procédure déjà établie, il en mettra en place. Dans tous les cas, il cherchera à maintenir des standards de qualité élevés.

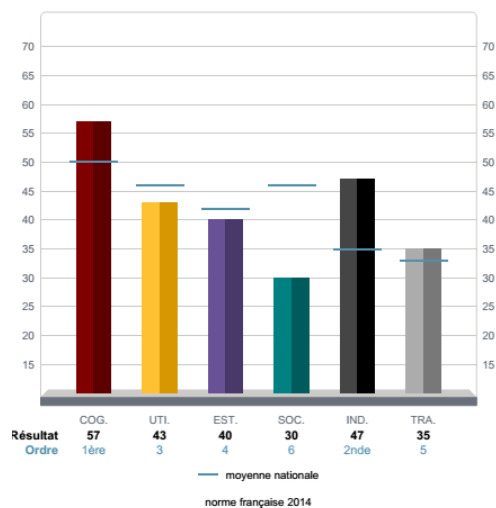
Sam ne montre pas beaucoup ses émotions ou sentiments. Il apparaît posé, stable et loyal.

Modéré, calculateur et stratège, il cherchera à éviter les conflits ou les abordera avec diplomatie. Il aime faire partie d'une équipe, il coopère mais se sentira plus à l'aise entouré de personnes qu'il connaît et en qui il a confiance.

Dans le contexte professionnel, sa dimension conformité se marque davantage. Il cherchera à être objectif et s'appuiera sur les faits et les preuves pour convaincre autrui.

Le poste de chef d'équipe requiert sens de l'urgence, compétitivité, faculté d'adaptation et réponse à des standards de qualité. Sam répond partiellement à ces critères attendus.

Facteurs de motivation



Les valeurs de niveau élevé de Sam sont les **dimensions Cognitive et individualiste**

La valeur individualiste l'amène à rechercher une certaine position. Il apprécie d'évoluer dans un contexte qui lui permet de contrôler librement son destin. Cette dimension renforce son besoin de comprendre, sa quête de vérité le savoir étant synonyme de pouvoir.

Il cherche à avoir une compréhension objective des situations, à tout prévoir. Ces deux attitudes sont valorisées par son comportement stratégique et calculateur.

Sam complète ses valeurs par sa dimension **utilitaire et esthétique**. Il évaluera les choses en termes d'utilité et de rendement économique. Il aime comprendre ce qui existe déjà et résoudre des problèmes théoriques mais pourra se limiter dans son exploration s'il pense qu'il n'en retirera pas un avantage. De manière plus contextuelle, il sera sensible à la recherche de la beauté, de l'harmonie et de la cohérence mais ce n'est pas une fin en soi et il doit la combiner à une certaine utilité.

Enfin, il attend des autres qu'ils soient autonomes, et challengera ses collaborateurs.

Sam appuiera sa position de Chef d'équipe conditionnement sur :

- Sa recherche de la qualité et son anticipation
- Sa méthodologie et sa fiabilité
- Sa volonté de réussir pour maintenir sa position

Synthèse par rapport au poste

Ses points forts :

- Perfectionniste, rigoureux, précis, stratège, il analyse avec objectivité et cherche la qualité
- Définit, respecte et suit les règles et procédures

Ses points de vigilances :

- Peut-être en difficulté face aux urgences et au changement
- Devoir agir sans avoir eu le temps d'obtenir toutes les informations
- Attacher trop d'importances aux détails
- Ne pas pouvoir sortir des procédures
- La communication

Taux de risque à l'embauche : 2/5

Nous donnons à la candidature de Sam un taux de risque à l'embauche de 2 (voir échelle ci-dessous).

Sam possède des atouts pour réussir mais il faudra l'interroger sur sa capacité à agir dans l'urgence ou l'inconnu et à communiquer avec ses équipes

- 1= risque faible**
- 2= risque médian faible**
- 3= risque médian**
- 4= risque médian fort**
- 5= risque élevé**

Les évaluations et analyses de Success RH ne peuvent être considérées à plus de 35% dans la prise de décision de l'embauche. Les autres composantes de la candidature doivent être prises en compte : expérience – réalisation-résultats vérifiés des postes précédents – références personnelles – et informations recueillies au cours du processus de l'interview.

