

Rapport Expert Camille Dubois



Styles

Focus

Sommaire

Introduction au Rapport d'évaluation.....	3
Informations sur le profil psychométrique.....	4
Profil Psychométrique	5
Profil de Compétences	6
Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte.....	7

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.

Informations sur le profil psychométrique

Cette page présente une analyse de la manière de répondre de Camille Dubois au questionnaire Wave Focus. Les 4 indicateurs permettent de vérifier la validité du profil et de souligner certaines tendances particulières dans les réponses. Le paragraphe 'Analyse du profil' explique comment interpréter certains aspects du profil psychométrique qui sont propres à Saville Assessment Wave.

Profil Psychométrique

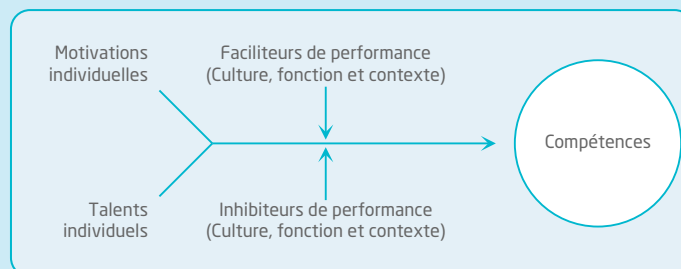
Le profil psychométrique présente les résultats sur les 12 sections. Chaque domaine du modèle Wave de Saville Assessment (Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation) regroupe 3 de ces sections. Les 12 sections sont composées de 3 facettes chacune, dont la description est donnée sous le nom de la section. Ces descriptions varient en fonction du score individuel obtenu à chaque facette. Il y a 36 facettes au total.

Profil de Compétences

Le profil de compétences repose sur les liens établis entre les 36 facettes du questionnaire Wave Focus et des évaluations détaillées et indépendantes de la performance au travail. 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

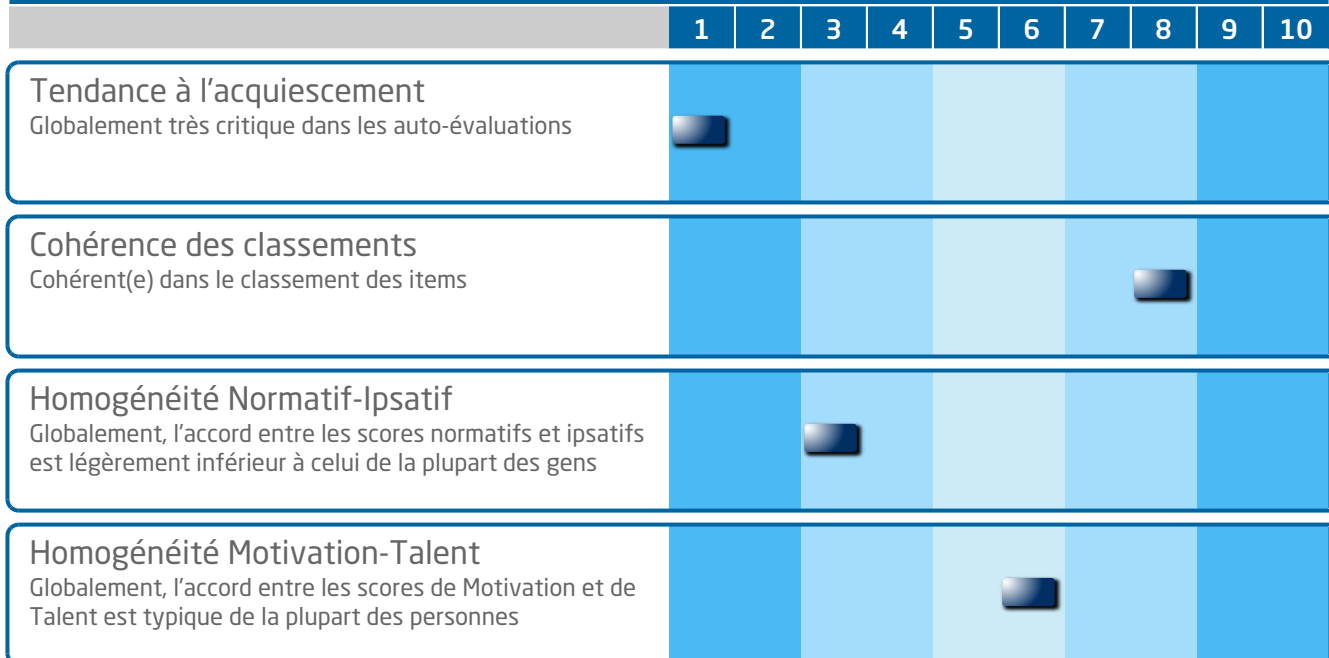
Ce rapport fournit des indications sur les éléments contextuels susceptibles de faciliter ou de freiner la réussite d'une personne. Les recherches approfondies de Saville Assessment ont montré que les motivations et les talents sont fortement liés à la culture d'entreprise, à la fonction et au contexte, et aident à appréhender la performance et la compétence d'une personne.



Informations sur le profil psychométrique

L'analyse de la manière de répondre donne une vue d'ensemble des réponses de Camille Dubois au questionnaire Wave Focus à l'aide de 4 indicateurs. Ces informations sont à prendre en compte lors de l'interprétation du profil psychométrique.

