

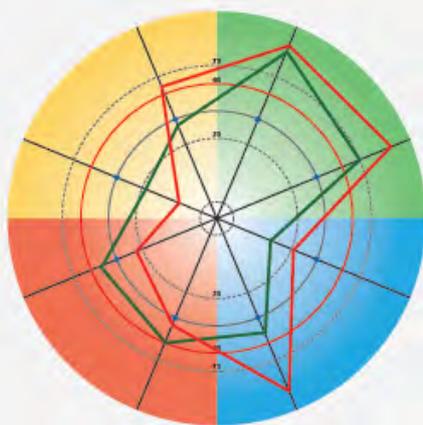
4

Benchmark vs. Profil Candidat

Pour être significatifs, les Benchmarks **PRISM** doivent être créés pour identifier les caractéristiques clés qui sont considérées comme essentielles pour atteindre l'excellence dans un rôle spécifique. Par exemple, un benchmark pour le rôle de "Sales Executive" est beaucoup trop général par nature pour répondre aux besoins très spécifiques du large éventail de rôles qui existent sous ce titre générique.

Les exigences réelles d'un rôle individuel particulier peuvent différer de manière significative en raison d'une variété de facteurs tels que la culture de l'entreprise, etc. Par exemple, les exigences clés pour le poste de "Sales Executive" dans l'entreprise A peuvent être très différentes de celles du poste de "Sales Executive" dans l'entreprise B et, dans ce cas, les Benchmarks pertinents devront refléter ces différences.

Lorsque vous envisagez de vous adapter à un nouveau rôle, nous vous conseillons vivement d'établir clairement les exigences comportementales pour ce poste particulier, puis de les comparer honnêtement à votre profil **PRISM** figurant dans ce rapport.



La Roue **PRISM** vous donne une carte en 8 dimensions de vos préférences comportementales naturelles, comparées à la carte considérée comme idéale pour le rôle de référence sélectionné.

Les notes sont sur une échelle de 1 à 100. Les notes apparaissant vers l'extérieur du cercle montrent une forte préférence pour ce comportement, tandis que les notes vers le centre montrent une aversion générale pour ce comportement.

Importance	Behavior dimension	Benchmark versus Actual	Match	Comments
Critical for Excellence	Innovating	92	95	Strong Match Your natural tendency towards this behavioural dimension, which is deemed critical for success, indicates that you would be extremely well matched to this aspect of the Job Profile.
Very Important	Initiative	76	95	Strong Match Your natural tendency towards this behavioural dimension, which is deemed critical for success, indicates that you would be extremely well matched to this aspect of the Job Profile.
Unhelpful	Supportive	22	36	Mismatch Your natural tendency towards this behavioural dimension, which is deemed critical for success, indicates that you would be extremely well matched to this aspect of the Job Profile.

Le Tableau Benchmark **PRISM** donne une analyse de votre évaluation dans chacune des 8 dimensions par rapport aux évaluations considérées comme idéales pour le poste.

4

Benchmark vs. Profil Candidat [Suite]

Afin de maximiser vos chances d'être bien adapté à un poste (ce qui est souvent très différent d'être théoriquement qualifié pour ce poste), vous devez chercher à vous rapprocher le plus possible du profil de référence.

Vous constaterez que, pour chaque repère/rôle, les dimensions comportementales sont considérées comme allant de "Essentiel pour l'excellence" à "Inutiles".

Étudiez attentivement l'une des 8 dimensions en particulier où une inadéquation significative a été identifiée. Il est essentiel que vous compreniez qu'un dépassement significatif d'un trait jugé "Inutile" peut être tout aussi négatif qu'un dépassement significatif d'un trait jugé "Essentiel à l'excellence". Après tout, il peut être tout aussi néfaste pour votre satisfaction et vos performances professionnelles de devoir supprimer de manière significative un trait naturellement fort, que de vous efforcer de montrer un degré plus élevé d'un certain trait dans lequel vous n'êtes pas naturellement à l'aise.

