HOGAN

LEADERSHIP
FORECAST
SERIES

SUMMARY

Résultats basés sur une vue d'ensemble des forces, valeurs et points de vigilance

Compte rendu de : Sam Poole

ID: HC560419

Date : 03.03.2022

Copyright 2016 by Hogan Assessment Systems, Inc. All rights reserved.

INTRODUCTION

Ce rapport résume les résultats de M. Poole quant aux trois rapports Potentiel, Valeurs et Challenges. Ce résumé comprend cinq parties : (1) points forts issus des résultats du HPI; (2) valeurs et motivations issues des résultats du MVPI; (3) défis issus des résultats du HDS; et (4) des conseils de développement de carrière à partir de l'ensemble des résultats. A la fin de cette section (5), se trouve un tableau reprenant les résultats individuels pour chacun des trois rapports de leadership.

Le HPI concerne les forces manifestes de M. Poole telles qu'elles apparaissent normalement lors d'un entretien ou d'un assessment center. Ces caractéristiques sont à la base de l'impression qu'il fait aux autres, et elles influencent son style typique d'interactions sociales et sa réputation parmi ses pairs. Le MVPI concerne ses valeurs fondamentales et ses buts, ainsi que les activités qui donnent un sens à sa vie. Ce sont les moteurs clés, ce qu'il désire, cherche à atteindre, et son idée de son identité. Ses valeurs influencent ses préférences et déterminent avec qui il va s'affilier et ce qu'il apprécie. Le HDS concerne les tendances comportementales qui peuvent potentiellement saper ou minimiser sa performance. Les tendances émergent quand il est fatigué, sous pression, qu'il se sent en insécurité, ou quand il baisse la garde. Elles peuvent entraver son efficacité et altérer la qualité de ses relations avec ses clients, collègues et amis.

Les résultats fournissent un résumé complet, valide et approfondi des forces, valeurs et défis de M. Poole. Le rapport est construit pour aider à comprendre son potentiel de performance et les écueils qui pourraient l'empêcher de l'atteindre. En lisant ce rapport, veuillez garder 3 éléments en tête. Le premier, il est possible que certains des indicateurs ne décrivent pas de façon correcte ce qu'il pense de lui-même. Le deuxième, tout le monde a des forces et des faiblesses, et il y a des implications positives et négatives pour chaque score. Troisièmement, focalisez-vous sur les thèmes du rapport de façon globale plutôt que sur chaque détail. Bien que le rapport puisse sembler présenter des contradictions, il s'agit du résultat combinant deux perspectives : (a) ce que vous voyez en entretien (HPI); et (b) ce que vous voyez après une période prolongée (HDS)

Le rapport peut être utilisé de trois façons. Le rapport fournit : (1) un aperçu de la performance interpersonnelle de M. Poole; (2) une manière d'évaluer l'adéquation entre ses valeurs et celles d'une organisation; et (3) une amorce pour réfléchir en terme d'amélioration de la performance. Interprétez ses résultats en termes de ses propres aspirations de carrière et ses buts plutôt qu'en termes absolus. Une question fréquemment posée est "Est-ce que le comportement peut changer?". La réponse "Oui" implique de savoir ce qui devrait être changé, de décider de changer, puis de savoir comment changer. Les informations fournies dans ce rapport seront utiles dans cet objectif.

POINTS FORTS

Impact personnel

M. Poole est actif, travailleur, compétitif et motivé par l'avancement de sa carrière. Dans un groupe, il est prêt à prendre l'initiative et, en ayant les qualités interpersonnelles nécessaires, il saura assumer des positions de leadership dans les projets d'équipes. Ces qualités sont particulièrement importantes dans les emplois impliquant de diriger les autres, d'être persuasif et de travailler de manière autonome. Les autres le verront comme quelqu'un de dynamique, bavard et socialement actif. Il va probablement facilement à la rencontre des autres et aime créer une forte et frappante impression auprès d'eux. Son profil semble bien adapté à un travail qui implique des échanges avec des inconnus. Il est probablement à l'aise face aux groupes et apprécie s'exprimer en public. Ce profil correspond tout particulièrement aux environnements qui nécessitent des interactions positives et des contacts avec le public tels que la vente, la formation, le marketing et le service client.

