

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 professionnels et permet d'explorer les motivations individuelles, les préférences, les besoins et les talents dans les principaux champs professionnels.

Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe international de plus de 18 000 cadres et/ou managers.

S'appuyant sur une auto-évaluation, les résultats reflètent la manière dont la personne se perçoit. Nos recherches ont montré qu'il s'agit d'un bon indicateur du comportement des personnes dans un contexte professionnel. Il convient néanmoins de prendre en compte le caractère subjectif de cette perception dans l'interprétation des résultats.

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

En général, ces informations reflètent bien la façon dont les personnes se perçoivent et restent représentatives pendant une durée de 12 à 24 mois, selon les circonstances.

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

Saville Assessment 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 Assessment.

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 de styles professionnels.

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 de 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

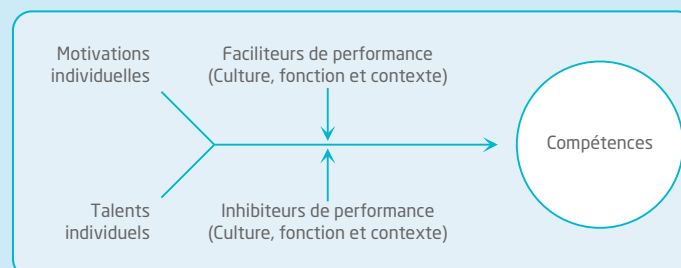
Le résumé du profil psychométrique présente une vue d'ensemble des 36 dimensions de styles professionnels sur une seule page. Il indique la dispersion au sein des dimensions, les écarts Motivation-Talent (signalés par M ou T, selon le score le plus élevé) et Normatif-Ipsatif (signalés par N ou I, selon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

Profil de Compétences

Ce profil repose sur les liens établis entre les 108 facettes du questionnaire de 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 profil prédit les points forts et les limites de Camille Dubois dans 12 champs-clés de performance. Cette prédiction devra être interprétée en fonction des exigences d'un poste donné et en tenant compte du contexte professionnel. Il est à noter que des personnes très positives vis-à-vis d'elles-mêmes peuvent obtenir des scores artificiellement élevés tandis que d'autres ayant des scores bas peuvent s'être montrées très critiques vis-à-vis d'elles-mêmes. Dans ces deux cas, il est important de vérifier les résultats en les croisant avec d'autres informations.

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 Assessment ont montré que les motivations et les talents sont fortement liés à la culture d'entreprise, à la fonction et au contexte, et aident 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) (5)						■				
Investigateur(rice) <small>Sten 5</small> Chercher à apprendre (7); Avoir l'esprit pratique (2); Etre perspicace (9)					■					
Imaginatif(ve) <small>Sten 10</small> Etre inventif(ve) (10); Etre abstrait(e) (7); Etre stratège (9)										■
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)						■				
Impactant(e) <small>Sten 9</small> Etre convaincant(e) (8); S'exprimer clairement (6); Etre stimulant(e) (10)										■
Affirmé(e) <small>Sten 9</small> Etre résolu(e) (10); Diriger (8); Responsabiliser (5)										■
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) (4)						■				
Flexible <small>Sten 6</small> Etre positif(ve) (8); Etre tourné(e) vers le changement (6); Etre réceptif(ve) (3)						■				
Tourné(e) vers les autres <small>Sten 3</small> Etre attentif(ve) (4); Impliquer les autres (3); Accepter les autres (3)			■							
Réalisation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consciencieux(se) <small>Sten 2</small> Etre fiable (3); Etre méticuleux(se) (4); Se conformer (1)		■								
Structuré(e) <small>Sten 2</small> Etre organisé(e) (1); Avoir des principes (3); Etre actif(ve) (5)		■								
Déterminé(e) <small>Sten 8</small> Etre dynamique (7); Entreprendre (7); Se mobiliser (8)										■

Présentation du Profil Psychométrique

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

Elle commence par l'analyse de la manière de répondre du participant. Elle est suivie d'indications pour analyser le profil. Les pages qui suivent présentent les résultats dans les 4 domaines du modèle Wave de Saville Assessment.

