

Rapport Expert de Jack Taylor



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 1000 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 Jack Taylor, 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

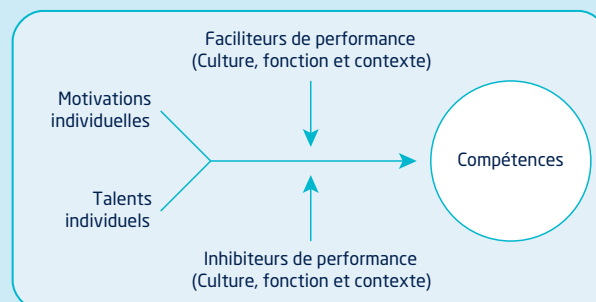
Le résumé du profil psychométrique présente une vue d'ensemble des 36 dimensions des Styles Professionnels sur une seule page. Il indique la dispersion au sein des dimensions, les écarts Motivation-Talent (signalés par M ou T, selon le score le plus élevé) et Normatif-Ipsatif (signalés par N ou I, selon 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 Jack Taylor 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 5</small> Etre analytique (5); Etre factuel(le) (10); Etre rationnel(le) (2)					■					
Investigateur(rice) <small>Sten 8</small> Chercher à apprendre (8); Avoir l'esprit pratique (7); Etre perspicace (7)								■		
Imaginatif(ve) <small>Sten 6</small> Etre inventif(ve) (9); Etre abstrait(e) (7); Etre stratège (3)						■				

Influence

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sociable <small>Sten 1</small> Interagir (1); Etre avenant(e) (3); Se mettre en valeur (3)	■									
Impactant(e) <small>Sten 3</small> Etre convaincant(e) (2); S'exprimer clairement (5); Etre stimulant(e) (4)			■							
Affirmé(e) <small>Sten 2</small> Etre résolu(e) (6); Diriger (1); Responsabiliser (3)		■								

Adaptabilité

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Résistant(e) <small>Sten 4</small> Avoir de l'assurance (1); Etre serein(e) (7); Etre médiateur(trice) (5)				■						
Flexible <small>Sten 3</small> Etre positif(ve) (5); Etre tourné(e) vers le changement (8); Etre réceptif(ve) (1)			■							
Tourné(e) vers les autres <small>Sten 2</small> Etre attentif(ve) (7); Impliquer les autres (1); Accepter les autres (1)		■								

Réalisation

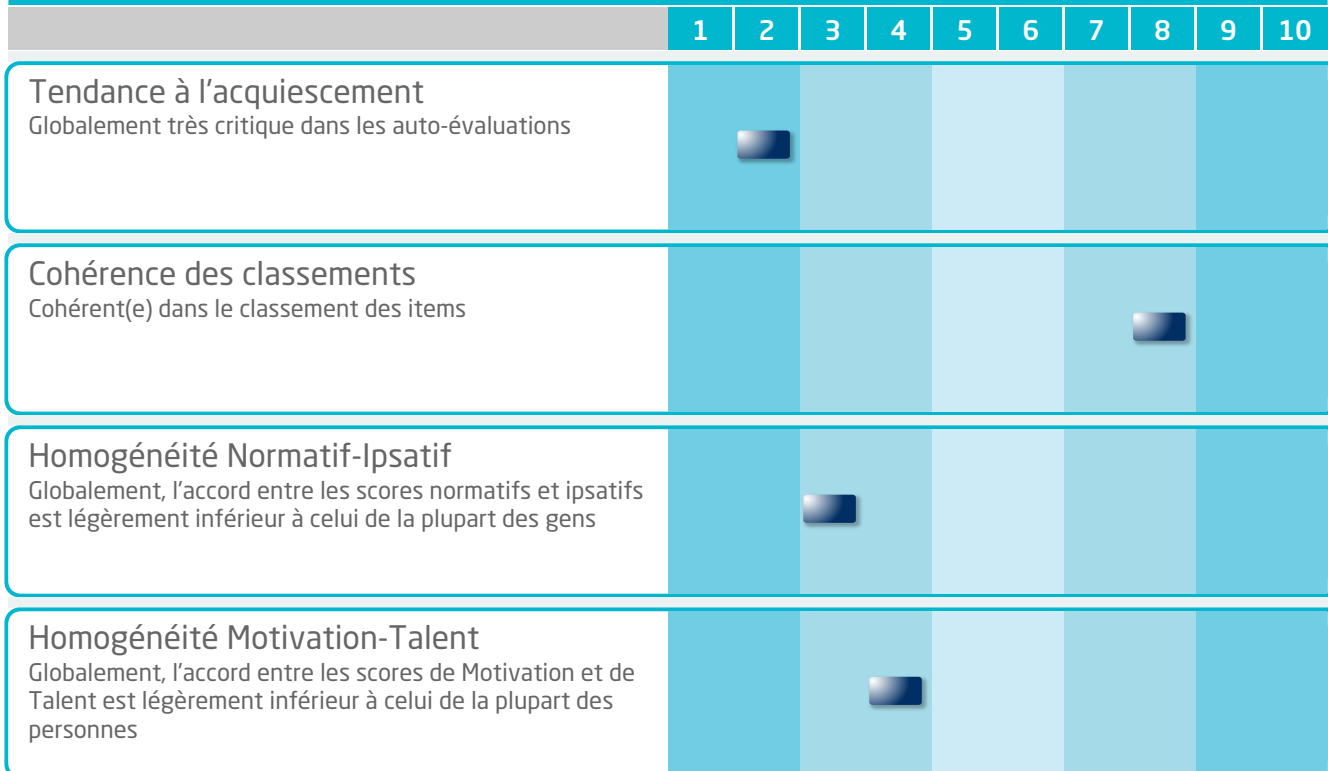
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consciencieux(se) <small>Sten 4</small> Etre fiable (6); Etre méticuleux(se) (7); Se conformer (1)				■						
Structuré(e) <small>Sten 7</small> Etre organisé(e) (6); Avoir des principes (4); Etre actif(ve) (9)							■			
Déterminé(e) <small>Sten 4</small> Etre dynamique (3); Entreprendre (6); Se mobiliser (3)			■							

