

Rapport Expert Camille Dubois



Styles

Professionnels

Sommaire

Introduction au Rapport d'évaluation.....	3
Synthèse du Profil.....	4
Présentation du Profil Psychométrique.....	5
Présentation du Profil Psychométrique - Pensée.....	6
Présentation du Profil Psychométrique - Influence.....	7
Présentation du Profil Psychométrique - Adaptabilité.....	8
Présentation du Profil Psychométrique - Réalisation.....	9
Résumé du profil psychométrique.....	10
Profil de Compétences.....	11
Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte.....	12

A propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation des Styles et permet d'explorer les motivations individuelles, les préférences, les besoins et les talents vis-à-vis des principaux champs professionnels.

Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe de plus de 2 600 professionnels et managers et sont présentés sur une échelle en stens de 1 à 10.

S'appuyant sur une auto-évaluation, les résultats reflètent la manière dont la personne se perçoit. Nos recherches ont néanmoins montré qu'il s'agit d'une mesure pertinente pour prédire le comportement des individus dans un contexte professionnel.

Les informations contenues dans ce rapport peuvent être sensibles et doivent être conservées dans un lieu sûr.

Ces informations sont généralement valides pour une durée de 12 à 24 mois, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré par les logiciels de Saville Consulting. Il a été élaboré à partir des résultats à un questionnaire rempli par le participant.

Saville Consulting ne peut garantir qu'il n'a pas été modifié ou corrigé et ne saurait être responsable de l'utilisation qui en sera faite.

Ce questionnaire est limité à l'usage exclusif des clients autorisés et des consultants de Saville Consulting.

Introduction au Rapport d'évaluation

Ce rapport fournit des informations concernant les motivations, les préférences, les besoins et les talents de Camille Dubois, sur la base de ses réponses au questionnaire Styles.

Synthèse du Profil

Cette synthèse présente les 12 principaux facteurs du profil, regroupés au sein des quatre domaines : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chacun de ces 12 facteurs regroupe 3 dimensions sous-jacentes, soit 36 dimensions au total.

Profil psychométrique complet

Le profil psychométrique détaille les 36 dimensions des Styles Professionnels, avec une page consacrée à chaque domaine : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chacun de ces domaines se décompose en 3 facteurs (12 au total) qui regroupent chacun 3 dimensions. Les 36 dimensions comportent chacune 3 facettes sous-jacentes, dont la description est fournie sous chaque dimension et varie en fonction du score obtenu.

Résumé du profil psychométrique

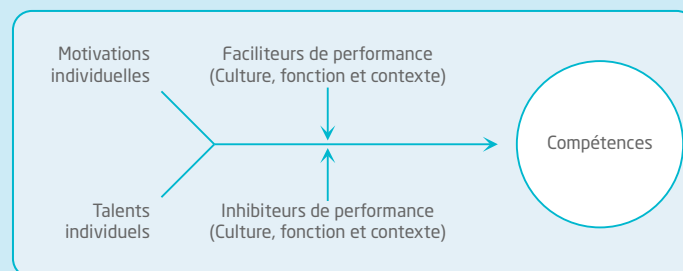
Le résumé du profil psychométrique présente une vue d'ensemble des 36 dimensions des Styles Professionnels sur une seule page. Il indique la dispersion au sein des dimensions, les écarts Motivation-Talent (signalés par M ou T, selon le score le plus élevé) et Normatif-Ipsatif (signalés par N ou I, selon le score le plus élevé).

Profil de Compétences

Ce profil repose sur les liens établis entre les 108 facettes du questionnaire des Styles Professionnels et une évaluation détaillée et indépendante de la performance au travail de plus de 1 000 professionnels. S'appuyant sur des données réelles, ce rapport fournit une prédiction unique des points forts et des limites de Camille Dubois dans 12 champs-clés de performance. Les composantes sous-jacentes sont présentées à travers les descriptions et les scores sous chacune des 12 compétences. Ce profil est à interpréter au regard des principaux requis qui ressortent de l'analyse de poste. Des profils très positifs peuvent éventuellement refléter une image de soi surévaluée. A l'inverse, des profils plus négatifs peuvent relever d'une tendance excessive à l'auto-dépréciation. Dans ces cas là, il est d'autant plus pertinent de croiser les résultats obtenus avec d'autres sources d'information.