Qualité interpersonnelle

M. Poole est exceptionnellement diplomate, amical, charmant et sensible aux besoins et aux sentiments des autres. Il sera capable de nouer et d'entretenir des amitiés. Il est soucieux du moral de l'équipe et est un bon co-équipier. Il apprécie encourager, protéger et aider les autres. Ces caractéristiques facilitent la performance dans un poste qui requiert d'apporter de l'attention, du service à la clientèle et le développement des relations à long terme. M. Poole est aussi organisé, prudent, consciencieux, méticuleux et maître de lui-même que la plupart des gens. Il sera un membre de l'organisation digne de confiance et engagé (fiable et sûr). Il est attaché au respect des règles et des procédures et souhaite que les projets soient menés de manière qualitative et dans les temps. Il valorise la qualité des produits et vise un haut niveau de performance. Ce profil est adéquat dans les environnements qui requièrent exactitude, précision et méticulosité.

Type d'apprentissage et de travail

M. Poole est stable et assuré, a une attitude positive et est généralement de bonne humeur. Il peut gérer aisément la pression et/ou des charges de travail importantes et est rarement irritable. Ses collègues apprécient ces qualités. Ces éléments sont importants dans les environnements où le stress, l'urgence et/ou les risques potentiels dominent et où la maîtrise de soi et la gestion du stress sont indispensables. Dans ces situations, ses collègues pourront compter sur son attitude calme, égale et optimiste. M. Poole est ouvert d'esprit, curieux et imaginatif. Il comprend la vision d'ensemble, est capable de réfléchir rapidement et d'aider à trouver une solution, et est à l'aise avec un travail peu structuré induit par la conception, l'invention ou le changement. Il est réceptif aux nouvelles idées et accorde de l'importance à la recherche de meilleures façons de faire. Ce profil correspond à des environnements demandant de la créativité, la résolution de problèmes, la planification stratégique et du leadership. M. Poole est intelligent, instruit et se tient à jour des sujets d'actualité et des nouvelles technologies. Il semble faire preuve d'auto-discipline, est efficace et désire réussir. Il apprécie mener un projet ou un travail à terme. Il aura tendance à valoriser la formation pour lui-même comme pour les autres et à rechercher les opportunités de progresser et de se développer. Il fera en sorte de mettre en application ses dernières connaissances acquises et pertinentes à son environnement de travail. Ces caractéristiques sont importantes dans la plupart des postes.

VALEURS ET MOTIVATIONS

Souhait de réussite

Bien que M. Poole soit sérieux au travail, il aime également divertir les autres, apprécie la variété dans sa vie et sait s'amuser. M. Poole montre un vif intérêt à l'avancement de sa carrière professionnelle, il s'évalue en terme de réalisations, n'aime pas perdre son temps et souhaite avoir de l'impact sur son organisation et sa profession. Bien que M. Poole apprécie avoir des compliments quant à ses performances, il hésite à se mettre en avant et préfère attendre que ce soit les autres qui reconnaissent ses réalisations.

Intérêts sociaux

M. Poole semble aimer les nouvelles rencontres, travailler en groupe et peut se sentir mal à l'aise de travailler seul. Il apprécie tout le processus de mise en réseau, la communication avec les autres et renouer avec d'anciennes connaissances. M. Poole aime aider et soutenir les autres, particulièrement ceux qui en ont le plus besoin. Il aide les autres parce qu'il s'agit d'une bonne chose. Il pense également qu'il est important de prêter attention au moral de l'équipe, de communiquer fréquemment, de recueillir leur feedback, de valoriser et de soutenir leurs efforts. Il semble rechercher l'équilibre entre le changement, la diversité d'un côté et la stabilité, l'uniformité de l'autre. Il n'est ni libéral ni conservateur en matière de style de management. Il a tendance à être naturellement attiré par la modération et le compromis. M. Poole reconnait les acquis passés mais est disposé à expérimenter dans le futur.

Valeurs entrepreneuriales

M. Poole attache une importance particulière aux questions financières et à la recherche de méthodes visant à accroître la rentabilité. Il est vigilant sur les opportunités de business et d'investissement, ne commet pas d'erreur sur les sujets financiers et accepte difficilement que d'autres en fassent. M. Poole semble ne pas se préoccuper de la sécurité de l'emploi et est disposé à saisir les opportunités de faire évoluer sa carrière. Il n'a pas besoin de beaucoup de directives dans son travail et ne se soucie pas des changements inattendus dans la répartition des tâches.

Style de prise de décision

M. Poole semble rechercher un équilibre entre la forme et la fonctionnalité dans ses choix. Il souhaite que le matériel ait une belle apparence mais aussi qu'il fonctionne de façon fiable et efficace. Il comprend le compromis nécessaire entre un style élégant et une performance durable et il s'en sert pour prendre des décisions. Il semble aimer résoudre les problèmes, analyser les différents sujets et comprendre l'évolution du monde. Il est à l'aise avec la technologie et n'aime pas prendre de décisions sans étudier les informations sous jacentes pertinentes. Il préfère s'appuyer sur les données plutôt que l'intuition.

