



Rapport d'interview

compte 0372
candidat N° 2





Sommaire

- Préambule
- Objectif de l'interview et référentiel
- Analyse des résultats
- Recommandations
- Définition des mots clés
- Evaluations comparatives de 4 participants



Objectif de l'interview

Réf. : **candidat 2**
Nom : anonyme
Prénoms : anonyme
Date : **19 03 00**
Fonction : **Resp. gestion production**
Dépt. : **Opérations**

recrutement
 mobilité interne
 coaching

Réf. interview
CS / MA

Préambule

Ce rapport présente une carte des talents, valeurs, compétences professionnelles et comportementales d'un candidat à une fonction particulière, et permet de sélectionner la personne ayant le plus fort potentiel de réussite pour ce poste.

Il est important de rappeler que le référentiel des questions choisies composant l'interview comportementale apporte des réponses précises uniquement pour ce poste et la fonction déterminée au préalable. Il ne doit pas être utilisé confondu ou comparé avec une autre fonction.

L'utilisation des modèles d'interview aide à clarifier les comportements et les compétences du participant. Ceux-ci déterminent l'adéquation de sa personnalité à une fonction ou à un cahier des charges établi avec le client dans le cadre notamment d'un recrutement ou de mobilité interne.

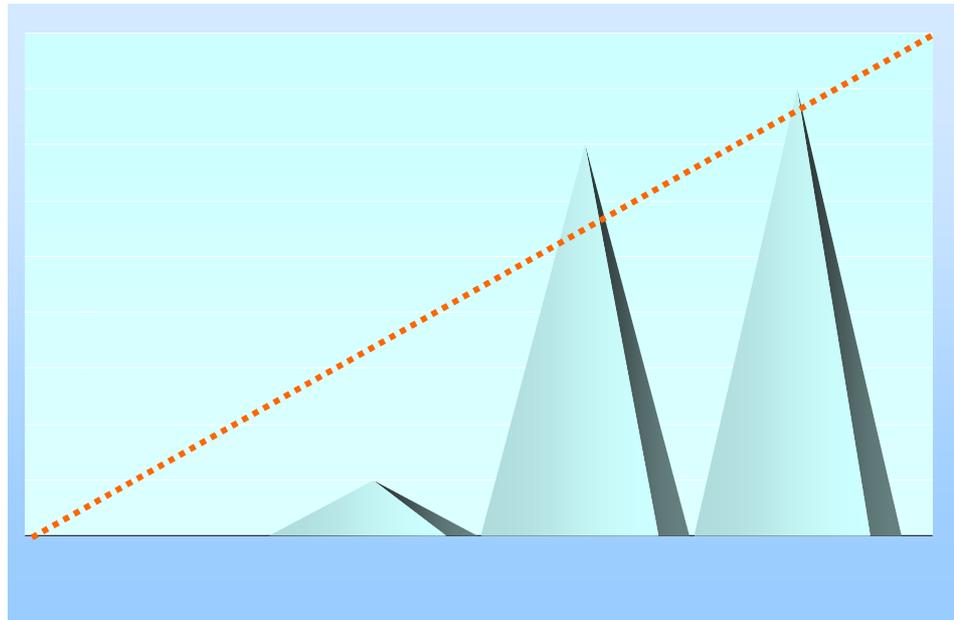
Ce bilan est un support pour vous guider dans un choix sélectif ou comparatif. Il augmente le taux d'engagements pertinents ou optimise l'organisation des équipes.

Cette méthode est un support adéquat pour valoriser les ressources humaines d'une l'entreprise.



Résultat de l'interview

Attitudes



indicateurs	attitude passive	attitude réactive	attitude comportementale	attitude professionnelle
	indifférence attentisme irrésolu inaction	interaction interdépendant résistance réflexe	ressenti savoir être prédisposition intuition	rationnel logique cognitif actif
Sensibilité personnelle			empathie	accordeur attentif
Relations interpersonnelles			tactique altruiste coopératif	accordeur communicatif
Organisation		prudent	organisateur esprit d'équipe	discipliné communicant
Gestion du temps et des priorités		réfléchi	avisé	cohérent
Gestion du stress			pragmatique	contextuel concret adaptabilité
Résolutions de problèmes			concentré	contextuel organisé
Analyse et réflexion			pragmatique	probité
Action			valorisant développeur	
Relations hiérarchiques			cohérent	responsable prévoyant
Esprit de gouvernance			évaluateur	concret



Analyse :

Les résultats de l'interview démontrent que le participant correspond assez bien au profil recherché en fonction du cahier des charges du poste.