Présentation du Profil Psychométrique

Cette présentation du Profil Psychométrique fournit une évaluation détaillée des réponses de Jack Taylor 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.

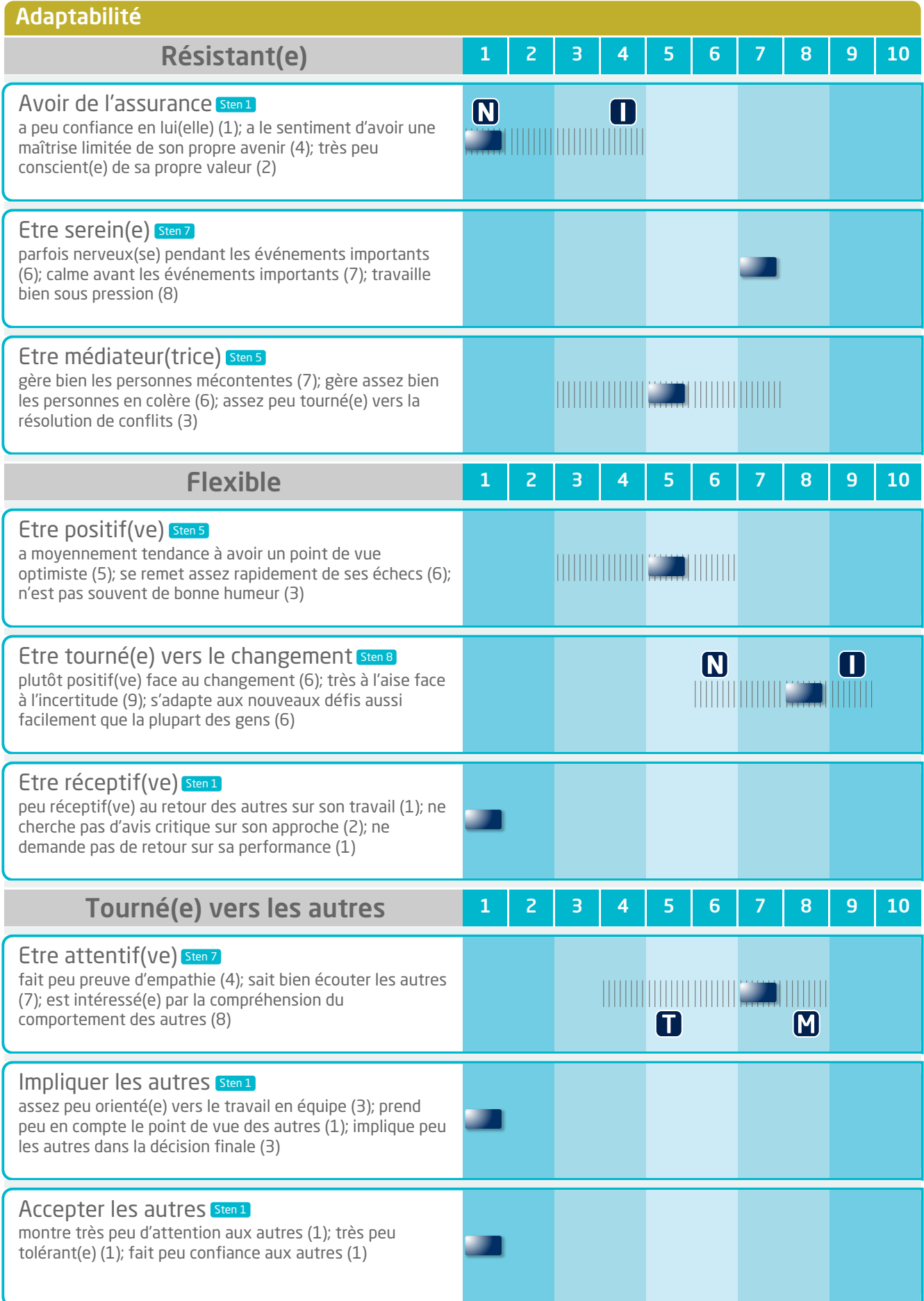
Présentation du Profil Psychométrique - Pensée