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

Ce rapport fournit des indications sur les éléments contextuels susceptibles de faciliter ou de freiner la réussite d'une personne. Les recherches approfondies de Saville Consulting ont montré que les motivations et les talents ont un lien fort avec la culture, la fonction et le contexte et peuvent aider à appréhender la performance et la compétence d'une personne.



Synthèse du Profil

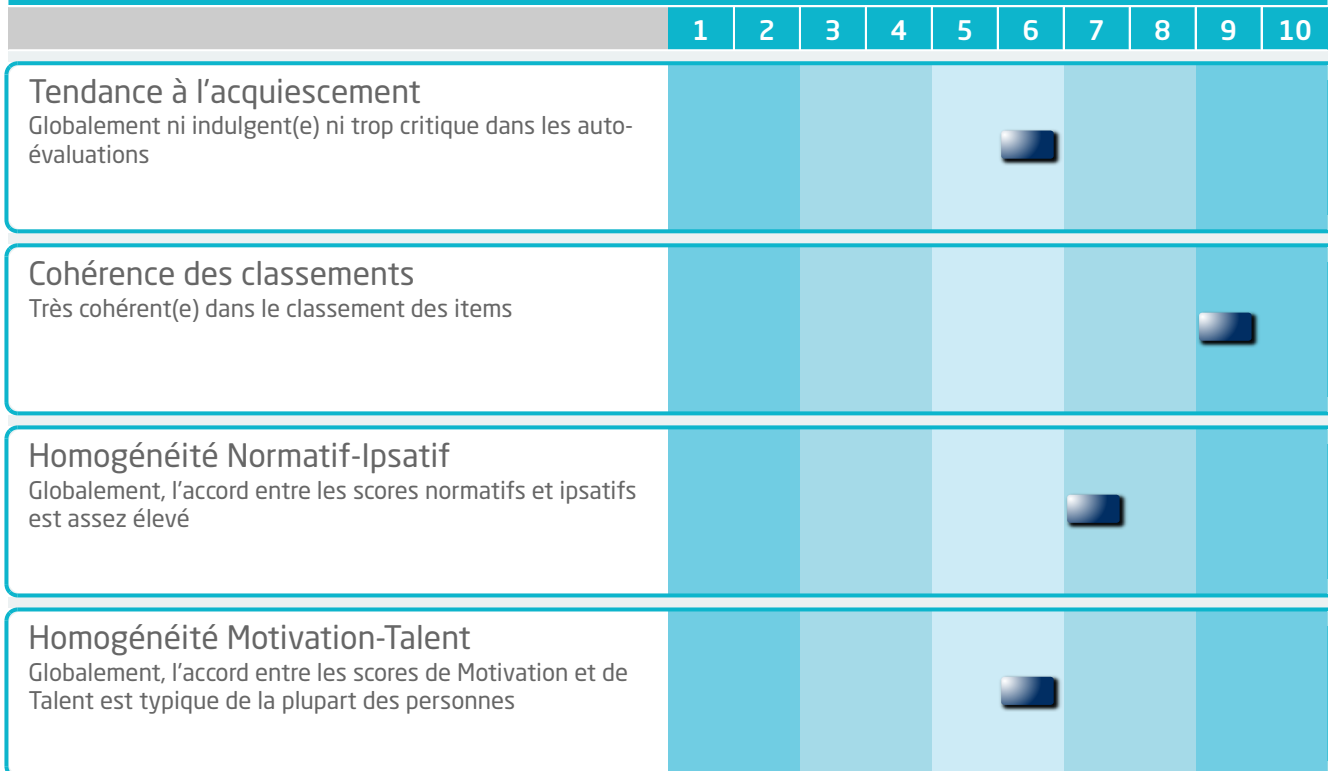
Pensée	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rigoureux(se) <small>Sten 6</small> Etre analytique (6); Etre factuel(le) (7); Etre rationnel(le) (6)						<input type="checkbox"/>				
Investigateur(rice) <small>Sten 6</small> Chercher à apprendre (7); Avoir l'esprit pratique (2); Etre perspicace (9)						<input type="checkbox"/>				
Imaginatif(ve) <small>Sten 9</small> Etre inventif(ve) (10); Etre abstrait(e) (7); Etre stratège (9)									<input type="checkbox"/>	
Influence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sociable <small>Sten 6</small> Interagir (6); Etre avenant(e) (3); Se mettre en valeur (8)						<input type="checkbox"/>				
Impactant(e) <small>Sten 9</small> Etre convaincant(e) (8); S'exprimer clairement (6); Etre stimulant(e) (9)									<input type="checkbox"/>	
Affirmé(e) <small>Sten 8</small> Etre résolu(e) (10); Diriger (8); Responsabiliser (5)								<input type="checkbox"/>		
Adaptabilité	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Résistant(e) <small>Sten 6</small> Avoir de l'assurance (6); Etre serein(e) (7); Etre médiateur(trice) (5)						<input type="checkbox"/>				
Flexible <small>Sten 6</small> Etre positif(ve) (8); Etre tourné(e) vers le changement (6); Etre réceptif(ve) (3)						<input type="checkbox"/>				
Tourné(e) vers les autres <small>Sten 3</small> Etre attentif(ve) (4); Impliquer les autres (4); Accepter les autres (4)			<input type="checkbox"/>							
Réalisation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consciencieux(se) <small>Sten 3</small> Etre fiable (4); Etre méticuleux(se) (4); Se conformer (2)			<input type="checkbox"/>							
Structuré(e) <small>Sten 2</small> Etre organisé(e) (1); Avoir des principes (3); Etre actif(ve) (5)		<input type="checkbox"/>								
Déterminé(e) <small>Sten 8</small> Etre dynamique (7); Entreprendre (7); Se mobiliser (8)								<input type="checkbox"/>		