Les compétences professionnelles et les attitudes comportementales sont en adéquation avec les quatre indicateurs (attitudes professionnelles, comportementales, réactives et passives) pour la fonction de responsable d'un atelier de production.

Les comportements naturels liés à la conduite des autres (leadership) indiquent une dominante de style meneur-entraîneur subsidiairement partenaire.

Le candidat possède un esprit positif et intuitif qui optimise sa personnalité.

Sensibilité personnelle	:	bonne perception et compréhension des autres, naturellement à l'écoute de son équipe.
Relations interpersonnelles	:	capable de décider et d'agir avec réflexion et empathie. Bonne vision de l'intérêt collectif.
Organisation	:	approche naturelle structurée et logique, soutenue par une bonne communication.
Gestion du temps et des priorités	:	attitude prévoyante ou anticipative.
Gestion du stress	:	capacité à faire face aux changements.
Résolutions des problèmes	:	bonne réactivité face aux situations imprévues
Analyse et réflexion	:	exprime plutôt spontanément ses opinions
Manière d'agir	:	orienté vers le développement et la valorisation des individus.
Relations hiérarchiques	:	relation participative. Respect des décisions hiérarchiques ou demande de clarifications en cas de risques de conflit.
Esprit de gouvernance	:	confiance en lui, pense que ses collaborateurs lui font confiance.

Remarques :

Personnalité empathique voir altruiste. Peut présenter certains risques d'épuisement dans la gestion humaine de son équipe. En est conscient. Doit apprendre à dire non. Possède un charisme naturel qu'il n'utilise pas forcément.



Définition des comportements et mots clés

Attitudes professionnelles **pense le besoin d'agir**

Accordeur

Sensible à l'état des relations entre les personnes ou dans un groupe. Préfère aux conflits l'accord des pensées, des sentiments ou des volontés. Capacité à se focaliser sur les autres, à trouver des compromis.

Attentif

Porte une attention soutenue, qui dénote de l'intérêt ou de la prévenance.

Communicatif

Exprime naturellement ses idées, ses opinions ou ses sentiments. Bon sens naturel du contact. Capacité à expliquer, animer, s'exprimer en public.

Discipliné

Applique des règles et des procédures précises, garantes du respect des normes, des protocoles.

Cohérent

Logique dans ses idées, raisonnement rigoureux.

Contextuel

Met en lumière les liens de cause à effet. Le présent peut être compris par l'observation du passé et permet de présager de l'avenir. Capacité à percevoir des ensembles, des interactions.

Concret

Sens de ce qui est directement perceptible palpable ou tangible, en prise directe avec la réalité.

Adaptabilité

Accepte l'instant présent sans difficulté face aux changements, souple dans l'organisation, capable de s'adapter à de nouveaux milieux ou de nouvelles situations.

Organisé

Trouve les meilleures configurations possibles dans des situations complexes. Esprit structuré, vision globale et partielle qui permet de transformer pour adapter, préparer et organiser des processus.

Probité

Respecte les règles morales, les devoirs, les règlements.

Responsable

Se porte garant de ses actions ou de celles des autres. Se sent engagé moralement par sa parole.

Prévoyant

Anticipe ou prend des dispositions en vue de l'avenir.



Attitudes comportementales **ressent le besoin d'agir**

Empathie

Connaissance intuitive d'autrui (émotion, sentiment) qui repose sur la capacité à se mettre à la place de l'autre sans pour autant s'identifier à son interlocuteur.

Tactique

Capable de concevoir un plan déterminé. Art de combiner l'action, de coordonner, habileté à concevoir avec compétence la manière de mener une action. Capacité à revoir ses positions en fonction des changements.

Altruisme

Soucie du bien d'autrui de manière désintéressé. Capacité à s'engager dans des démarches concrètes. Sensibilité émotionnelle capable de faire agir.

