

# Rapport Responsable hiérarchique Camille Dubois



Styles

Professionnels

## 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 Responsable Hiérarchique

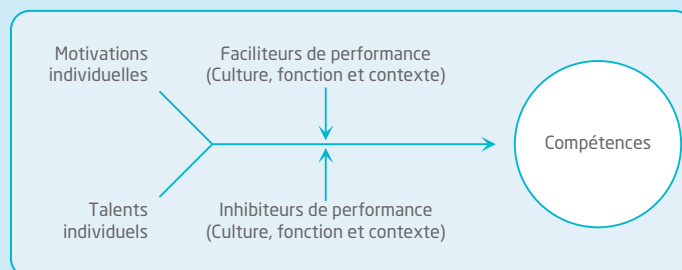
Ce rapport décrit le potentiel de compétences d'une personne et son adéquation à un environnement de travail et à une culture d'entreprise. Il se base sur d'importantes études de validité réalisées par Saville Assessment.

### 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.



### Comment utiliser ce rapport

Ce rapport peut être utilisé dans différents domaines de la Gestion des Talents, dont le recrutement, la gestion des mobilités, le développement des talents. Il a été conçu pour être utilisé comme outil d'aide à la décision par les responsables hiérarchiques, évaluateurs, interviewers ou tout autre acteur-clé de l'entreprise. Son interprétation ne nécessite pas de formation préalable ni d'expertise particulière en psychométrie. Le modèle de compétences est un modèle standard s'appliquant à toutes les organisations. Il est le fruit d'importantes recherches scientifiques. L'importance relative de chaque compétence doit être décidée au début du processus d'évaluation. De plus, dans le cadre de décisions de recrutement, les informations de ce rapport doivent être croisées avec d'autres informations professionnelles concernant la personne.

Ce rapport ne doit être remis que par une personne formée à l'interprétation de l'ensemble des rapports Saville Assessment Wave, dont le rapport Expert, qui fournit des informations plus détaillées (par exemple les talents et les motivations de la personne).

## Profil de Compétences

Ce rapport présente le potentiel de Camille Dubois dans les compétences-clés. La tendance à l'acquiement de Camille Dubois se situe au sten 6 et la cohérence de ses classements au sten 10.

	Description de la Compétence	Potentiel
Résout les problèmes	<b>Évalue les problèmes</b> Analyse les informations (8); Se centre sur les faits (6); Interprète les données (6)	 <b>Assez haut</b> Au-dessus des 75% inférieurs de la population de référence
	<b>Cherche des solutions</b> Développe une expertise (6); A une approche pratique (3); Fait preuve de perspicacité (10)	 <b>Assez haut</b> Au-dessus des 75% inférieurs de la population de référence
	<b>Innove</b> Génère des idées (10); Explore les possibilités (9); Conçoit des stratégies (9)	 <b>Extrêmement haut</b> Au-dessus des 99% inférieurs de la population de référence
Influence les autres	<b>Développe des relations</b> Interagit avec les autres (5); Initie des contacts (3); Fait impression sur les gens (8)	 <b>Moyen</b> Au-dessus des 40% inférieurs de la population de référence
	<b>Communique des idées</b> Convainc les personnes (8); Exprime clairement l'information (5); Questionne les idées des autres (10)	 <b>Très haut</b> Au-dessus des 95% inférieurs de la population de référence
	<b>Fait preuve de leadership</b> Prend des décisions (10); Dirige les autres (8); Responsabilise les autres (6)	 <b>Haut</b> Au-dessus des 90% inférieurs de la population de référence
Adapte les démarches	<b>Se montre résilient</b> Dégage de la confiance en soi (7); Contrôle ses émotions (7); Résout les conflits (4)	 <b>Moyen</b> Au-dessus des 60% inférieurs de la population de référence
	<b>S'adapte au changement</b> Pense de manière positive (7); Adopte le changement (6); Cherche le feedback (3)	 <b>Moyen</b> Au-dessus des 60% inférieurs de la population de référence
	<b>Apporte son soutien</b> Comprend les gens (3); Travaille en équipe (2); Valorise les personnes (3)	 <b>Très bas</b> Au-dessus des 5% inférieurs de la population de référence
Produit des résultats	<b>Traite les détails</b> Veille au respect des délais (2); Vérifie les choses (3); Suit les procédures (1)	 <b>Extrêmement bas</b> Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	<b>Structure les tâches</b> Gère les tâches (1); Se conforme aux normes (2); Délivre des résultats (4)	 <b>Extrêmement bas</b> Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	<b>Se mobilise pour réussir</b> Passe à l'action (8); Saisit les opportunités (8); Poursuit des objectifs (9)	 <b>Très haut</b> 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