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 section 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.

Profil Psychométrique

Acquiescement (1) Cohérence (8) Homogénéité N-I (3) Homogénéité M-T (6)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensée	Rigoureux(se) - peu intéressé(e) par l'analyse d'informations (2); a assez peu tendance à bien rédiger (3); aime autant travailler avec des données chiffrées que la plupart des personnes (6)	N				I					
	Investigateur(trice) - peu intéressé(e) par le fait d'apprendre de nouvelles choses (1); aime assez peu devoir apprendre rapidement (3); peu centré(e) sur l'amélioration des choses (1)										
	Imaginatif(ve) - génère peu d'idées (2); raisonne peu de manière conceptuelle (1); montre peu d'intérêt pour élaborer des stratégies (1)										
Influence	Sociable - toujours plein(e) de vie (9); a besoin d'un peu de temps pour établir de bonnes relations (3); souvent le centre d'attention (10)										
	Impactant(e) - très persuasif(ve) (10); très à l'aise pour faire des présentations orales (9); exprime son désaccord (8)										
	Affirmé(e) - prêt(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes (8); assez peu orienté(e) vers les rôles de leader (4); trouve peu d'intérêt à motiver les autres (1)										
Adaptabilité	Résistant(e) - a fortement confiance en lui(elle) (9); assez peu anxieux(se) durant les événements importants (8); peu à l'aise pour gérer les personnes mécontentes (4)										
	Flexible - moyennement optimiste (5); assez peu positif(ve) face au changement (3); moyennement réceptif(ve) au retour des autres sur son travail (6)	N				I					
	Tourné(e) vers les autres - fait peu preuve d'empathie (1); peu orienté(e) vers le travail en équipe (1); montre peu d'attention aux autres (1)										
Réalisation	Conscientieux(se) - plutôt centré(e) sur le respect des délais (5); peu soucieux(se) des détails (2); a peu tendance à suivre les règles (1)	N				I					
	Structuré(e) - assez peu organisé(e) (3); aime peu avoir à planifier les choses (4); travaille à un rythme plutôt soutenu (5)	N				I					
	Déterminé(e) - impatient(e) de mettre les choses en route (10); identifie clairement les opportunités commerciales (10); déterminé(e) à obtenir des résultats remarquables (9)										

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 (2); Se centre sur les faits (5); Interprète les données (4)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Assez bas Au-dessus des 25% inférieurs de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (1); A une approche pratique (7); Fait preuve de perspicacité (3)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	Innove Génère des idées (2); Explore les possibilités (1); Conçoit des stratégies (1)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
Influence les autres	Développe des relations Interagit avec les autres (9); Initie des contacts (6); Fait impression sur les gens (10)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Extrêmement haut Au-dessus des 99% inférieurs de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (9); Exprime clairement l'information (9); Questionne les idées des autres (8)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Extrêmement haut Au-dessus des 99% inférieurs de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (9); Dirige les autres (6); Responsabilise les autres (1)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Moyen Au-dessus des 40% inférieurs de la population de référence
Adapte les démarches	Se montre résilient Dégage de la confiance en soi (9); Contrôle ses émotions (8); Résout les conflits (2)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Assez haut Au-dessus des 75% inférieurs de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (5); Adopte le changement (2); Cherche le feedback (4)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Bas Au-dessus des 10% inférieurs de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (1); Travaille en équipe (1); Valorise les personnes (1)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
Produit des résultats	Traite les détails Veille au respect des délais (4); Vérifie les choses (3); Suit les procédures (2)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Bas Au-dessus des 10% inférieurs de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (3); Se conforme aux normes (1); Délivre des résultats (6)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (9); Saisit les opportunités (9); Poursuit des objectifs (7)	[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10] 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

- ⊕ s'il y a des possibilités d'être le centre d'attention et si les résultats et le statut de chacun sont connus des autres
- ⊕ si la confiance en soi est un atout, si les personnes ne doutent pas d'elles-mêmes et sont autonomes
- ⊕ si l'esprit entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et d'être meilleur que la concurrence
- ⊕ si la capacité à expliquer les choses clairement et avec assurance est fortement valorisée et si les occasions de faire des présentations orales sont nombreuses
- ⊕ si les niveaux d'énergie sont élevés et si l'action, les initiatives et l'efficacité sont encouragées
- ⊕ s'il existe de nombreuses opportunités de créer des relations et si le développement de son réseau est un facteur de succès
- ⊕ si la force de conviction est fortement valorisée et si l'influence s'exerce par la persuasion et la négociation plutôt que par le recours à l'autorité
- ⊕ si chacun est encouragé à prendre des décisions et à en assumer la responsabilité

Inhibiteurs de performance

- ⊖ s'il (elle) possède un statut peu élevé et si ses résultats ne sont pas reconnus
- ⊖ si la confiance en soi est perçue comme de l'arrogance, et si les personnes ne sont pas encouragées à être autonomes
- ⊖ si la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit
- ⊖ si l'on attache peu d'importance au fait de bien expliquer les choses et s'il y a peu d'occasions de faire des présentations orales
- ⊖ si les niveaux d'énergie sont bas et si les personnes font preuve de peu d'initiative
- ⊖ s'il existe peu de possibilités de développer son réseau
- ⊖ si l'influence s'exerce par l'autorité et le contrôle plutôt que par la force de conviction et la négociation
- ⊖ 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