Coopératif

Collabore volontiers à des actions communes.

Organisateur

Trouve les meilleures configurations possibles dans des situations complexes. Esprit structuré, vision globale et partielle qui permet de transformer pour adapter, préparer et organiser des processus.

Esprit de groupe / Team spirit

Sens de l'intérêt collectif et du rôle de chacun. Capacité à aider quelqu'un à rejoindre le groupe, en lui donnant un sentiment d'appartenance.

Avisé

Possède une forme de sagesse, de prudence ou d'expérience.

Pragmatique

Orienté vers l'action pratique.

concentré

Pensées fixées sur des objectifs précis ou des sous objectifs pour atteindre l'objectif final. Capacité de forte concentration de l'attention.

Valorisant

Met en valeur quelque qu'un ou quelque chose.

Développeur

Possède des aptitudes pour aider autrui à progresser ou à développer son potentiel.

Cohérent

Logique dans ses idées, raisonnement rigoureux.

Evaluateur

Détermine l'importance la priorité ou l'intérêt de quelque chose.

Attitudes réactives **pense ou ressent le besoin de réagir**

Prudent

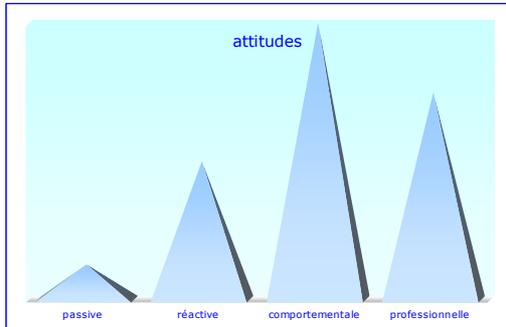
Sens de l'évaluation du risque ou de l'identification des risques potentiels pour les réduire au maximum. Circonspect dans ses actes.

Réfléchi

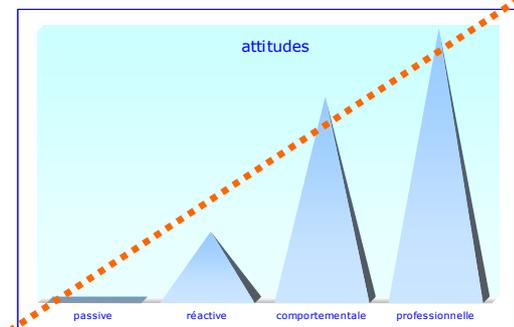
Evalue le pour et le contre.

Résultats des 4 candidats

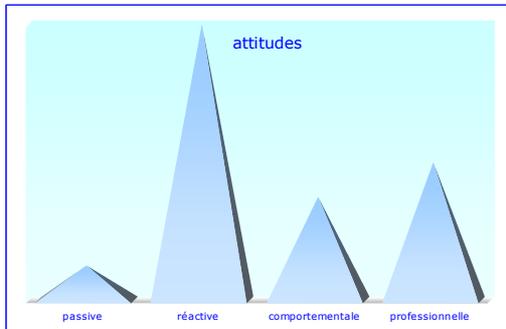
candidat 1



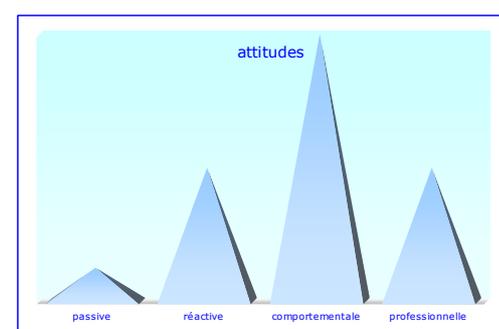
candidat 2



candidat 3



candidat 4



Recommandations

Les résultats des quatre interviews démontrent que le candidat 2 présente le meilleur profil en fonction du cahier des charges et la fonction du poste prédéfini.

Les compétences professionnelles et comportementales sont en adéquation avec les indicateurs sélectionnés.



www.talent-explorer.com

© Copyright 2005/2010
Talent Explorer ®
Conception & réalisation C. Schallenberger - M. Aerni