POINTS DE VIGILANCE

Réactions envers les autres

M. Poole semble être une personne active et enthousiaste mais également facilement frustrée ou déçue des performances des autres. Lorsque c'est le cas, il a tendance à renoncer à eux ou aux projets, ce qui peut le faire passer pour quelqu'un de versatile et de difficilement satisfait. Il semble faire preuve de discernement quant aux personnes et être perspicace par rapport aux aspects politiques, en étant toutefois vigilant et méfiant aux signes de mauvais traitement. Lorsqu'il s'estime victime d'un préjudice, il peut sembler critique et contestataire aux yeux des autres. M. Poole est une personne prudente qui commet rarement des erreurs absurdes. Toutefois, il pourrait pêcher par excès de prudence et par conséquent paraître lent à agir ou à prendre des décisions ou des risques. M. Poole est capable de plier sans rompre. Sa discrétion peut être perçue comme un manque d'écoute, de l'indifférence à l'égard des autres, de la distance. A moins qu'il ne leur dise, les autres sauront rarement s'il pense qu'un travail est de mauvaise qualité ou pourrait être amélioré. Néanmoins il peut avoir des doutes sur la compétence des autres, apprécie peu quand les gens insistent, et lorsqu'il est contrarié, il peut avoir tendance à procastiner et à paraître entêté et difficile à coacher.

Objectifs de réussite personnelle

Certains pourront voir en M. Poole quelqu'un de poli, courtois et peu affirmé. Il semble franc, simple et direct. Il semble quelque peu hésitant à attirer l’attention sur lui. M. Poole semble futé, créatif et quelque peu non conventionnel dans sa réflexion. Certains penseront que ses idées sont peu classiques, inhabituelles et imprévisibles. Si ces caractéristiques facilitent la résolution de problèmes, elles peuvent à la longue laisser penser à certains que ses idées sont fantaisistes et inexploitables.

Réactions envers l'autorité

Il semble disposé à laisser les autres faire leur travail, mais pourrait ne pas leur donner le feedback nécessaire. Il semble indépendant et autonome et se lassera rapidement du travail collectif.

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Lorsque les forces deviennent des points faibles

Étant donné la capacité de M. Poole à se montrer résistant face au stress et à la pression, il faut qu'il reste vigilant à ne pas perdre de vue ses erreurs passées afin d'en tirer des leçons et qu'il entende la difficulté des autres à gérer des situations stressantes. La réussite professionnelle motive M. Poole. Aidez-le à rester attentif et à rechercher les occasions de manifester et de faire connaitre ses ambitions. Il devrait être attentif à ne pas intimider les collaborateurs plus jeunes ou moins expérimentés, à faire en sorte de les laisser diriger et à se montrer patient envers ceux qui ne manifestent pas autant de motivation que lui pour la réussite professionnelle. Il est si extraverti et enthousiaste qu'il faut lui rappeler cependant d'écouter avec attention ce que disent les autres sans les interrompre, particulièrement les collaborateurs jeunes ou moins expérimentés et les clients. Il aura également intérêt à souligner et à partager avec eux le mérite des réussites. Parce qu'il prône la bonne entente avec autrui, il se peut que M. Poole évite de prendre des décisions impopulaires. Rappelez-lui de ne pas promettre plus que ce qu'il ne peut faire, et qu'il essaye de faire face aux problèmes rapidement avant qu'ils ne deviennent ingérables, en communiquant clairement ses positions. Même s'il est consciencieux, il devrait se rappeler qu'il ne sera pas toujours en mesure de faire les choses seul et que chaque tâche ne peut pas être réalisée avec le même niveau d'exigence. Apprenez-lui comment déléguer et établir des priorités, ainsi que de faire preuve de flexibilité et d'ouverture envers l'équipe lorsque nécessaire. Par exemple, il faudrait qu'il laisse les autres l'interrompre lorsque c'est nécessaire. Bien qu'il fasse preuve d'imagination et de vision à long terme, les tâches répétitives ou routinières peuvent facilement l'ennuyer. Rappelez-lui qu'il est important de mener les projets à leur terme. Sachant qu'il attache de l'importance à être informé et cherche activement les opportunités de formation, sachez qu'il pourrait se sentir frustré lorsqu'elles ne seront pas disponibles. Il appréciera se fixer des objectifs de performance parce qu'il est très centré sur les résultats.