Dans une situation d'"Inadéquation" ou, plus important encore, de "Forte inadéquation", demandez-vous honnêtement si vous pensez pouvoir adapter votre comportement dans ce rôle pour vous rapprocher du point de référence (voir les notes sur les caractéristiques couleurs des quadrant PRISM plus loin dans ce rapport pour vous aider).

Un certain degré d'adaptation est bien sûr inévitable - peu de rôles nous conviendront parfaitement sous tous les aspects. Notez que si vous pouvez vous sentir (et être) capable d'adapter quelque peu votre comportement pour vous rapprocher des exigences d'un poste particulier, une adaptation importante et prolongée - qu'il s'agisse de modérer une tendance naturellement forte ou de s'efforcer de montrer un degré plus élevé d'un certain trait de caractère dans lequel vous n'êtes naturellement pas à l'aise - peut conduire à un mal-être et à de mauvaises performances.

ANALYSE

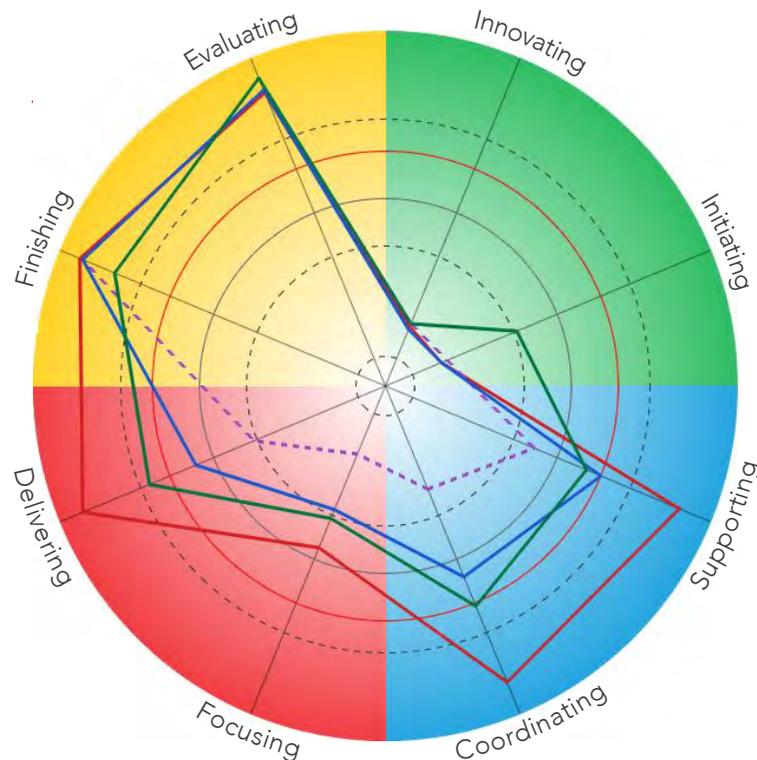
Méthodique, Perspicace, Analytique, Minutieux, Prudent, Précis