Pensée										
Rigoureux(se)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre analytique <small>Sten 5</small> moyennement intéressé(e) par l'analyse d'informations (6); pose plutôt fréquemment des questions pour approfondir (6); ne se centre pas particulièrement sur la résolution de problèmes (3)										
Etre factuel(le) <small>Sten 10</small> très enclin(e) à bien communiquer par écrit (10); comprend bien la logique sur laquelle s'appuie un argument (7); explore les faits de manière exhaustive (7)										
Etre rationnel(le) <small>Sten 2</small> n'aime pas travailler avec des données chiffrées (4); a très peu d'intérêt pour les technologies de l'information (2); peu enclin(e) à prendre ses décisions en s'appuyant uniquement sur les faits (4)										
Investigateur(riche)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chercher à apprendre <small>Sten 8</small> recherche activement les opportunités d'apprendre des choses nouvelles (9); apprend relativement vite (6); enclin(e) à apprendre par la lecture (7)										
Avoir l'esprit pratique <small>Sten 7</small> relativement centré(e) sur le travail pratique (6); préfère apprendre en faisant (7); fait relativement preuve de bon sens (5)										
Etre perspicace <small>Sten 7</small> est relativement centré(e) sur l'amélioration constante des choses (6); va rapidement au coeur d'un problème (7); plutôt enclin(e) à se fier à son intuition pour guider ses jugements (6)										
Imaginatif(ve)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre inventif(ve) <small>Sten 9</small> génère des idées (7); produit des idées originales (7); extrêmement enclin(e) à adopter des solutions radicales (9)										
Etre abstrait(e) <small>Sten 7</small> à l'aise pour développer des concepts (7); assez peu intéressé(e) par l'utilisation de théories (4); intéressé(e) par la compréhension des principes sous-jacents (8)										
Etre stratège <small>Sten 3</small> moyennement enclin(e) à élaborer des stratégies (5); réfléchit assez peu sur le long terme (3); a très peu tendance à créer une vision claire de l'avenir (2)										