Présentation du Profil Psychométrique

Cette présentation du Profil Psychométrique fournit une évaluation détaillée des réponses de Camille Dubois au questionnaire des Styles Professionnels.

Elle commence par un résumé de la manière dont le participant a répondu. Elle est suivie d'indications pour analyser le profil. Les pages qui suivent présentent les résultats dans les 4 domaines de Saville Consulting Wave.

Résumé de la manière de répondre



Analyse du profil

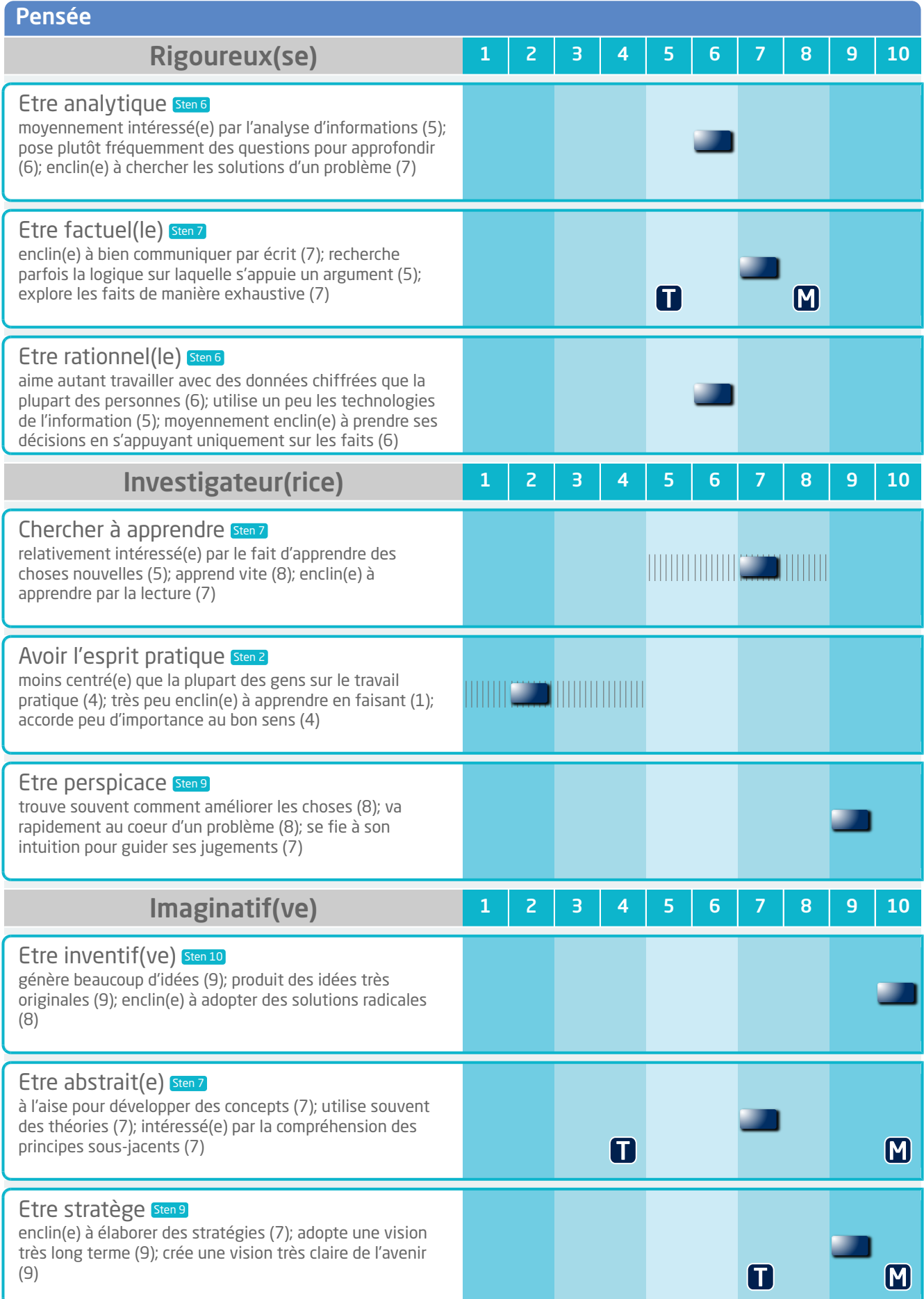
Les recherches conduites par Saville Consulting montrent que le meilleur prédicteur de la performance professionnelle est le score indiqué par le curseur sten (qui combine les scores normatifs et ipsatifs). Les informations suivantes sont également fournies sur le profil:

||||||| **Amplitude.** Lorsque l'étendue des scores aux facettes au sein d'une même dimension est de 3 stens ou plus, cela est indiqué à la fois par des hachures autour du curseur-sten et par les scores aux facettes entre parenthèses après chaque description.

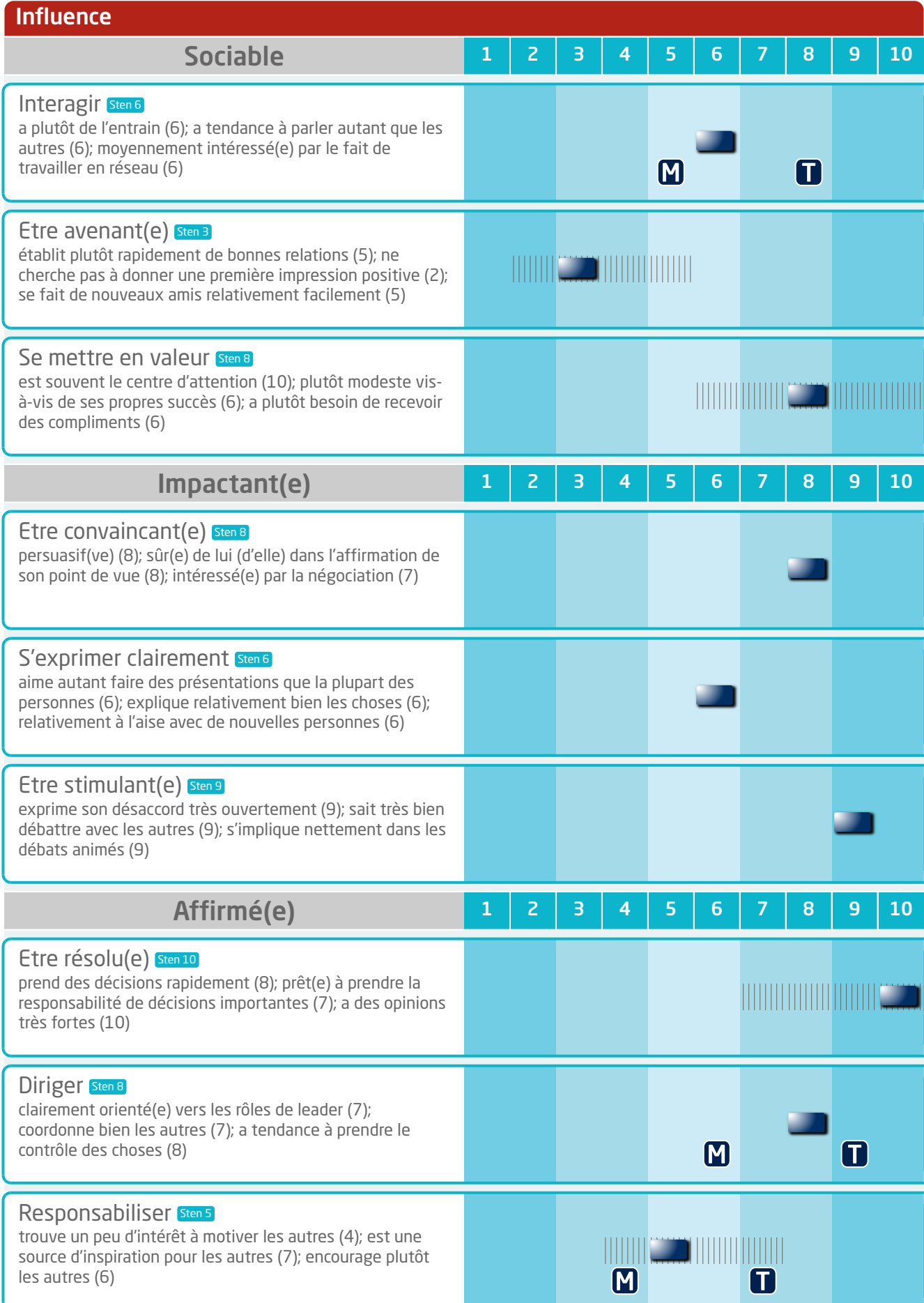
N - I Ecart Normatif-Ipsatif. Des différences de 3 stens ou plus entre les scores normatifs et ipsatifs sont indiquées par les marqueurs **N** et **I**. Lorsque les scores ipsatifs sont plus élevés que les scores normatifs, la personne a pu se montrer sévère envers elle-même dans ses réponses normatives. Si les scores normatifs sont plus élevés que les scores ipsatifs, la personne a pu se montrer trop indulgente envers elle-même. Cela permet de repérer les aspects spécifiques nécessitant une vérification ultérieure (plutôt qu'une mesure globale de la désirabilité sociale).