Gérez vos risques de déraillement

- Tout d'abord, rappelez-vous des points forts de M. Poole. Lorsqu'il est au mieux de ses performances, c'est une personne active, énergique et intéressante qui peut insuffler une certaine intensité et donner du sens dans une organisation. S'il apprend à contrôler le stress ou la frustration, et la façon dont il exprime ses émotions, il pourra être encore plus utile aux autres.
- Ensuite, assurez-vous qu'il écoute attentivement le feedback des personnes auxquelles il fait confiance. Cela sera particulièrement utile de l'encourager à persévérer losqu'il se sent découragé par une personne ou un projet et qu'il est sur le point de renoncer.
- Puis, aidez M. Poole à identifier sa tendance à s'enthousiasmer de façon excessive vis-à-vis des gens ou des projets. Aidez-le à canaliser cette tendance et à apprendre à contrôler ces éclats d'enthousiasme excessifs. De cette façon il réduira la probabilité de se montrer frustré plus tard.
- Également, mettez en exergue qu'un excès d'émotion peut polluer le message adressé au groupe et affecter sa productivité et sa performance.
- Enfin, encouragez M. Poole à s'en tenir à ses plans et à ses stratégies de développement et à anticiper les périodes de difficulté propices au découragement. Aidez-le à passer de « je savais que ce serait un échec » à « c'est un échec, mais je dois savoir pourquoi et trouver quoi faire pour améliorer les choses ». Plus il fera preuve de persévérance dans la résolution de ses propres problèmes, plus il se construira une image de stabilité et de fiabilité.

RÉSUMÉ DES ÉCHELLES D'ÉVALUATION DE LA PERSONNALITÉ

ÉCHELLES	%	INTERPRÉTATION D'ÉCHELLES
Hogan Personality Inventory		
Ajustement	99	Le fait d'être maître de soi, optimiste et la stabilité de l'humeur.
Ambition	85	Le fait de prendre l'initiative, d'aimer la compétition et de rechercher des positions de leadership.
Sociabilité	77	Le fait de sembler bavard, amusant et d'avoir de l'assurance dans les situations sociales.
Sensibilité Interpersonnelle	73	Le fait d'être agréable, prévenant et avoir la capacité d'entretenir des relations.
Prudence	68	Le fait d'être consciencieux, digne de confiance et respectueux des règles et des procédures.
Curiosité	91	Le fait d'être curieux, imaginatif, visionnaire et de s'ennuyer dans la routine.
Type d'apprentissage	74	Le fait d'aimer l'apprentissage formel et de maintenir activement à jour ses connaissances (commerciales et techniques).
Motives, Values, Preferences Inventory		
Reconnaissance	25	Le désir d'être vu et reconnu, visible et célèbre.
Pouvoir	86	Le désir de défi, de compétition, d'exploits et de réussites.
Hédonisme	98	Le désir d'amusement, d'enthousiasme, de variété et de sensations.
Altruisme	95	Le désir de servir les autres, d'améliorer la société et d'aider les moins privilégiés.
Affiliation	94	Le désir d'interactions sociales fréquentes et variées.
Tradition	41	Le fait d'être préoccupé par l'éthique, les valeurs familiales et le respect des engagements.
Sécurité	35	Le désir de structure, d'ordre et de prévisibilité.
Commerce	79	Être intéressé par gagner de l'argent, faire des profits et trouver des bonnes opportunités business.
Esthétique	39	Être intéressé par l'apparence, la perception et le design des produits, ainsi que par le travail artistique.
Science	80	Être intéressé par les idées nouvelles, la technologie et une approche de la résolution de problèmes rationnelle et basée les données.
Hogan Development Survey		
Versatile	99	Le fait d'être exagérément enthousiaste envers une personne ou un projet, puis être déçu par eux.
Sceptique	99	Le fait d'être clairvoyant du point de vue social, mais cynique et exagérément sensible aux critiques.
Précautionneux	85	Le fait d'être exagérément sensible aux critiques que les autres pourraient vous faire.
Réservé	90	Le fait de manquer d'intérêt ou de conscience des sentiments des autres.
Nonchalant	95	Le fait d'être charmant, mais aussi indépendant, opiniâtre et difficile à coacher.
Sûr de soi	40	Le fait de se considérer plus compétent qu'on ne l'est, se surévaluer.
Malicieux	47	Le fait d'être charmeur, prendre des risques et chercher les sensations fortes.
Théâtral	36	Le fait d'être théâtral et vouloir attirer l'attention.
Imaginatif	91	Le fait de penser et d'agir de façon inhabituelle voire même excentrique.
Exigeant	27	Le fait d'être consciencieux, perfectionniste et difficile à satisfaire.
Dévoué	5	Le fait de vouloir plaire et hésiter à agir de façon indépendante.