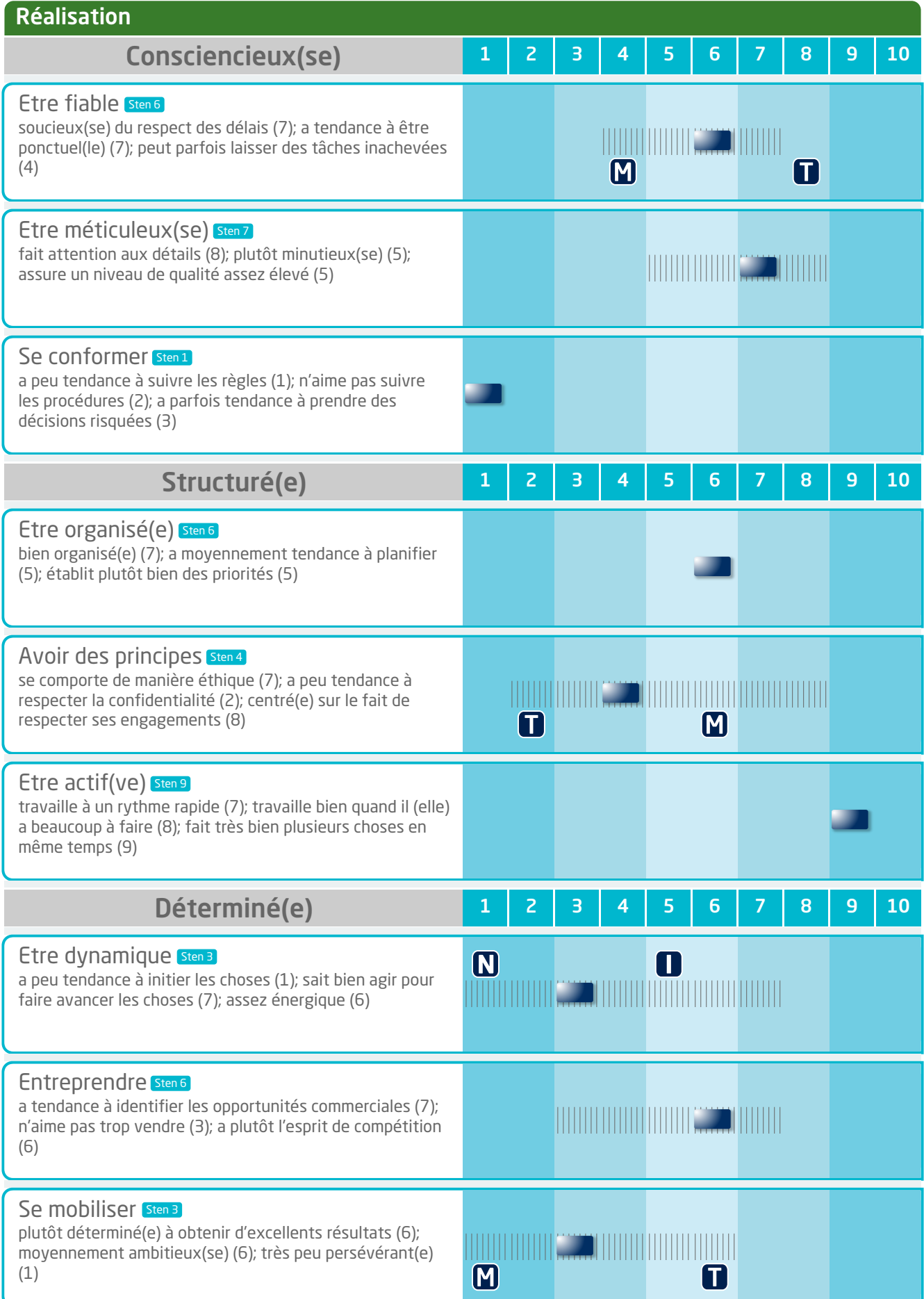
Présentation du Profil Psychométrique - Influence

Influence										
Sociable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interagir <small>Sten 1</small> n'a pas énormément d'entrain (3); a tendance à parler peu (2); très peu intéressé(e) par le fait de travailler en réseau (2)										
Etre avenant(e) <small>Sten 3</small> établit plutôt rapidement de bonnes relations (5); cherche peu à donner une première impression positive (3); cherche peu à se faire de nouveaux amis (4)										
Se mettre en valeur <small>Sten 3</small> peu à l'aise quand il (elle) est le centre d'attention (4); modeste vis-à-vis de ses propres succès (3); a peu besoin de recevoir des compliments (4)										
Impactant(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre convaincant(e) <small>Sten 2</small> peu persuasif(ve) (1); plutôt sûr(e) de lui (d'elle) dans l'affirmation de son point de vue (6); assez peu intéressé(e) par la négociation (3)										
S'exprimer clairement <small>Sten 5</small> aime autant faire des présentations que la plupart des personnes (5); explique relativement bien les choses (5); à l'aise avec de nouvelles personnes (7)										
Etre stimulant(e) <small>Sten 4</small> exprime son désaccord assez ouvertement (6); sait plutôt bien débattre avec les autres (6); évite de s'impliquer dans les débats animés (1)										
Affirmé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre résolu(e) <small>Sten 6</small> prend des décisions plutôt rapidement (6); plutôt prêt(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes (5); a des opinions fortes (7)										
Diriger <small>Sten 1</small> n'est pas orienté(e) vers les rôles de leader (2); n'aime pas devoir coordonner les autres (1); cherche peu à prendre le contrôle des choses (3)										
Responsabiliser <small>Sten 3</small> trouve de l'intérêt à motiver les autres (5); cherche peu à être une source d'inspiration pour les autres (4); cherche très peu à encourager les autres (1)										