CLÉ

Naturel █
 Adapté █
 Consistant █
 Benchmark █

CONTRÔLE

Décisif, Assertif, Exigent, Énergique, Déterminé, Compétitif



EXPRESSION

Imaginatif, Optimiste, Inspirant, Persuasif, Créatif, Vivant

Candidat:
Sample Professional

Benchmark:
Sample Comm Dir

Date du rapport:
15/06/2023

STABILITÉ

Gentil, Fiable, Patient, Solidaire, Coopératif, Attentionné

Importance	Comportement	Job/Benchmark	Correspondance	Commentaires - La préférence du candidat pour :
Potentiellement contre-productif	Innovating	12	11	Correspondance forte Votre préférence pour la créativité, l'imagination, la pensée abstraite, l'innovation et la génération de nouvelles idées semble correspondre fortement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.
Potentiellement contre-productif	Initiating	36	10	Probabilité d'inadéquation Votre préférence pour l'établissement de contacts, le réseautage, la persuasion, la vente d'idées et la gestion de plusieurs tâches en même temps semble correspondre probablement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.
Occasionnellement utile	Supporting	60	92	Probabilité d'inadéquation Votre préférence pour la mise à l'aise des personnes, la création d'un esprit d'équipe, la médiation des conflits, l'empathie et l'attention portée aux autres semble correspondre probablement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.
Important	Coordinating	66	92	Probabilité d'inadéquation Votre préférence pour le travail en coopération, la recherche du consensus, la participation des autres et la consultation des autres semble correspondre probablement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.
Inutile ou Non pertinent	Focusing	36	46	Correspondance forte Votre préférence pour la franchise et le franc-parler, la prise de décisions difficiles et le travail dans un environnement agressif semble correspondre fortement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.
Très important	Delivering	72	95	Probabilité d'inadéquation Votre préférence pour la prise en charge, l'affirmation de soi, le respect de délais serrés, le travail indépendant et le besoin de gagner semble correspondre probablement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.
Essentiel pour l'excellence	Finishing	84	96	Correspondance forte Votre préférence pour l'attention aux détails, la qualité et la précision, le suivi et le respect des procédures semble correspondre fortement probablement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.
Essentiel pour l'excellence	Evaluating	96	91	Correspondance forte Votre préférence pour la vérification de grandes quantités de données complexes, l'analyse des informations, l'évaluation des options et la formulation de jugements impartiaux semble correspondre fortement à la référence convenue pour cette dimension comportementale.

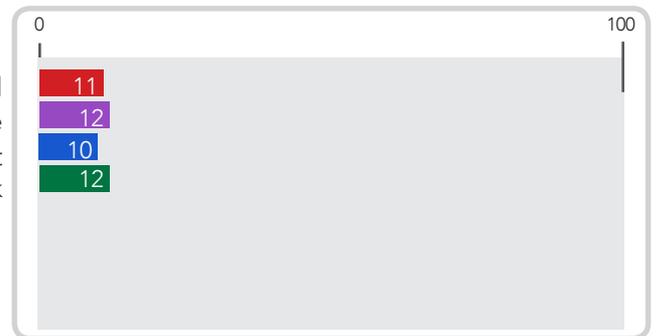
4

Benchmark vs. Profil Candidat [Suite]

INNOVATING

Imaginatif, innovateur
Génère des idées et des concepts
Visualise les résultats
Crée des solutions originales
Peu conformiste, d'esprit fertile et radical.

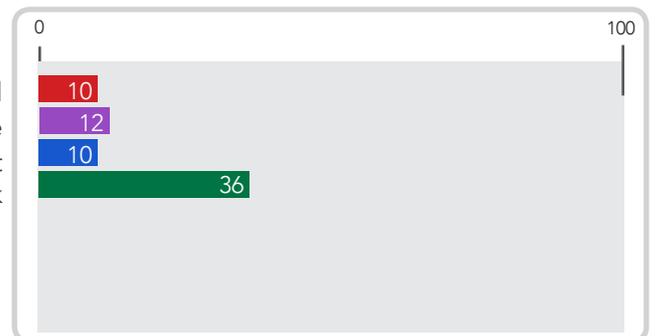
Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



INITIATING

Extraverti, animé et divertissant
Éloquent et persuasif
Établit facilement des rapports
Plein d'entrain, jovial et léger
Bonne capacité à mener des négociations
"gagnant-gagnant".

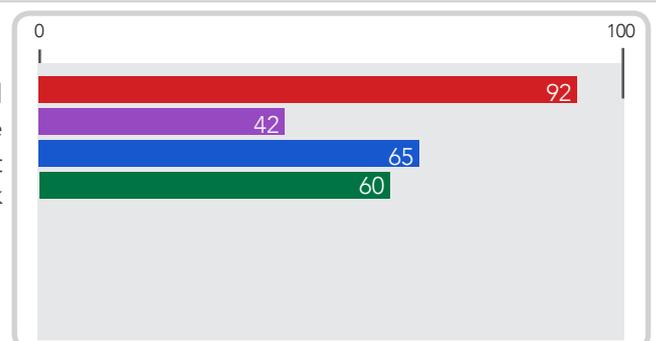
Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



SUPPORTING

Bienveillant, harmonieux et attentionné
Soutient les autres
Gère bien le travail répétitif ou de routine
De bonne nature et accommodant
Attentionné, gentil et compatissant.