Analyse de la manière de répondre



Analyse du profil

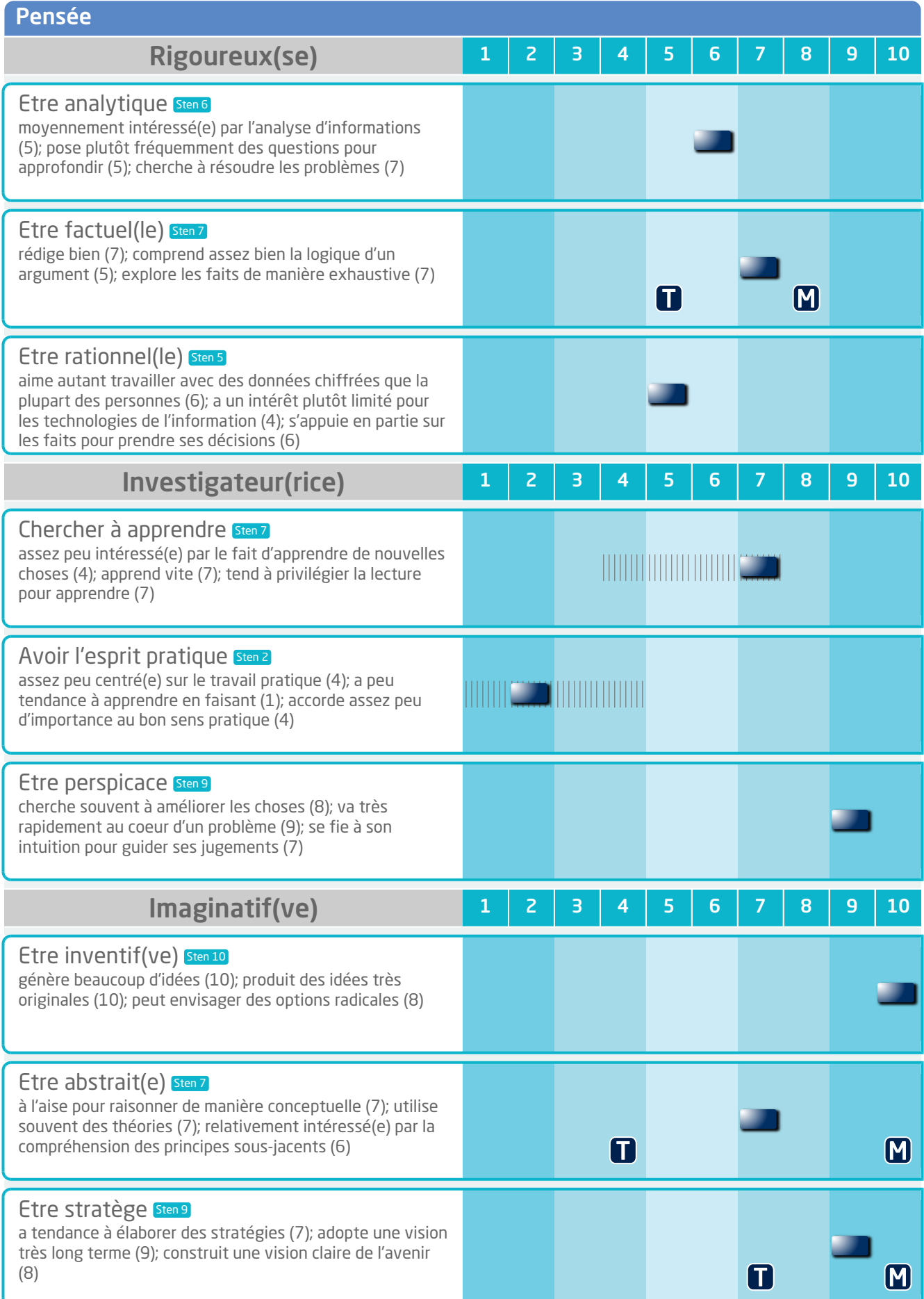
Les recherches conduites par Saville Assessment montrent que le meilleur prédicteur de la performance professionnelle est le score indiqué par le curseur sten (qui combine les scores normatifs et ipsatifs). Les informations suivantes sont également fournies sur le profil :

||||||| **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 la dimension, ou de fortes influences contextuelles sur cette dimension.