Présentation du Profil Psychométrique - Adaptabilité



Présentation du Profil Psychométrique - Réalisation







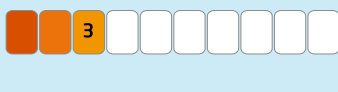
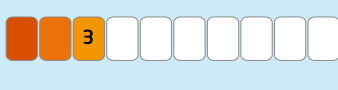


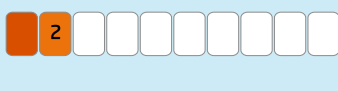



Résumé du profil psychométrique

Acquiescement (2) Cohérence (8) Homogénéité N-I (3) Homogénéité M-T (4)

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

Profil de Compétences

Ce profil présente le potentiel de Jack Taylor 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 (5); Se centre sur les faits (9); Interprète les données (3)	 Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (7); A une approche pratique (6); Fait preuve de perspicacité (5)	 Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	Innove Génère des idées (8); Explore les possibilités (8); Conçoit des stratégies (3)	 Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
Influence les autres	Développe des relations Interagit avec les autres (3); Initie des contacts (4); Fait impression sur les gens (3)	 Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (3); Exprime clairement l'information (4); Questionne les idées des autres (5)	 Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (5); Dirige les autres (1); Responsabilise les autres (4)	 Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
Adapte les démarches	Se montre résilient Dégage de la confiance en soi (1); Contrôle ses émotions (8); Résout les conflits (5)	 Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (5); Adopte le changement (6); Cherche le feedback (1)	 Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (6); Travaille en équipe (2); Valorise les personnes (1)	 Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
Produits des résultats	Traite les détails Veille au respect des délais (8); Vérifie les choses (8); Suit les procédures (3)	 Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (5); Se conforme aux normes (3); Délivre des résultats (9)	 Moyen potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (4); Saisit les opportunités (5); Poursuit des objectifs (3)	 Assez bas potentiel supérieur à 25% 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 Jack Taylor.

Facilitateurs de performance

- ⊕ s'il y a toujours beaucoup à faire, si les tâches sont multiples et si une utilisation efficace du temps est importante
- ⊕ si l'accent est mis sur la recherche d'éléments factuels et sur la communication claire des faits par écrit
- ⊕ si l'on attache de l'importance à la ponctualité et au respect des délais, et si la fiabilité est clairement valorisée
- ⊕ si une importance réelle est donnée à la qualité et à l'attention portée aux détails
- ⊕ si la créativité et l'innovation sont encouragées et si les idées et les solutions radicales sont bien accueillies
- ⊕ si le développement d'idées théoriques et de concepts est encouragé
- ⊕ si l'aptitude à faire face à la pression, aux urgences et aux tensions est valorisée
- ⊕ s'il existe de nombreuses opportunités d'apprendre et de développer ses connaissances et savoir-faire

Inhibiteurs de performance

- ⊖ si le rythme de travail est tranquille, si l'on fait une seule chose à la fois et si le temps n'est pas utilisé efficacement
- ⊖ si peu de valeur est attachée à l'exploration de l'ensemble des faits et à la qualité de leur communication par écrit
- ⊖ s'il existe une culture qui autorise un dépassement des délais et si les tâches restent souvent inachevées
- ⊖ si le maintien de normes de qualité et l'attention aux détails ne sont pas considérés comme une priorité
- ⊖ si les attitudes conventionnelles et les approches traditionnelles sont la norme et si les idées nouvelles sont peu encouragées
- ⊖ 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'absence d'anxiété est interprétée comme un manque de motivation
- ⊖ si les opportunités d'acquérir de nouveaux savoir-faire et d'étendre l'éventail de ses connaissances sont fortement limitées