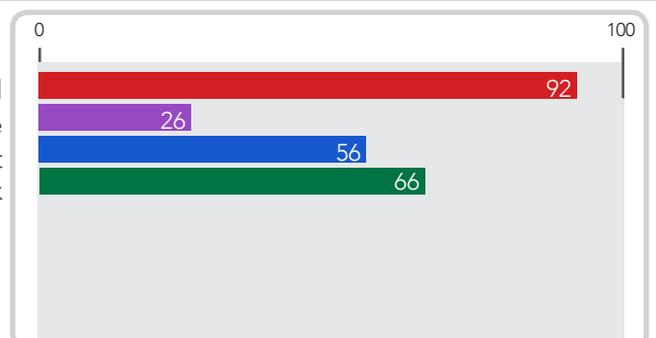
Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



COORDINATING

Utilise à bon escient les compétences des autres
Encourage les opinions et la participation
Ouvert d'esprit, consultatif et collaboratif
Reste calme sous pression.

Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



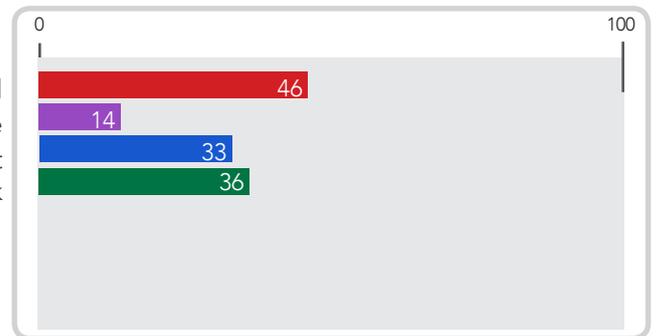
4

Benchmark vs. Profil Candidat [Suite]

FOCUSING

Brutal, franc, énergique et dominant
Autoritaire, assertif et provocateur
S'adapte bien aux conditions défavorables
Désireux de gagner et d'obtenir un statut
Aptitude à la négociation sous haute pression.

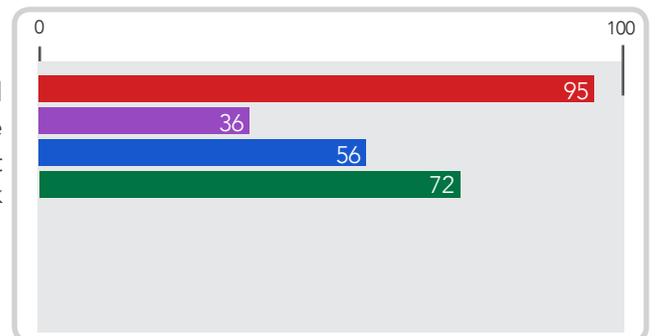
Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



DELIVERING

Autonome et audacieux
Indépendant et motivé
Pragmatique, déterminé et autocratique
Travaille bien sous pression
Aime la structure et l'organisation.

Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



FINISHING

Grand souci du détail et de la précision
Conscientieux, méticuleux et ordonné
Bonne communication de données complexes
Se concentre sur la précision et les normes élevées
Suit les tâches jusqu'à leur achèvement.

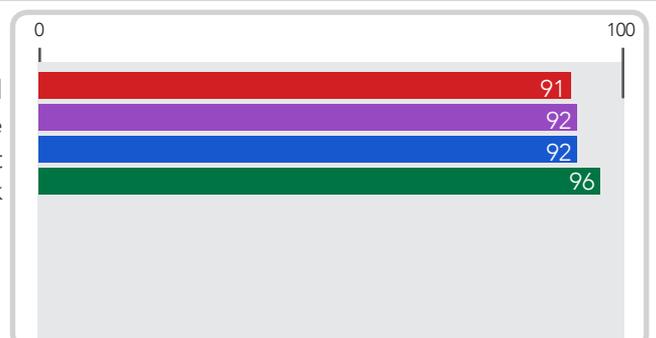
Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