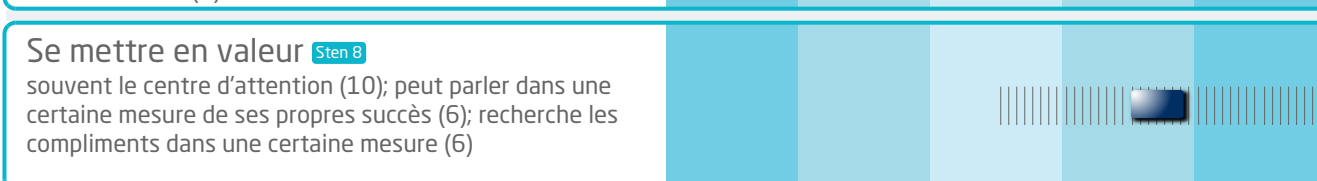
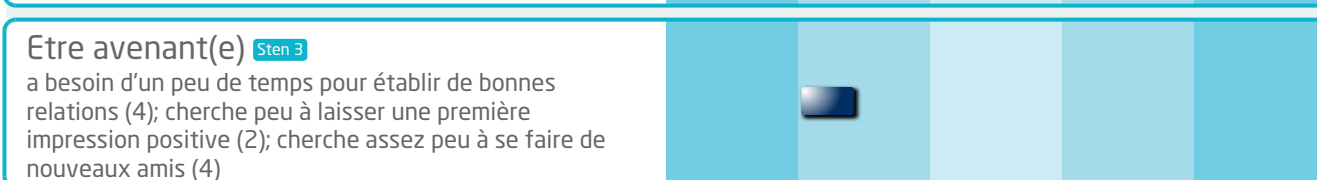
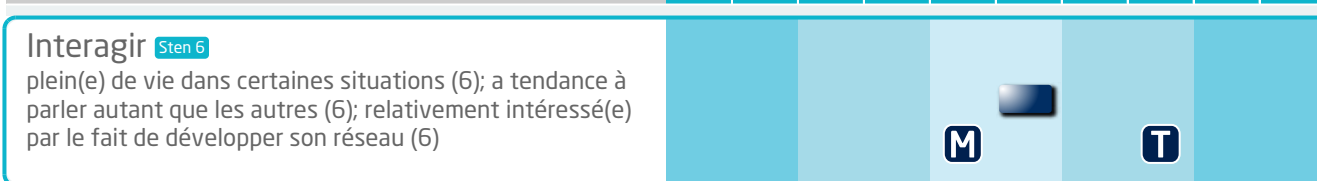
Présentation du Profil Psychométrique - Pensée



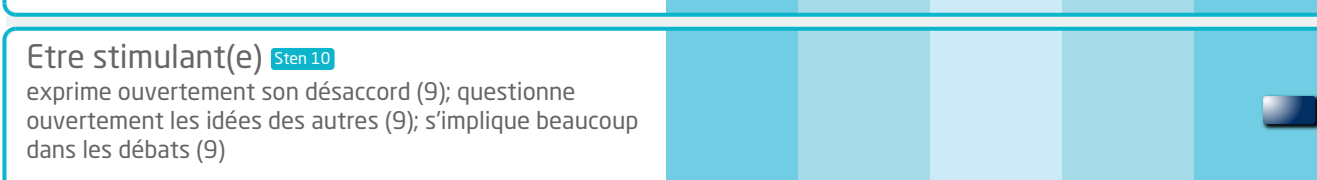
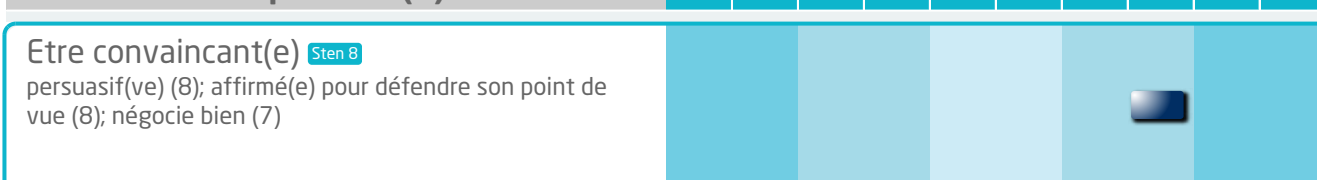
Présentation du Profil Psychométrique - Influence