M - T Ecart Motivation-Talent. Des différences de 3 stens ou plus entre les scores Motivation et Talent sont indiquées par les marqueurs **M** et **T**. Ces différences suggèrent un intérêt pour se développer sur certaines dimensions ou indiquent des dimensions pour lesquelles les influences contextuelles sont fortes.

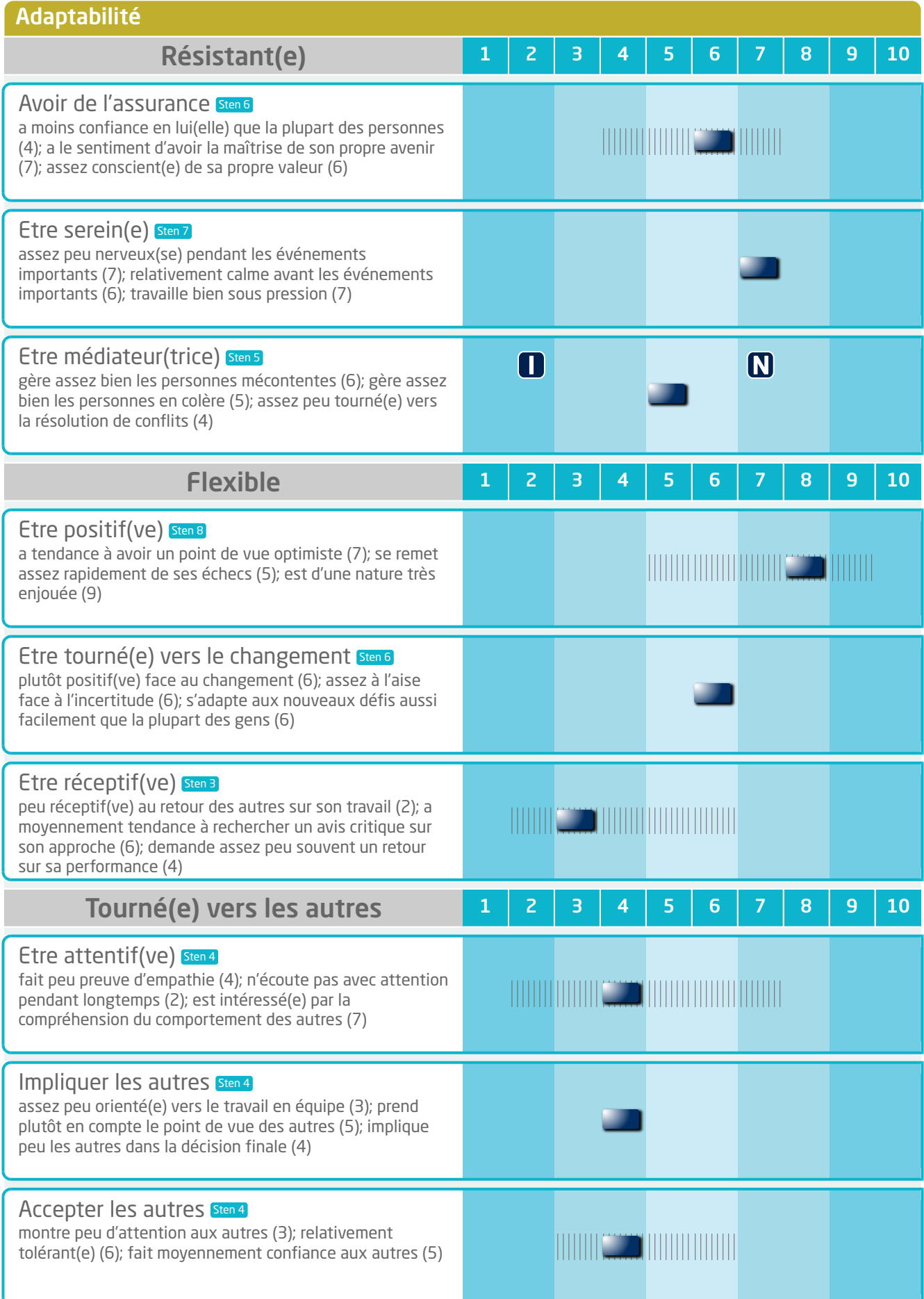
Présentation du Profil Psychométrique - Pensée