EVALUATING

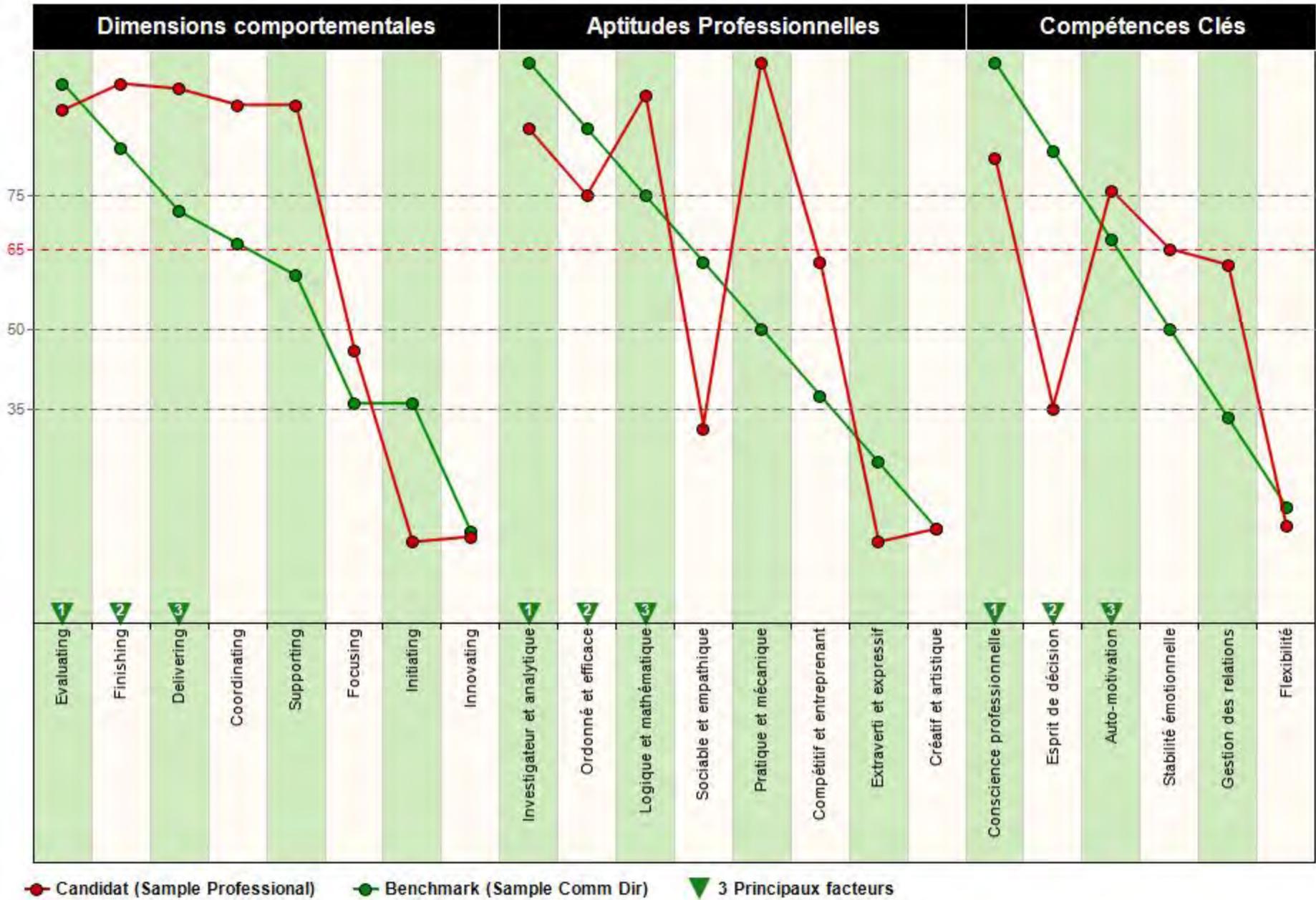
S'interroge sur la validité des données
Vérifie le pour et le contre de toutes les options
N'accepte pas les choses pour argent comptant
Prend des décisions astucieuses fondées sur des faits
Equitable et rationnel.

Naturel
Adapté
Consistant
Benchmark



Benchmark vs. Profil Candidat [Suite]

Tableau de Comparaison des Profils



SD Score: 4 Skew: 6,125%