Influence

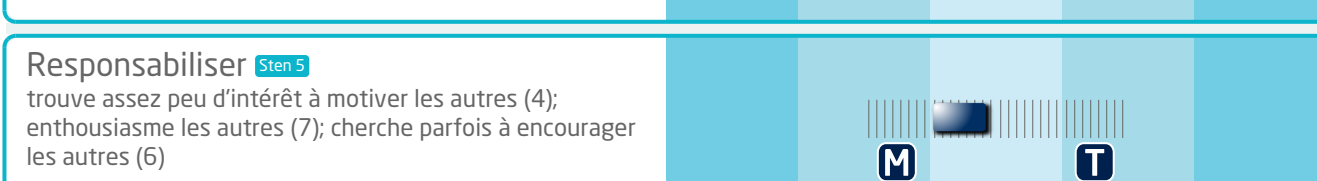
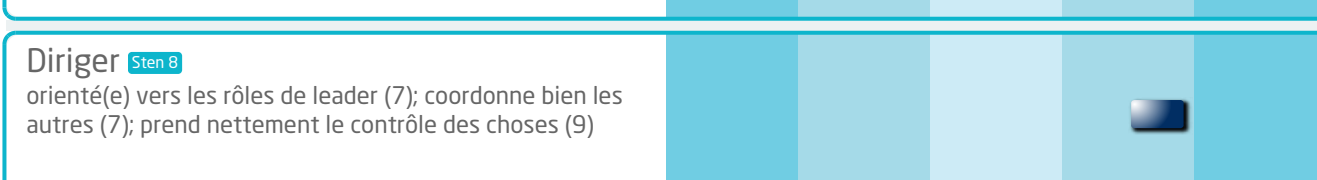
Sociable



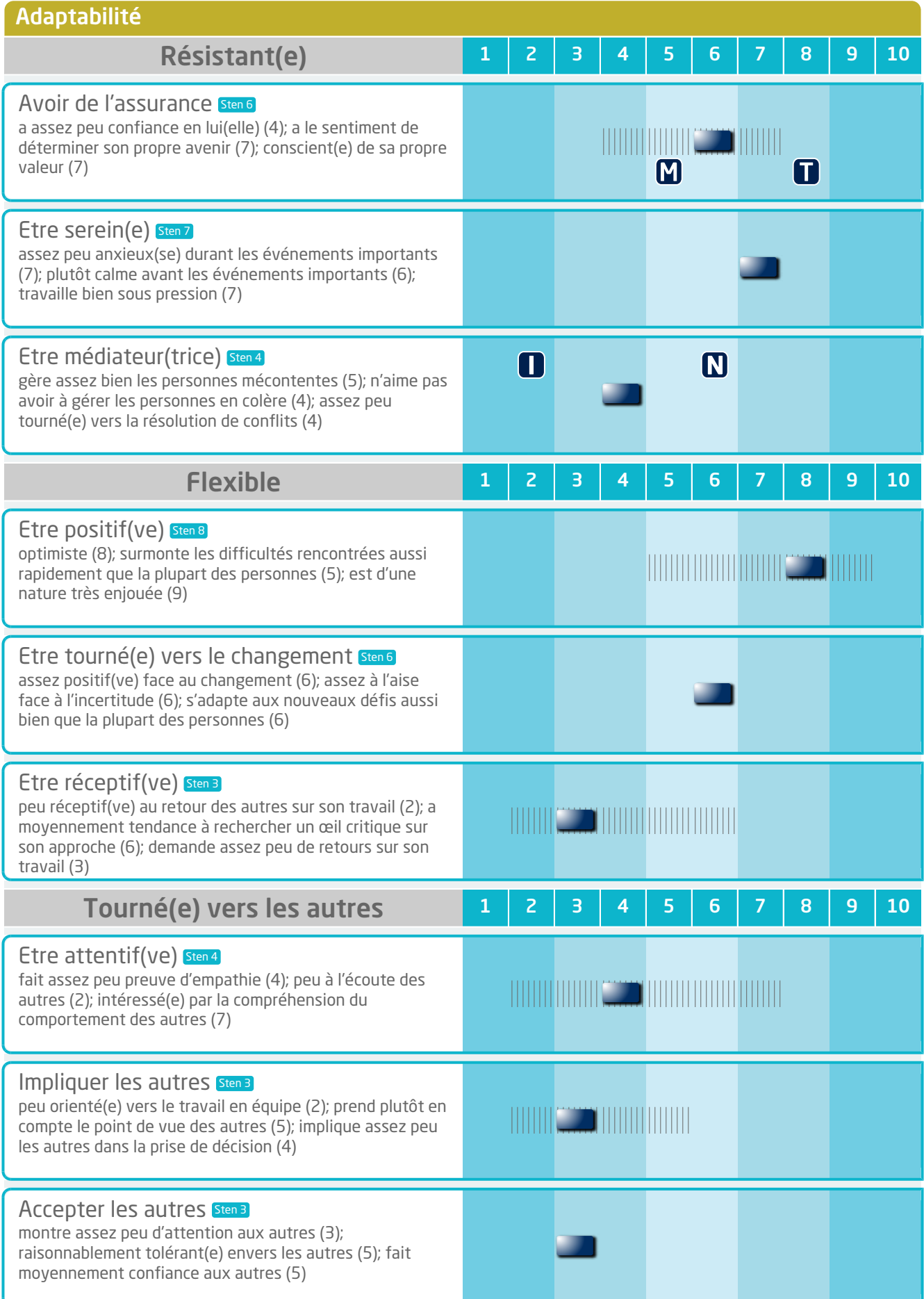
Impactant(e)



Affirmé(e)



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 3</small> assez peu centré(e) sur le respect des délais (3); assez peu ponctuel(le) (4); assez peu soucieux(se) de terminer les tâches (4)										
Etre méticuleux(se) <small>Sten 4</small> peu soucieux(se) des détails (2); assez peu minutieux(se) (4); moyennement perfectionniste (6)										
Se conformer <small>Sten 1</small> a peu tendance à suivre les règles (1); n'aime pas suivre les procédures (2); prend des décisions assez risquées (4)										
Structuré(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre organisé(e) <small>Sten 1</small> peu organisé(e) (2); n'aime pas avoir à planifier les choses (2); a peu tendance à établir des priorités (1)										
Avoir des principes <small>Sten 3</small> peut parfois déroger à son éthique (4); assez peu centré(e) sur le respect de la confidentialité (3); assez peu centré(e) sur le respect des engagements pris (4)										
Etre actif(ve) <small>Sten 5</small> travaille à un rythme plutôt soutenu (5); aime avoir beaucoup à faire (7); préfère ne pas faire trop de choses en même temps (4)										
Déterminé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre dynamique <small>Sten 7</small> met les choses en route (7); sait bien faire avancer les choses (7); plutôt énergique dans ce qu'il(elle) fait (6)										
Entreprendre <small>Sten 7</small> identifie les opportunités commerciales (8); orienté(e) vers la vente (8); a plutôt l'esprit de compétition (6)										
Se mobiliser <small>Sten 8</small> centré(e) sur l'obtention de résultats remarquables (8); ambitieux(se) (7); persévérant(e) face aux difficultés (8)										

Résumé du profil psychométrique

Acquiescement (6) Cohérence (10) Homogénéité N-I (7) Homogénéité M-T (6)

Écart : indicateur supérieur		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Écart
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)								■			
	Etre stratège										■	
Influence	Interagir						■					T
	Etre avenant(e)			■								
	Se mettre en valeur								■	■	■	
	Etre convaincant(e)								■			
	S'exprimer clairement						■					
	Etre stimulant(e)										■	
	Etre résolu(e)										■	
	Diriger								■			
Adaptabilité	Responsabiliser					■						T
	Avoir de l'assurance						■					T
	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			■								M
	Etre méticuleux(se)				■	■						
	Se conformer	■	■	■	■	■						
	Etre organisé(e)	■										
	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 a été construit sur la base d'une étude internationale reliant les styles professionnels de Saville Assessment aux compétences et à 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 Au-dessus des 75% inférieurs de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (6); A une approche pratique (3); Fait preuve de perspicacité (10)	Assez haut Au-dessus des 75% inférieurs de la population de référence
	Innove Génère des idées (10); Explore les possibilités (9); Conçoit des stratégies (9)	Extrêmement haut Au-dessus des 99% inférieurs de la population de référence
Influence les autres	Développe des relations Interagit avec les autres (5); Initie des contacts (3); Fait impression sur les gens (8)	Moyen Au-dessus des 40% inférieurs de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (8); Exprime clairement l'information (5); Questionne les idées des autres (10)	Très haut Au-dessus des 95% inférieurs de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (10); Dirige les autres (8); Responsabilise les autres (6)	Haut Au-dessus des 90% inférieurs 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 Au-dessus des 60% inférieurs de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (7); Adopte le changement (6); Cherche le feedback (3)	Moyen Au-dessus des 60% inférieurs de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (3); Travaille en équipe (2); Valorise les personnes (3)	Très bas Au-dessus des 5% inférieurs de la population de référence
Produit des résultats	Traite les détails Veille au respect des délais (2); Vérifie les choses (3); Suit les procédures (1)	Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (1); Se conforme aux normes (2); Délivre des résultats (4)	Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (8); Saisit les opportunités (8); Poursuit des objectifs (9)	Très haut Au-dessus des 95% inférieurs de la population de référence

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

S'appuyant sur les recherches approfondies de Saville Assessment, 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 l'aptitude à cerner rapidement le cœur d'une problématique et à identifier facilement des solutions est fortement valorisée
- ⊕ 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 les débats sont valorisés et si chacun est encouragé à questionner les idées des autres, à argumenter et à exprimer son désaccord
- ⊕ si l'accent est mis sur les objectifs, la volonté de réussir et l'obtention d'excellents résultats
- ⊕ si l'accent est fortement mis sur la stratégie et s'il est souhaitable d'avoir une vision claire de l'avenir
- ⊕ si le développement d'idées théoriques et de concepts est encouragé
- ⊕ s'il est possible d'avoir des responsabilités de leader et de coordonner les hommes et les ressources

Inhibiteurs de performance

- ⊖ si peu d'importance est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à l'identification d'améliorations possibles
- ⊖ si la responsabilité des décisions importantes est confiée à d'autres personnes et s'il y a peu de chances d'avoir un impact sur le résultat
- ⊖ si les approches conventionnelles et traditionnelles prévalent 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 la volonté d'obtenir d'excellents résultats n'est pas forte et si les personnes persèverent rarement face aux difficultés
- ⊖ 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 l'application d'idées théoriques et de modèles présente peu d'intérêt et si peu de temps est accordé pour explorer les différentes options et possibilités
- ⊖ s'il y a peu d'opportunités de prendre des responsabilités de leader et de diriger d'autres personnes