Présentation du Profil Psychométrique - Influence



Présentation du Profil Psychométrique - Adaptabilité



Présentation du Profil Psychométrique - Réalisation

Réalisation										
Conscientieux(se)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre fiable <small>Sten 4</small> n'est pas toujours centré(e) sur le respect des délais (3); assez peu ponctuel(le) (4); peut parfois laisser des tâches inachevées (4)										
Etre méticuleux(se) <small>Sten 4</small> peu soucieux(se) des détails (3); peu minutieux(se) (4); assure un niveau de qualité assez élevé (6)										
Se conformer <small>Sten 2</small> a peu tendance à suivre les règles (2); n'aime pas suivre les procédures (2); a parfois tendance à prendre des décisions risquées (4)										
Structuré(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre organisé(e) <small>Sten 1</small> très peu organisé(e) (2); n'aime pas devoir planifier (2); n'aime pas établir des priorités (2)										
Avoir des principes <small>Sten 3</small> est assez peu soucieux(se) de l'éthique (3); a assez peu tendance à respecter la confidentialité (3); assez peu centré(e) sur le fait de respecter ses engagements (4)										
Etre actif(ve) <small>Sten 5</small> travaille à un rythme assez rapide (5); travaille bien quand il (elle) a beaucoup à faire (7); préfère ne pas faire trop de choses en même temps (3)										
Déterminé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre dynamique <small>Sten 7</small> est impatient(e) d'initier les choses (7); sait bien agir pour faire avancer les choses (7); assez énergique (6)										
Entreprendre <small>Sten 7</small> a tendance à identifier les opportunités commerciales (7); assez orienté(e) vers la vente (8); a plutôt l'esprit de compétition (6)										
Se mobiliser <small>Sten 8</small> déterminé(e) à obtenir d'excellents résultats (8); assez ambitieux(se) (7); a tendance à persévérer face aux difficultés (8)										

Résumé du profil psychométrique

Acquiescement (6) Cohérence (9) Homogénéité N-I (7) Homogénéité M-T (6)

Ecart : indication score sup		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ecart	
Pensée	Etre analytique						■						
	Etre factuel(le)							■				M	
	Etre rationnel(le)						■						
	Chercher à apprendre							■					
	Avoir l'esprit pratique	■											
	Etre perspicace									■			
	Etre inventif(ve)										■		
	Etre abstrait(e)							■					M
	Etre stratège										■		M
Influence	Interagir						■					T	
	Etre avenant(e)			■									
	Se mettre en valeur								■				
	Etre convaincant(e)								■				
	S'exprimer clairement						■						
	Etre stimulant(e)									■			
	Etre résolu(e)										■		
	Diriger								■				T
	Responsabiliser						■						T
Adaptabilité	Avoir de l'assurance						■						
	Etre serein(e)							■					
	Etre médiateur(trice)					■						N	
	Etre positif(ve)								■				
	Etre tourné(e) vers le changement						■						
	Etre réceptif(ve)			■									
	Etre attentif(ve)				■								
	Impliquer les autres				■								
	Accepter les autres				■								
Réalisation	Etre fiable				■								
	Etre méticuleux(se)				■								
	Se conformer		■										
	Etre organisé(e)	■										N	
	Avoir des principes			■									
	Etre actif(ve)					■							
	Etre dynamique							■					
	Entreprendre							■					
	Se mobiliser								■				

Profil de Compétences

Ce profil présente le potentiel de Camille Dubois dans 12 compétences clés. Il repose sur nos études portant sur les liens entre Wave, les compétences et la performance au travail.

	Description de la Compétence	Potentiel
Résout les problèmes	Évalue les problèmes Analyse les informations (8); Se centre sur les faits (6); Interprète les données (6)	Assez haut potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (6); A une approche pratique (3); Fait preuve de perspicacité (9)	Assez haut potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Innove Génère des idées (10); Explore les possibilités (9); Conçoit des stratégies (8)	Extrêmement haut potentiel supérieur à 99% de la population de référence
Influence les autres	Développe des relations Interagit avec les autres (5); Initie des contacts (4); Fait impression sur les gens (8)	Moyen potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (8); Exprime clairement l'information (5); Questionne les idées des autres (10)	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (10); Dirige les autres (7); Responsabilise les autres (6)	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
Adapte les démarches	Se montre résilient Dégage de la confiance en soi (7); Contrôle ses émotions (7); Résout les conflits (4)	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (7); Adopte le changement (6); Cherche le feedback (4)	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (3); Travaille en équipe (3); Valorise les personnes (4)	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
Produits des résultats	Traite les détails Veille au respect des délais (2); Vérifie les choses (3); Suit les procédures (2)	Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (1); Se conforme aux normes (2); Délivre des résultats (4)	Extrêmement bas potentiel supérieur à 1% de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (7); Saisit les opportunités (8); Poursuit des objectifs (9)	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

S'appuyant sur les recherches approfondies de Saville Consulting, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, de la fonction et du contexte susceptibles de faciliter ou d'inhiber la réussite de Camille Dubois.

Facilitateurs de performance

- ⊕ si chacun est encouragé à prendre des décisions et à en assumer la responsabilité
- ⊕ si la créativité et l'innovation sont encouragées et si les idées et les solutions radicales sont bien accueillies
- ⊕ si la vivacité des échanges est valorisée et si chacun est encouragé à débattre, à argumenter et à exprimer ouvertement son désaccord
- ⊕ si l'accent est mis sur les résultats et sur la détermination et si l'obtention de très bons résultats est récompensée
- ⊕ si l'aptitude à cerner rapidement le cœur d'une problématique et à identifier facilement des solutions est fortement valorisée
- ⊕ si le développement d'idées théoriques et de concepts est encouragé
- ⊕ si l'accent est fortement mis sur la stratégie et s'il est souhaitable d'avoir une vision claire de l'avenir
- ⊕ si l'esprit commercial et entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et de dépasser la concurrence

Inhibiteurs de performance

- ⊖ si la responsabilité des décisions importantes est confiée à d'autres personnes et s'il y a peu d'opportunités d'avoir un impact sur le résultat
- ⊖ si les attitudes conventionnelles et les approches traditionnelles sont la norme et si les idées nouvelles sont peu encouragées
- ⊖ si les opinions divergentes sont mal perçues et si l'on décourage les personnes de débattre et d'exprimer leur désaccord
- ⊖ si l'envie d'obtenir des résultats exceptionnels est peu élevée et si les personnes persévèrent rarement face aux difficultés
- ⊖ si peu d'importance est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à la détection d'améliorations potentielles
- ⊖ si l'application d'idées théoriques et de modèles présente peu d'intérêt et si peu de temps est laissé pour explorer les différentes options et possibilités
- ⊖ si l'accent est mis sur le court terme plus que sur le long terme, sur l'aspect tactique plus que sur l'aspect stratégique
- ⊖ si la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit