

Développement expert
Gabriel Gagnon



Professional

Styles

Table des matières

Introduction.....	3
Profil sommaire.....	5
Profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses.....	6
Profil psychométrique complet - Groupe Pensée.....	8
Profil psychométrique complet - Groupe Influence.....	9
Profil psychométrique complet - Groupe Adaptabilité.....	10
Profil psychométrique complet - Groupe Réalisation.....	11
Profil psychométrique sommaire.....	12
Profil du potentiel de compétence.....	13
Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement.....	14
Points forts (8 compétences supérieures).....	15
Difficultés possibles (8 compétences inférieures).....	23
Axes de développement prioritaires.....	26
20 aspects supplémentaires.....	28

À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation de Wave® Styles et permet d'explorer les motivations individuelles, les préférences, les besoins et les talents dans les principaux champs professionnels.

Les résultats sont basés sur une comparaison des réponses avec celles d'un groupe international de plus de 24 000 professionnels et gestionnaires.

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 reflétant bien la façon dont les personnes se perçoivent restent représentatives pendant une durée de 12 à 24 mois, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré à l'aide des systèmes logiciels de Saville Assessment. Il découle des résultats d'une évaluation remplie par la personne évaluée et reflète les réponses que cette personne a fournies.

Ce rapport a été généré électroniquement. Saville Assessment ne garantit pas que ce rapport n'a pas été modifié ou révisé. Nous ne sommes pas responsables des conséquences, quelles qu'elles soient, liées à l'utilisation de ce rapport.

L'utilisation de cette évaluation est limitée aux employés et aux représentants de Saville Assessment, et aux clients autorisés par celle-ci.

Introduction

Profil sommaire

Le profil sommaire présente les 12 principaux traits du profil, répartis sous les quatre principaux groupes (Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation). Sous chaque trait, on retrouve de l'information sur les 3 dimensions sous-jacentes (36 dimensions au total).

Présentation du profil psychométrique

Le profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses présente un sommaire des réponses de Gabriel Gagnon au questionnaire. Les 4 indicateurs du Sommaire des réponses met en évidence tout schéma extrême. Le profil psychométrique détaille les 36 dimensions de Professional Styles, avec une page consacrée à chaque domaine : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chacun de ces domaines se décompose en 3 traits (12 au total) qui regroupent chacun 3 dimensions. Les 36 dimensions comportent chacune 3 facettes sous-jacentes (108 au total), dont la description est fournie sous chaque dimension et varie en fonction du score obtenu.

Profil psychométrique sommaire

Le profil psychométrique sommaire présente, sur une seule page, une vue d'ensemble des 36 dimensions de Styles. Il met en évidence les plages de dispersion des scores des facettes, s'il y a lieu, et indique si le score des facettes liées à la motivation (représenté par M) est plus élevé que celui des facettes liées au talent (représenté par T) et vice-versa et si le score des questions normatives (représenté par N) est plus élevé que celui des questions ipsatives (représenté par I) et vice-versa.

Profil du potentiel de compétence

Le profil du potentiel de compétence a été élaboré à partir de bases de données qui relient les facettes du questionnaire Styles à des évaluations détaillées et indépendantes du rendement au travail. Ce rapport procure une prédiction unique des forces et des limites que Gabriel Gagnon est susceptible d'avoir dans 12 aspects clés du rendement. Les descriptions et les scores qui figurent sous les 12 compétences représentent les éléments sous-jacents du rendement. Cette prédiction doit être comparée aux exigences professionnelles clés établies dans le cadre de l'analyse d'un poste ou de méthodes d'établissement d'un profil de compétences. Un profil très positif peut découler d'une perception personnelle positive excessive de la personne évaluée tandis qu'un profil comportant de faibles scores peut tirer son origine d'une perception personnelle trop critique de la personne évaluée. Dans ces deux cas, il est important de comparer les résultats avec d'autres renseignements.

Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement

Cette prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement fournit une indication des aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner la réussite d'une personne. Selon les recherches novatrices de Saville Assessment, les motivations et les talents d'une personne interagissent de manière importante avec les caractéristiques de culture, de poste et d'environnement, et aident à déterminer le rendement au travail et la compétence de cette personne.

Introduction

Conseils sur le développement

Ce rapport résume les actions qui pourraient être entreprises pour aider au développement de Gabriel Gagnon. Généré à partir des résultats au questionnaire, il présente des actions de développement pour progresser. La pertinence des différents conseils dépend de chaque personne et dans une certaine mesure du poste occupé, des opportunités et des ressources disponibles.

Les 4 traits sont les suivants : Points forts, Difficultés possibles, Axes de développement prioritaires et Les 20 autres domaines. Les sections Points forts et Difficultés possibles contiennent des conseils de développement sur les huit compétences les plus fortes et les huit compétences les plus faibles. La section Axes de développement prioritaires aide à réfléchir à des actions clés pour se développer. La dernière section contient des conseils de développement concernant les 20 autres compétences. Le rapport comprend les trois types de conseils de développement suivants.

Capitaliser sur ses points forts

En général, les personnes qui réussissent connaissent bien leurs points forts et savent en tirer parti. Avant d'essayer de compenser ou de dépasser ses limites, il est utile d'exploiter pleinement ses points forts. Ce rapport propose des actions pour Capitaliser sur ses points forts dans les compétences dont le pointage est compris entre 6 et 10.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

Les aspects que l'on maîtrise bien sont ceux sur lesquels on aime s'appuyer. Ces points forts peuvent néanmoins comprendre des risques. Pour chacun d'entre eux, les écueils potentiels sont signalés et accompagnés d'actions concrètes pour minimiser ou éviter le risque qu'ils représentent. Ce rapport propose des conseils pour Gérer les risques liés à ses points forts (compétences dont le pointage est compris entre les stens 8 et 10 - largement supérieur à la moyenne).

Actions de développement

Tandis que capitaliser sur ses points forts est souvent le moyen le plus gratifiant de développer ses compétences, il est également nécessaire de progresser sur les aspects que l'on ne maîtrise pas aussi bien. Des conseils de développement pour ces aspects sont proposés pour améliorer les performances. Ce rapport propose des Actions de développement sur les compétences dont le pointage est compris entre 1 et 5, étant de loin inférieur à la moyenne jusqu'à la moyenne.

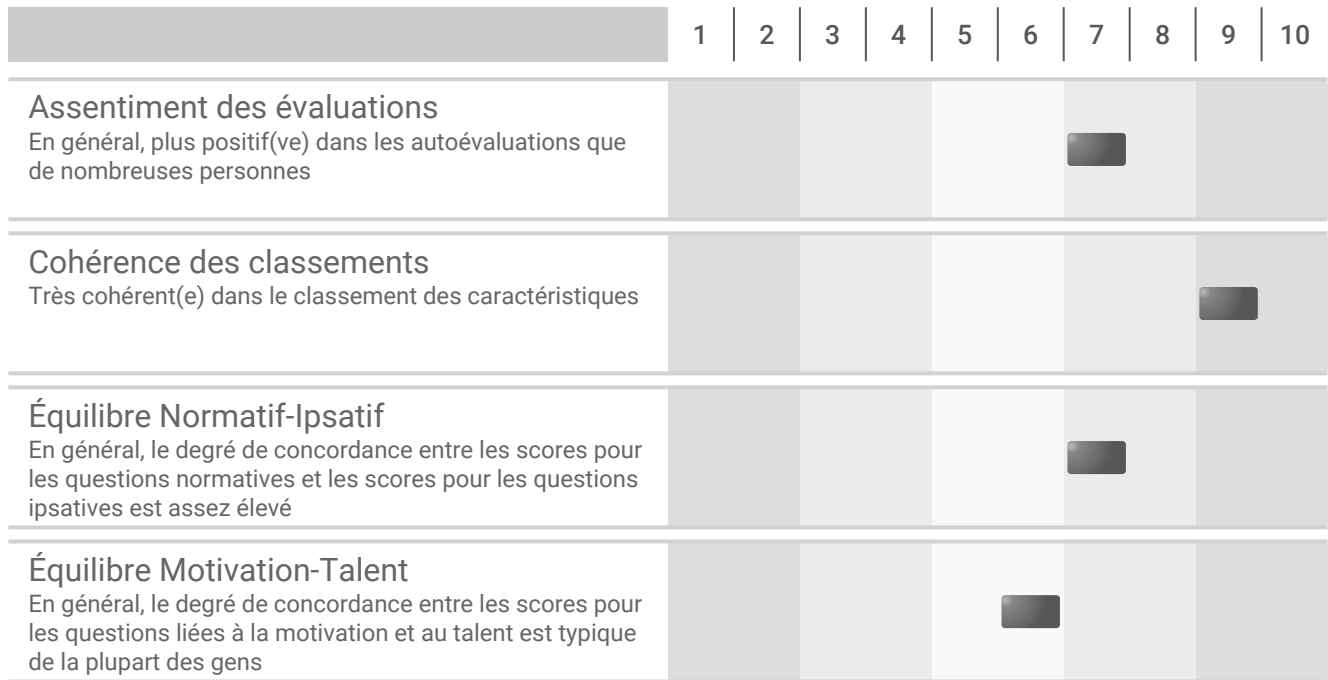
Profil sommaire

Pensée	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Évaluateur <small>Sten 6</small> Être analytique (6); Être factuel(le) (7); Être rationnel(le) (5)						6				
Investigateur(rice) <small>Sten 6</small> Chercher à apprendre (7); Avoir l'esprit pratique (2); Être perspicace (9)						6				
Imaginatif(ve) <small>Sten 10</small> Être inventif(ve) (10); Être abstrait(e) (7); Être stratégique (9)									10	
Influence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sociable <small>Sten 6</small> Interagir (6); Être engageant(e) (3); Se mettre en valeur (8)						6				
Impactant(e) <small>Sten 9</small> Être convaincant(e) (9); S'exprimer clairement (6); Aimer offrir des défis (10)									9	
Affirmé(e) <small>Sten 9</small> Être résolu(e) (10); Diriger (8); Responsabiliser (5)									9	
Adaptabilité	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Résistant(e) <small>Sten 6</small> Avoir de l'assurance (7); Faire preuve de sang froid (7); Résoudre les enjeux (4)						6				
Flexible <small>Sten 6</small> Être positif(ve) (8); Être tourné(e) vers le changement (6); Être réceptif(ve) (3)						6				
Appuie <small>Sten 3</small> Être attentif(ve) (4); Impliquer les autres (3); Accepter les autres (3)			3							
Réalisation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conscientieux(se) <small>Sten 2</small> Être fiable (3); Être méticuleux(se) (4); Se conformer (1)		2								
Structuré(e) <small>Sten 2</small> Être organisé(e) (1); Avoir des principes (3); Être actif(ve) (5)		2								
Déterminé(e) <small>Sten 8</small> Être dynamique (7); Entreprendre (8); Être fonceur(se) (8)								8		

Profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses

Ce profil complet fournit une évaluation détaillée des réponses de Gabriel Gagnon au questionnaire de Styles. Il présente tout d'abord un sommaire des schémas de réponse et fournit ensuite une explication de la structure du profil. Veuillez garder en tête le schéma des réponses pour interpréter le profil psychométrique. Les pages qui suivent présentent les résultats des 4 principaux groupes.

Sommaire des réponses



Profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses

Analyse du profil

Selon les recherches d'envergure menées par Saville Assessment, le meilleur prédicteur du rendement au travail est habituellement le score représenté par l'indicateur Sten (qui combine les scores des questions normatives et ipsatives). Le rapport présente également de l'information sur les différences subtiles relevées par le profil, qui sont propres au rapport Wave :

||||| **Plage de dispersion des scores des facettes.** L'échelle d'une dimension est marquée de hachures si la plage de dispersion des scores de ses facettes est de 3 Stens ou plus. Les scores entre parenthèses à côté des descriptions des facettes permettent également de noter la plage de dispersion des scores.

N - I Écart Normatif-Ipsatif. Les écarts de 3 Stens ou plus entre le score pour les questions normatives (évaluation) et le score pour les questions ipsatives (classement) sont signalés respectivement par les indicateurs **N** et **I**. Un score plus élevé pour les questions ipsatives que pour les questions normatives peut indiquer que la personne a été trop critique envers elle-même dans ses réponses aux questions normatives. Un score plus élevé pour les questions normatives que pour les questions ipsatives peut indiquer que la personne a été moins critique envers elle-même et qu'elle a peut-être exagéré ses réponses aux questions normatives. Ces indicateurs permettent de repérer de façon précise les aspects qui requièrent plus de vérification. Ils ne constituent pas une mesure générale de désirabilité sociale.

M - T Écart Motivation-Talent. Pour une dimension donnée, les écarts de 3 Stens ou plus entre le score pour les questions liées à la motivation et celui pour les questions liées au talent sont signalés respectivement par les indicateurs **M** et **T**. Ces écarts pourraient révéler une motivation à perfectionner certains aspects ou indiquer les aspects fortement influencés par l'environnement.

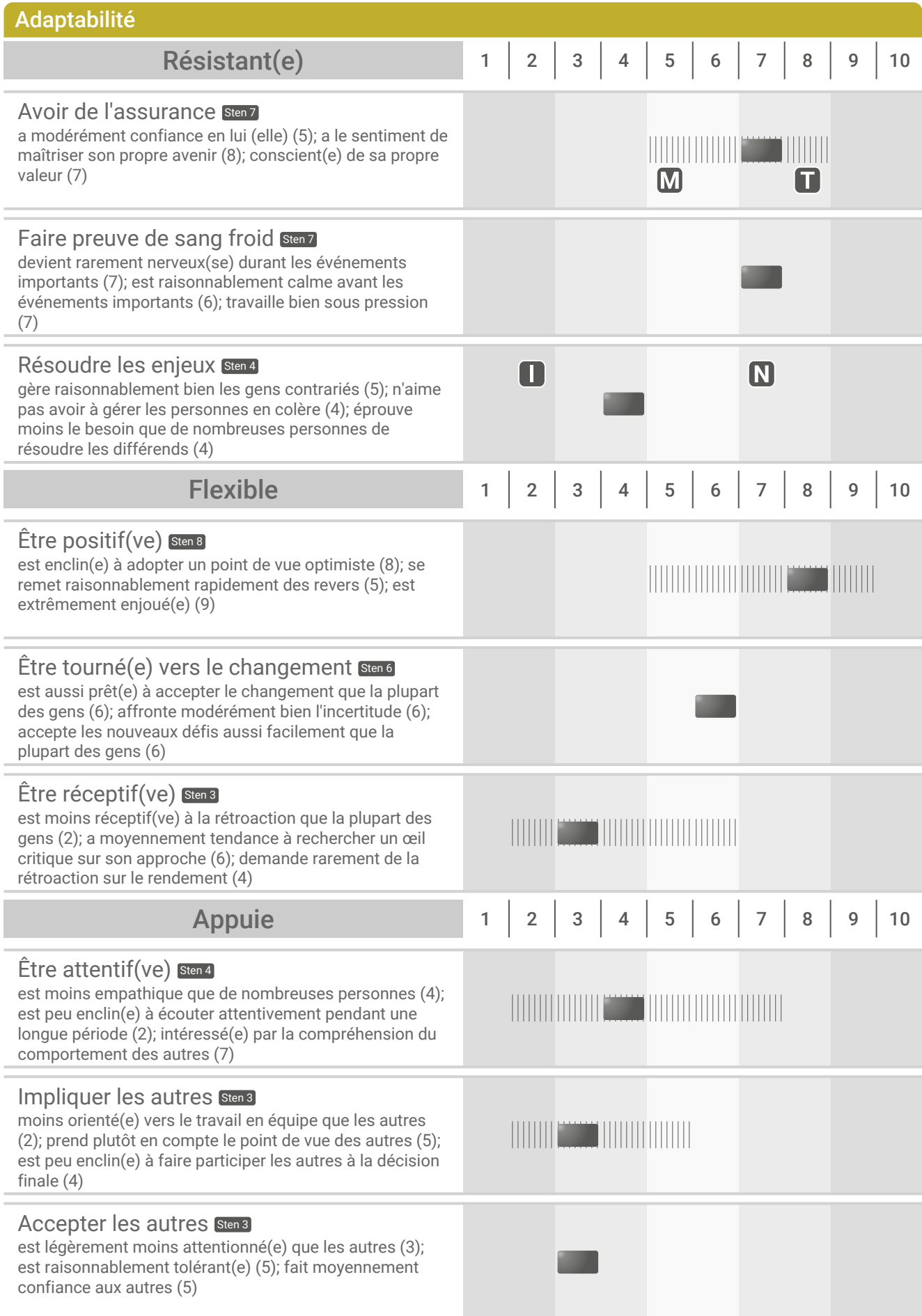
Profil psychométrique complet - Groupe Pensée

Pensée										
Évaluateur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être analytique <small>Sten 6</small> est modérément intéressé(e) par l'analyse d'informations (5); pose des questions d'approfondissement assez fréquemment (5); cherche à résoudre les problèmes (7)						■				
Être factuel(le) <small>Sten 7</small> est enclin(e) à bien communiquer par écrit (7); est modérément intéressé(e) par la logique d'un argument (5); explore les faits de manière exhaustive (7)					T		■		M	
Être rationnel(le) <small>Sten 5</small> prend autant plaisir à travailler avec des données chiffrées que la plupart des gens (6); a peu d'intérêt dans les technologies de l'information (4); est modérément enclin(e) à fonder ses décisions sur les faits seulement (6)					■					
Investigateur(rice)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chercher à apprendre <small>Sten 7</small> a relativement peu d'intérêt dans l'apprentissage de nouvelles choses (4); apprend vite (7); tend à privilégier la lecture pour apprendre (7)										
Avoir l'esprit pratique <small>Sten 2</small> moins orienté(e) vers le travail pratique que les autres (4); a très peu d'intérêt à apprendre en faisant les choses (1); accorde peu d'importance au bon sens pratique (4)		■								
Être perspicace <small>Sten 9</small> trouve souvent des façons d'améliorer les choses (8); va très rapidement au coeur d'un problème (9); se fie à son intuition pour guider ses jugements (8)									■	
Imaginatif(ve)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être inventif(ve) <small>Sten 10</small> génère beaucoup d'idées (10); formule des idées très originales (10); peut envisager des options radicales (8)										■
Être abstrait(e) <small>Sten 7</small> parvient avec succès à élaborer des concepts (7); applique souvent des théories (7); relativement intéressé(e) par la compréhension des principes sous-jacents (6)								■		M
Être stratégique <small>Sten 9</small> est enclin(e) à élaborer des stratégies (7); adopte une vision très long terme (9); construit une vision claire de l'avenir (8)									■	M

Profil psychométrique complet - Groupe Influence



Profil psychométrique complet - Groupe Adaptabilité



Profil psychométrique complet - Groupe Réalisation



Profil psychométrique sommaire

Assentiment (7) Cohérence (9) Équilibre N-I (7) Équilibre M-T (6)

Écarts : indication du score supérieur 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Écarts

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Écarts	
Pensée	Être analytique					■						
	Être factuel(le)						■				M	
	Être rationnel(le)					■						
	Chercher à apprendre							■				
	Avoir l'esprit pratique		■									
	Être perspicace								■			
	Être inventif(ve)									■		
	Être abstrait(e)							■				M
	Être stratégique									■		M
Influence	Interagir					■					T	
	Être engageant(e)			■							N	
	Se mettre en valeur							■				
	Être convaincant(e)								■			
	S'exprimer clairement						■					
	Aimer offrir des défis									■		
	Être résolu(e)									■		
	Diriger								■			
	Responsabiliser					■						T
Adaptabilité	Avoir de l'assurance						■				T	
	Faire preuve de sang froid						■					
	Résoudre les enjeux				■						N	
	Être positif(ve)							■				
	Être tourné(e) vers le changement						■					
	Être réceptif(ve)			■								
	Être attentif(ve)				■							
	Impliquer les autres			■								
	Accepter les autres			■								
Réalisation	Être fiable			■							M	
	Être méticuleux(se)				■							
	Se conformer	■										
	Être organisé(e)	■										
	Avoir des principes			■								
	Être actif(ve)					■						
	Être dynamique							■				
	Entreprendre								■			
	Être fonceur(se)								■			

Profil du potentiel de compétence

Ce rapport présente le potentiel de Gabriel Gagnon dans les compétences-clés. Les mesures du potentiel de compétence ont été développées en s'appuyant sur les vastes bases de données internationales de Saville Assessment reliant Wave au rendement au travail.

	Descriptions des compétences	Potentiel
Résoudre les problèmes	Évaluer les problèmes Analyser l'information (8); Documenter les faits (6); Interpréter les données (6)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Investiguer les problèmes Développer une expertise (6); Adopter une approche pratique (3); Partager ses impressions (10)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Innovier Générer des idées (10); Explorer les possibilités (9); Développer des stratégies (9)	Extrêmement élevé potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence
Influencer les gens	Établir des relations Interagir avec les gens (5); Établir de bons rapports (3); Impressionner les autres (8)	Moyen potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence
	Communiquer l'information Convaincre les gens (8); Être articulé(e) (6); Remettre en question les idées (10)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
	Faire preuve de leadership Prendre des décisions (10); Diriger les gens (8); Responsabiliser les gens (5)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
Adapter les approches	Faire preuve de résilience Dégager de l'assurance (7); Faire preuve de sang-froid (7); Résoudre les conflits (3)	Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	S'adapter au changement Penser de manière positive (7); Accueillir le changement (6); Solliciter la rétroaction (3)	Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	Apporter son soutien Comprendre les gens (3); Travailler en équipe (2); Valoriser les gens (3)	Très faible potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence
Livrer les résultats	Gérer les détails Respecter les échéanciers (2); Vérifier les choses (3); Suivre les procédures (1)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Structurer les tâches Gérer les tâches (1); Respecter les normes (2); Produire des résultats (4)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Mener au succès Prendre des mesures (8); Saisir les occasions (8); Poursuivre des objectifs (9)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence

Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement

S'appuyant sur les recherches d'envergure de Saville Assessment qui nous permettent de faire le lien entre les styles des personnes et la culture de l'organisation, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner la réussite de Gabriel Gagnon.

Catalyseurs de performance

- ⊕ où on encourage la créativité et l'innovation et où on accueille les idées et les solutions radicales
- ⊕ où, lorsqu'on accorde de la valeur aux débats animés, les gens sont encouragés à remettre en question les idées, à argumenter et à exprimer ouvertement leur désaccord
- ⊕ où on encourage les gens à assumer la responsabilité des décisions importantes qu'ils prennent et où on attache de la valeur à l'esprit de décision
- ⊕ où on accorde beaucoup de valeur à la capacité d'aller rapidement au cœur des enjeux et de trouver facilement des solutions aux problèmes
- ⊕ où on encourage l'élaboration d'idées théoriques et de concepts
- ⊕ où un fort accent est mis sur les résultats et la volonté de réussir, peu importent les problèmes rencontrés, et les gens sont récompensés lorsqu'ils obtiennent des résultats exceptionnels
- ⊕ où, lorsqu'on accorde une importance marquée à la stratégie, il est perçu comme souhaitable d'avoir une vision claire de l'avenir et on accorde beaucoup de valeur à la capacité de penser de manière stratégique
- ⊕ où, lorsqu'on accorde de la valeur au sens des affaires et à l'esprit entrepreneurial, l'accent est mis sur la capacité de cerner des occasions d'affaires et d'obtenir des résultats supérieurs à ceux de la concurrence

Inhibiteurs de performance

- ⊖ où, lorsque les attitudes conventionnelles prédominent, on préfère les approches traditionnelles et on décourage les gens de générer de nouvelles idées
- ⊖ où, lorsque les opinions divergentes sont désapprouvées, on décourage les gens de remettre les idées en question et d'exprimer leur désaccord
- ⊖ où, lorsque la responsabilité des décisions majeures incombe à d'autres gens, il y a peu de chances d'influencer le résultat
- ⊖ où peu de valeur est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à l'identification d'améliorations possibles
- ⊖ où, lorsque l'application d'idées théoriques et de modèles suscite peu d'intérêt, on accorde peu de temps aux gens pour explorer différentes options et possibilités
- ⊖ où, lorsque l'envie d'obtenir des résultats exceptionnels n'est pas forte, les gens persévèrent rarement face aux difficultés
- ⊖ où l'accent est sur le court terme plutôt que sur le long terme, qu'il est tactique plutôt que stratégique
- ⊖ où la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni concurrentielle, ni orientée vers le profit

Points forts (8 compétences supérieures)

Générer des idées

Générer des idées; Concevoir des approches;
Adopter des solutions radicales



Extrêmement élevé

potentiel supérieur à environ 99 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Assurez-vous que vos idées reposent sur un raisonnement logique et sur une vision juste du marché.
- Impliquez-vous dès les premiers stades d'un projet. C'est à ce moment-là que les suggestions sont les bienvenues.
- Pour résoudre les problèmes inextricables, réunissez des experts de différents domaines au sein d'un groupe de créativité.
- Présentez un large éventail d'idées, qui offre différents niveaux de changement par rapport à l'état actuel des choses.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Ne générez-vous pas trop d'idées au lieu de passer à l'action? ACTION : Faites attention à ne pas trop vous disperser.
- Quand on a tant d'idées, il peut être difficile de sélectionner et de développer les plus importantes. ACTION : Identifiez les idées importantes. Mettez-les en avant et évitez d'en présenter trop à la fois.
- Votre recherche de créativité ne se fait-elle pas aux dépens de la prise en compte d'éléments essentiels? ACTION : Identifiez les exigences de la mission qui vous est confiée et respectez-les.
- Les principales parties prenantes ne risquent-elles pas de se montrer dubitatives face à des approches trop radicales? ACTION : Demandez toujours un retour aux personnes concernées et gardez à l'esprit ce qu'elles recherchent.

Points forts (8 compétences supérieures)

Remettre en question les idées

Questionner les hypothèses; Remettre en question les points de vue établis; Défendre son propre point de vue



Extrêmement élevé

potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Impliquez-vous dans des projets qui nécessiteront des changements et où vous aurez à affronter quelques résistances.
- Montrez à vos collègues que les débats sont constructifs et bénéfiques. Quand vous arrivez à un point de confrontation, n'arrêtez pas la discussion. Au contraire, expliquez les bénéfices et vendez vos idées.
- Penchez-vous sur les sujets importants pour lesquels rien n'a changé depuis longtemps. Listez toutes vos suggestions d'amélioration.
- Ne laissez pas le débat devenir trop véhément. N'en faites pas une affaire personnelle.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Ne prolongez pas inutilement les discussions en revenant sur des points sur lesquels un accord a déjà été trouvé. ACTION : Sachez aussi faire des concessions de bonne grâce.
- Est-il vraiment utile de continuer à poser des questions lorsqu'on vous a déjà donné des réponses acceptables? ACTION : Ne mettez pas inutilement en doute les positions réfléchies et bien argumentées, vous donneriez l'impression d'être partial(e).
- Un débat trop animé entre quelques-uns peut amener des collègues plus discrets à se sentir exclus. ACTION : Assurez-vous que tout le monde a pu exprimer son point de vue pour ne pas donner l'impression que la décision a été imposée.
- Existe-t-il un risque à débattre juste pour le plaisir? ACTION : Ne lancez pas un débat s'il n'y a pas de réel désaccord. Gardez votre calme. Vous pourrez toujours débattre et vous confronter en dehors du travail.

Points forts (8 compétences supérieures)

Prendre des décisions

Décider des actions à prendre; Assumer la responsabilité; Se conformer aux décisions



Extrêmement élevé

potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Dans les réunions, essayez toujours d'aboutir à des décisions ou des plans d'actions.
- Encouragez les autres à prendre des décisions et à passer à l'action, faites avancer les discussions jusqu'à ce qu'elles aboutissent.
- Investissez-vous prioritairement dans les domaines qui auront le plus d'impact et de retombées positives.
- Recherchez l'accord et le soutien des autres avant de prendre des décisions importantes.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Ne courez-vous pas le risque d'être perçu(e) comme trop dominant(e) en groupe?
ACTION : N'hésitez pas à céder votre place et à désigner d'autres personnes pour mener les réunions et mettre en place les actions.
- Est-il vraiment opportun de prendre des décisions avant que vos collègues ne soient prêts à les mettre en œuvre? ACTION : Laissez le temps à vos collègues d'étudier les implications de vos décisions et la façon de les mettre en place efficacement.
- Prenez garde à ne pas trop vous impliquer dans les prérogatives des autres. ACTION : Respectez les rôles de chacun et concentrez-vous sur vos propres responsabilités.
- Les personnes qui affichent des opinions très arrêtées peuvent être perçues comme manquant d'objectivité. ACTION : Prenez du recul pour vous assurer que vos décisions sont prises sur des critères pertinents et non sur vos opinions personnelles.

Points forts (8 compétences supérieures)

Partager ses impressions

Améliorer constamment les choses; Identifier les enjeux clés; Prendre des décisions intuitives



Extrêmement élevé

potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Identifiez les secteurs où la capacité à améliorer les choses aura le plus d'effets positifs.
- Proposez aux gestionnaires vos idées d'améliorations. Mettez en avant les bénéfices de ces changements.
- Aidez les autres à acquérir les outils leur permettant d'identifier les points clés d'un problème. Encouragez-les à établir les principaux objectifs des projets, à faire des liens entre les projets et à en évaluer les risques majeurs.
- Apprenez à comprendre votre intuition. Réfléchissez aux situations où votre intuition s'est avérée exacte et à celles où elle s'est avérée erronée. Utilisez ces indices pour savoir quand faire confiance à votre intuition, et a contrario quand rechercher plus d'informations.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Proposer de nouvelles façons de voir les choses et modifier la manière de travailler peut-il occasionner des problèmes aux autres à cause de changements incessants? ACTION : Essayez de mettre en place un processus d'amélioration structuré où les changements sont décidés d'un commun accord et font l'objet d'une communication claire.
- En cherchant constamment à améliorer les choses, les processus existants ne seraient-ils pas suffisamment intégrés dans la pratique quotidienne? ACTION : Veillez à ce que les améliorations proposées offrent un retour sur investissement et valent la peine.
- Les personnes qui identifient rapidement le cœur des problèmes passent-elles suffisamment de temps à expliquer leur raisonnement aux autres? ACTION : Prenez le temps nécessaire pour expliquer et justifier vos recommandations et conclusions à vos collègues.
- N'êtes-vous pas trop enclin(e) à prendre des décisions sur la base de votre intuition en l'absence de données concrètes? ACTION : Identifiez les sources d'informations clés pour soutenir votre intuition.

Points forts (8 compétences supérieures)

Explorer les possibilités

Élaborer des concepts; Appliquer des théories;
Identifier les principes sous-jacents



Très élevé

potentiel supérieur à environ 95 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Lorsque vos collègues proposent des idées, indiquez les liens qui existent entre elles et cherchez à les structurer afin de produire des modèles cohérents plutôt que des idées isolées.
- Expérimentez de nouveaux concepts et de nouvelles approches pour voir ce qui fonctionne bien, et intégrez ces éléments à vos réflexions futures.
- Passez du temps avec vos collègues afin de réfléchir à la manière de mettre la théorie en pratique.
- Exercez-vous à communiquer sur les éléments-clés d'un concept.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Le fait de passer en revue une palette d'options trop large peut entraîner de la confusion chez les autres. ACTION : Vos présentations doivent rester simples et concises. Concentrez-vous sur un thème à la fois.
- Évitez de vous perdre dans des idées ou modèles sans en tirer d'applications pratiques pour les utilisateurs/clients potentiels. ACTION : Concentrez-vous sur les avantages pratiques et commerciaux.
- Vos collègues ne sont-ils pas gênés par votre propension à tout théoriser, en particulier lorsque les délais sont serrés? ACTION : Veillez à respecter les délais - il y a un temps pour tout...
- La profondeur de votre raisonnement ne vous amène-t-elle pas parfois à vous concentrer sur des points qui n'intéressent que les experts du domaine concerné? ACTION : Ne vous préoccupez pas des détails techniques et gardez en tête ce qui est important pour les personnes qui vont acheter ou vendre le produit ou le service.

Points forts (8 compétences supérieures)

Poursuivre des objectifs

Atteindre des résultats exceptionnels; Agir avec détermination; Persister malgré les difficultés



Très élevé

potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Endossez de plus grandes responsabilités et préparez votre plan de carrière pour les cinq années à venir.
- Cherchez à assumer des fonctions et des responsabilités qui sollicitent largement vos points forts. C'est le meilleur moyen d'exceller.
- Partagez votre vision du succès avec les autres afin de les enthousiasmer et les inspirer.
- Évoquez les réussites passées pour encourager les gens à lutter face à l'adversité.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Attention à ce que la volonté d'atteindre vos objectifs personnels ne gêne pas l'effort de l'équipe ou de l'organisation. ACTION : Assurez-vous que vos objectifs personnels convergent avec ceux de l'équipe et de l'organisation.
- Avez-vous pensé à tous ceux qui vous permettent de réussir? Se sentent-ils valorisés et appréciés? ACTION : Assurez-vous que les autres obtiennent la reconnaissance qu'ils méritent. Remerciez-les régulièrement de leurs efforts et de leur aide.
- Vous arrive-t-il de bousculer les gens inutilement? ACTION : Faites attention à l'impact que votre détermination pourrait avoir sur l'équilibre travail/vie privée des autres.
- Courez-vous le risque de trop vous immerger dans des tâches difficiles qui ne sont finalement pas si importantes? ACTION : Réévaluez régulièrement le rapport coût/bénéfice du temps passé sur les sujets difficiles.

Points forts (8 compétences supérieures)

Développer des stratégies

Façonner des stratégies; Prévoir les tendances;
Envisager l'avenir



Très élevé

potentiel supérieur à environ 95 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Intégrez à vos propositions stratégiques une réflexion et des suggestions sur leur mise en œuvre opérationnelle.
- Comparez les stratégies employées par des organisations différentes opérant dans le même secteur.
- Comparez les changements dans votre fonction/secteur d'activité avec ceux qu'ont connus d'autres organisations.
- Apprenez-en plus sur le fonctionnement général de l'organisation - essayez d'évoluer dans différents départements de celle-ci.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Vous focaliser sur le long-terme vous empêche-t-il de vous concentrer sur le présent? ACTION : Alternez selon le temps disponible entre une approche opérationnelle et une approche stratégique - ne laissez pas l'une prévaloir sur l'autre.
- Votre intérêt très prononcé pour la stratégie vous amène-t-il à la construire sans consulter les autres? ACTION : Confrontez votre pensée stratégique aux personnes du terrain.
- Vos prévisions peuvent-elles s'avérer fausses - ou ne pas être complètement exactes? ACTION : Soyez prêt(e) à justifier vos prévisions et adoptez une vision stratégique en élaborant plusieurs scénarios.
- Votre stratégie est-elle la bonne? Souvenez-vous que la plupart des dirigeants qui se sont trompés étaient convaincus que leur vision était juste. ACTION : Demandez-vous régulièrement si vous accordez une importance suffisante aux différents aspects, par exemple à une nouvelle technologie ou à un éventuel changement de réglementation.

Points forts (8 compétences supérieures)

Saisir les occasions

Identifier les occasions d'affaires; Générer des ventes; Faire mieux que les concurrents



Élevé

potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Montrez aux autres comment saisir de nouvelles opportunités grâce aux groupes/clubs professionnels. Vous pouvez par exemple faire des présentations, contribuer à la rédaction de bulletins d'information ou d'articles de revue ou encore créer un blog.
- Étudiez les tendances du marché et faites des suggestions quant aux opportunités potentielles de développement de services ou de produits.
- Demandez des références, des recommandations, des témoignages.
- Tirez-tous les enseignements des appels d'offres que la concurrence a remporté à vos dépens. Procédez à un examen complet de la situation et demandez un retour détaillé aux prospects sur les raisons de votre échec.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Ne consacrez pas trop d'énergie/temps à rechercher de nouvelles opportunités quand vous devez satisfaire des demandes déjà en cours. ACTION : Ne vous laissez pas distraire par de nouvelles opportunités.
- En vous focalisant trop sur une opportunité qui a du mal à aboutir, vous risquez de passer à côté d'autres opportunités plus susceptibles de se concrétiser. ACTION : Interrogez-vous régulièrement sur le meilleur moyen d'utiliser votre temps et votre énergie pour parvenir aux meilleurs résultats possibles.
- Votre concentration sur la prochaine grosse vente ne se fait-elle pas au détriment du développement à long terme de votre portefeuille clients? ACTION : Développez des relations durables avec les clients grâce à une gestion des comptes solide et un excellent service .
- Votre esprit de compétition est-il toujours canalisé de manière appropriée? ACTION : Assurez-vous que l'énergie que vous mettez dans la compétition est dirigée vers l'extérieur et non pas vers les membres de l'équipe ou les autres services.

Difficultés possibles (8 compétences inférieures)

Gérer les tâches

Travailler méthodiquement; Planifier les activités; Établir les priorités



Extrêmement faible

potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence

Actions de développement

- Prenez en charge ou déléguez les tâches en fonction des compétences et des intérêts (les vôtres et ceux de vos collaborateurs).
- Terminez votre tâche actuelle avant de passer à la suivante. Assurez-vous d'être arrivé(e) à un résultat final satisfaisant avant de passer à une autre tâche.
- Identifiez les éléments qui peuvent éventuellement entraîner des perturbations et soyez prêt(e) à faire face à ces contretemps. Informez immédiatement l'équipe de tout changement.
- Lorsque vous établissez une liste des priorités, prenez en compte l'importance mais aussi l'urgence de chacune des tâches.

Suivre les procédures

Se conformer aux règles; Suivre les instructions; Minimiser les risques



Extrêmement faible

potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence

Actions de développement

- Cherchez en quoi les procédures et processus profitent à l'équipe, à l'organisation, aux clients et parties prenantes.
- Cherchez à ne faire des exceptions à la règle que dans des cas exceptionnels.
- Suivez attentivement toutes les instructions de manière à éviter des oublis potentiellement coûteux et d'avoir à refaire le travail.
- Vérifiez s'il existe une liste établie des risques spécifiques à votre secteur d'activité. Examinez précisément ce qui est risqué, ce qui peut constituer une menace et les conséquences.

Respecter les échéanciers

Respecter les échéances; Respecter l'horaire; Terminer les tâches



Très faible

potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence

Actions de développement

- Listez dans un fichier toutes les activités à réaliser pour mener à bien un projet. Notez au fur et à mesure celles qui sont terminées.
- Découpez l'ensemble du projet en plusieurs étapes intermédiaires afin de pouvoir en contrôler régulièrement le bon avancement.
- Établissez un programme clair pour chaque activité en indiquant qui fait quoi et où. Réajustez régulièrement le calendrier.
- Astreignez-vous à traiter les tâches inachevées.

Difficultés possibles (8 compétences inférieures)

Travailler en équipe

Travailler de manière participative; Encourager les contributions d'équipe; Faire participer les autres aux décisions



Très faible

potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence

Actions de développement

- Apprenez à connaître les membres de l'équipe. Tâchez de comprendre le rôle de chacun et ce qu'ils peuvent apporter.
- Assurez-vous que toutes les personnes susceptibles d'utiliser le produit ou service participent au projet d'une manière ou d'une autre.
- Prenez en compte les points de vue des autres. C'est une source de richesse importante.
- Assurez-vous que toutes les parties prenantes ont eu l'opportunité d'exprimer leur point de vue.

Respecter les normes

Se comporter de manière éthique; Maintenir la confidentialité; Agir avec intégrité



Très faible

potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence

Actions de développement

- Efforcez-vous d'adopter un comportement conforme aux valeurs de l'entreprise.
- Suivez scrupuleusement les règles en vigueur dans l'entreprise en matière de gestion des finances ou des équipements, du partage d'informations et des interactions avec les autres.
- En cas de doute, vérifiez si les informations sont confidentielles ou non.
- Agissez conformément à ce que vous attendez des autres. Évitez de traiter les personnes ou les situations de manière incohérente ou différenciée.

Vérifier les choses

Repérer les erreurs; S'assurer de l'exactitude; Produire un travail de grande qualité



Faible

potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence

Actions de développement

- Assumez la responsabilité de votre travail et tirez des leçons de vos erreurs passées. Ne comptez pas systématiquement sur les autres pour vérifier et corriger votre travail.
- Utilisez les correcteurs orthographiques et grammaticaux et autres outils permettant de détecter les erreurs de calcul ou problèmes de mise en forme.
- Efforcez-vous de vérifier systématiquement l'exactitude des faits et des calculs.
- Faites en sorte que les choses soient bien faites du premier coup. Veillez à réduire le temps que les autres passent à corriger votre travail.

Difficultés possibles (8 compétences inférieures)

Valoriser les gens

Faire preuve de considération; Tolérer les autres; Faire confiance aux gens



Faible

potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence

Actions de développement

- Lorsque quelqu'un commet une erreur, réfléchir aux vôtres vous permettra de ne pas la surévaluer.
- Parmi les différents problèmes que rencontrent les gens, sachez reconnaître ceux qui sont véritablement importants, et montrez votre compréhension et votre soutien à cet égard.
- La combinaison de différents points forts peut se révéler particulièrement efficace. Efforcez-vous d'identifier les situations où les points forts des autres viennent compléter les vôtres.
- Expliquez aux autres comment ils peuvent gagner votre confiance, précisez clairement vos attentes.

Comprendre les gens

Faire preuve d'empathie; Écouter les gens; Comprendre les motivations



Faible

potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence

Actions de développement

- Posez des questions ouvertes et faites l'effort d'apprendre à connaître les autres.
- Trouvez les moyens de soutenir les autres en leur apportant une aide pratique.
- Parlez moins et laissez les autres s'exprimer et aller au fond des choses.
- Interrogez les autres sur ce qui les motive et demandez-leur pourquoi ils ont opté pour les choix qu'ils ont faits.

Axes de développement prioritaires

Objectif de développement

Actions de développement

Examen du développement - Quoi, comment et quand?

Objectif de développement

Actions de développement

Examen du développement - Quoi, comment et quand?

Axes de développement prioritaires

Objectif de développement

Actions de développement

Examen du développement - Quoi, comment et quand?

Objectif de développement

Actions de développement

Examen du développement - Quoi, comment et quand?

20 aspects supplémentaires

Analyser l'information

Traiter l'information; Poser des questions d'approfondissement; Trouver des solutions



Élevé

potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Essayez des techniques qui pourraient rendre votre analyse plus facile et plus rapide. Par ex : logiciels, applications, etc.
- Passez en revue ce qui, dans votre analyse, pourrait être amélioré en termes de rapidité, d'exactitude et d'exhaustivité.
- Utilisez des formules simples pour récolter des informations complémentaires de manière rapide et efficace. Par ex : « Dites-m'en plus », « Aidez-moi à comprendre », « Et ensuite? »
- Testez la faisabilité et l'efficacité d'une solution et adaptez-la en conséquence.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Vous arrive-t-il parfois de trop approfondir l'analyse au détriment de la prise de décision? ACTION : Assurez-vous que l'analyse est un appui à la prise de décision, et qu'elle ne la ralentit pas.
- Les personnes très analytiques risquent de « se noyer » dans les détails. ACTION : Résistez à la tentation de vouloir constamment tout réanalyser. Gardez en tête l'objectif de l'analyse.
- Poser trop de questions pour approfondir peut parfois empêcher d'avancer. ACTION : Essayez de vous limiter dans vos questions, et acceptez de travailler avec des informations parfois incomplètes.
- Vous arrive-t-il de vous focaliser sur des points de moindre importance parce que vous voulez à tout prix trouver une solution? ACTION : Gérez le temps passé sur chaque point en tenant compte de son importance dans le projet global.

20 aspects supplémentaires

Convaincre les gens

Persuader les autres; Façonner les opinions;
Négociier



Élevé

potentiel supérieur à environ 90 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Quand vous avez à convaincre, essayez de varier votre approche pour ne pas être trop prévisible et pour éviter qu'on ne contre-argumente trop facilement.
- Demandez un retour pour améliorer vos capacités de persuasion. Cherchez à obtenir de bonnes solutions de haute qualité qui établissent les relations.
- Préparez bien vos arguments. Envisagez le « pour » et le « contre » de manière à pouvoir contre-argumenter et répondre aux objections.
- Prenez part à des négociations plus difficiles et à plus forts enjeux.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Faites attention à ne pas « prêcher des convaincus » : observez attentivement votre interlocuteur, en particulier les signes qui indiquent qu'il est déjà convaincu par vos idées. ACTION : Observez beaucoup plus attentivement, notamment le langage corporel, et résistez à la tentation d'exagérer les mérites.
- Attention à ne pas vous montrer trop insistant(e) en cherchant constamment à persuader les autres. ACTION : Ne cherchez pas à convaincre les autres à tout prix lorsque la situation ne s'y prête pas.
- Prenez garde à ce que changer l'opinion des autres ne devienne pas un défi en soi. Certaines personnes ont des opinions fortes, auxquelles elles tiennent. ACTION : Attention à ne pas agacer ou irriter les autres. Il vaut parfois mieux passer à un sujet où il y a plus de chances d'être positif.
- Essayez de conclure des marchés où tout le monde est gagnant. Autrement, vous risquez à terme de perdre la confiance des autres. ACTION : Réfléchissez aux avantages des partenariats à long terme, et menez vos négociations avec cet objectif en tête.

20 aspects supplémentaires

Impressionner les autres

Attirer l'attention; Faire la promotion de ses réalisations personnelles; Obtenir de la reconnaissance



Élevé

potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Portez-vous volontaire pour les activités où il faut se mettre en avant (présentations, etc.).
- Proposez à votre équipe d'en être le (la) porte-parole. Soyez le (la) porte-parole.
- Soyez factuel(le) lorsque vous parlez de vos succès. Utilisez des résultats chiffrés ou des commentaires de vos clients et de vos responsables.
- Qui n'a pas une très bonne image de vous? Faites en sorte que ces personnes changent d'opinion sur vous.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- N'attirez pas l'attention inutilement, surtout dans un contexte de forte tension ou de conflit. ACTION : Mettez-vous en avant seulement quand c'est approprié.
- Attirer l'attention sur vous n'est pas toujours approprié si vous le faites aux dépens d'un collègue plus senior ou si vous interrompez une présentation. ACTION : Attirez l'attention sur vous au moment opportun.
- Attention à ne pas « trop en faire » lorsque vous parlez de vos réussites personnelles. ACTION : Renseignez-vous sur les résultats et les réussites des autres. Cela vous permettra de distinguer les petits succès des grandes réussites.
- Faites attention à ne pas vous attribuer les réussites de votre équipe. ACTION : Reconnaissez toujours les contributions des autres membres de l'équipe. Ils auront d'autant plus envie de collaborer avec vous sur d'autres projets.

20 aspects supplémentaires

Prendre des mesures

Faire arriver les choses; Faire preuve d'initiative;
Consacrer de l'énergie



Élevé

potentiel supérieur à environ 90 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Assurez-vous que tout le monde vous suit avant de vous lancer dans un nouveau projet.
- Cherchez les opportunités de lancer de nouvelles initiatives ou de nouveaux projets ou de redresser des secteurs peu performants.
- Bâissez-vous une réputation de quelqu'un qui prend des initiatives et qui résout les problèmes avant qu'ils ne s'aggravent.
- Reprenez un projet abandonné qui n'enthousiasme personne et menez-le à son terme.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Se lancer dans de nouveaux projets est certes excitant, mais ne doit pas se faire au détriment des tâches plus routinières. ACTION : Intégrez les activités de routine dans votre emploi du temps.
- Le désir de faire bouger les choses peut-il entraîner de la confusion dans les projets déjà en cours? ACTION : Lorsque vous initiez des projets, faites attention à ne pas recourir à des ressources déjà mobilisées sur d'autres projets.
- Avez-vous tendance à vous embarquer dans de nouveaux projets pour lesquels votre niveau de connaissance et de compréhension est relativement faible? ACTION : Prenez conseil auprès d'experts en la matière avant de prendre toute initiative dans un nouveau domaine.
- Savez-vous canaliser convenablement toute votre énergie? ACTION : Avant de vous précipiter sur l'activité suivante, prenez un temps de réflexion pour vous demander si c'est ainsi que vous utiliserez au mieux votre temps/énergie.

20 aspects supplémentaires

Diriger les gens

Diriger les gens; Coordonner les groupes; Gérer les choses



Élevé

potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Identifiez les opportunités de diriger des projets et des équipes plus importants : les interactions seront plus nombreuses et plus riches, et la complexité accrue.
- Élaborez une vision claire et des objectifs communs. Vérifiez que cette vision est bien comprise et que tout le monde y adhère.
- Prenez un rôle qui demande de coordonner des personnes éloignées géographiquement.
- Utilisez des logiciels dédiés pour vous aider à gérer et coordonner les projets.

Gérer les risques liés à ses points forts - Points de vigilance

- Attention à ne pas dire aux autres ce qu'ils doivent faire dans les moindres détails. ACTION : Donnez à votre équipe des objectifs clairs et aidez vos collaborateurs à les atteindre sans être trop directif(ve).
- Votre tendance à prendre des responsabilités peut vous amener à empiéter sur le rôle de gestionnaires moins affirmés. ACTION : Ne prenez pas systématiquement le contrôle des nouveaux projets et des nouvelles situations.
- Ne déléguez pas au point d'abandonner vos responsabilités. ACTION : Identifiez les objectifs principaux, reprenez le contrôle et clarifiez les missions de chacun.
- Méfiez-vous de la micro-gestion de beaucoup de choses. ACTION : Lorsque c'est approprié, demandez à quelqu'un d'autre de vérifier les détails.

Dégager de l'assurance

Projeter une confiance en soi; Décider de son propre avenir; Apprécier sa propre contribution



Assez élevé

potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Cherchez à prendre des fonctions qui augmenteront votre visibilité dans l'organisation.
- Soyez conscient(e) de vos points forts et cherchez les occasions de les exploiter au maximum.
- Pensez à votre carrière et réfléchissez aux mobilités et aux expériences qui vous permettront de réaliser vos ambitions personnelles.
- Développez vos points forts, votre expertise et vos connaissances spécifiques. Ils vous permettront d'accroître votre performance et votre efficacité au travail.

20 aspects supplémentaires

Penser de manière positive

Être optimiste; Se remettre des revers; Dégager de la joie



Assez élevé

potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Impliquez les collègues ayant une attitude moins positive et encouragez-les à voir les avantages des plans d'actions proposés.
- Gardez à l'esprit que les chefs de projet et les personnes qui analysent les risques peuvent parfois ne pas être particulièrement optimistes. Collaborez avec eux de manière constructive.
- Montrez l'exemple! Montrez aux autres comment apprendre de ses expériences et aller de l'avant.
- Contribuez à créer un environnement de travail à la fois chaleureux et productif.

Faire preuve de sang-froid

Rester calme; Gérer la pression; Tolérer le stress



Assez élevé

potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Prêtez attention aux problèmes dès qu'ils se présentent et intervenez calmement avant que les choses ne s'aggravent.
- Recherchez les situations où le fait de rester calme est particulièrement apprécié.
- Recherchez des activités requérant de remplir des rôles à multiples facettes avec des exigences complexes.
- Quel impact la pression a-t-elle sur votre performance? Identifiez le niveau de pression qui rend votre performance optimale.

Développer une expertise

Saisir les occasions d'apprendre; Acquérir des connaissances et des compétences; Actualiser les connaissances spécialisées



Moyen

potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Faites un point régulier sur vos activités de développement personnel avec votre responsable et/ou mentor.
- Identifiez les points essentiels à développer pour réussir dans votre poste actuel ou par rapport à votre projet professionnel.
- Recherchez de nouvelles manières d'apprendre et de développer vos compétences.
- Penchez-vous sur la tendance actuelle de l'opinion sur un sujet en lien avec votre activité et réalisez une critique des arguments principaux.

20 aspects supplémentaires

Accueillir le changement

Faire face au changement; Tolérer l'incertitude;
S'adapter aux nouveaux défis



Moyen

potentiel supérieur à environ 60 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Soyez à l'affût des opportunités de travailler sur des projets de changement ou de réorganisation.
- Impliquez-vous dans la communication associée au changement.
- Cherchez à vous impliquer dans quelque chose que vous maîtrisez moins, par ex., lancement d'activités ou réorganisations.
- Assumez de nouvelles fonctions/responsabilités.

Documenter les faits

Écrire avec aisance; Comprendre les arguments
logiques; Repérer les faits



Moyen

potentiel supérieur à environ 60 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Exploitez toutes les possibilités de soutenir vos écrits par des exemples, des tableaux et des graphiques.
- Recherchez les opportunités d'écrire, par ex : participez à la rédaction de bulletins d'information, de documents commerciaux ou de documents de formation, et demandez un retour de la part d'éditeurs et de lecteurs.
- Examinez minutieusement les arguments utilisés par les autres pour soutenir leur point de vue - sont-ils solides? Recherchez les failles ou inexactitudes dans leur approche.
- Passez du temps à chercher de nouvelles sources d'information.

Interpréter les données

Chiffrer les enjeux; Appliquer la technologie;
Évaluer l'information objectivement



Moyen

potentiel supérieur à environ 60 %
du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Proposez-vous pour interpréter des données dans un domaine nouveau, cela vous permettra de consolider vos acquis.
- Assurez-vous que les chiffres-clés sont présentés de manière claire et visible. Identifiez et mettez en évidence les indicateurs clés quand cela est possible.
- Tenez-vous au courant des dernières évolutions technologiques et identifiez celles qui pourraient vous aider dans votre travail.
- Saisissez les occasions qui se présentent pour aider les autres dans la prise de décision, en mettant en avant la nécessité de s'appuyer sur des informations objectives.

20 aspects supplémentaires

Être articulé(e)

Faire des présentations orales; Expliquer les choses; Projeter de l'assurance en société



Moyen

potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence

Capitaliser sur ses points forts

- Réfléchissez à la meilleure façon d'expliquer, de faire passer un message complexe. Préparez des supports pédagogiques (par ex : PowerPoint) et entraînez-vous à les présenter.
- Faites des présentations sur des thèmes variés, devant des publics différents. Proposez d'intervenir aussi bien en interne qu'à l'extérieur de votre service/entreprise.
- Entraînez-vous à répéter votre discours auprès de différentes personnes. À chaque fois, faites le bilan et voyez ce que vous pouvez améliorer.
- Apprenez à vous faire confiance. Réfléchissez aux points forts qui vous différencient des autres, et gardez-les en tête, par ex : « je suis le/la plus consciencieux(se) de l'équipe ».

Responsabiliser les gens

Motiver les gens; Inspirer les gens; Encourager



Moyen

potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence

Actions de développement

- Identifiez les points forts et les motivations des autres ainsi que leurs besoins en termes de développement.
- Apprenez à connaître votre équipe et vos collègues et fédérez-les autour d'un objectif partagé.
- Présentez une vision claire de l'avenir.
- Trouvez des occasions pour féliciter les autres et reconnaître leurs performances.

Interagir avec les gens

Projeter de l'enthousiasme; Établir des contacts; Réseauter



Moyen

potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence

Actions de développement

- Déterminez avec qui il est important de maintenir des contacts réguliers, et assurez-vous d'avoir communiqué avec ces personnes dans la semaine ou le mois qui vient de s'écouler.
- Complimentez et félicitez vos collègues lorsqu'ils ont fait du bon travail.
- Fixez-vous pour objectif d'identifier deux nouveaux contacts professionnels par mois.
- Rejoignez un réseau ou une organisation professionnelle et participez activement aux événements organisés.

20 aspects supplémentaires

Produire des résultats

Travailler rapidement; Maintenir le niveau de productivité; Accomplir plusieurs tâches à la fois



Assez faible

potentiel supérieur à environ 25 % du groupe de référence

Actions de développement

- Essayez d'estimer au mieux le temps nécessaire à la réalisation des tâches et des activités quotidiennes. Utilisez le temps qu'il vous reste pour aider vos collègues, travailler sur des projets particuliers ou pour votre développement personnel.
- Accélérez le rythme en restant concentré(e) et en évitant les interactions prolongées inutiles avec les autres.
- Définissez des objectifs de productivité clairs. Suivez la performance et procédez aux ajustements nécessaires pour atteindre et maintenir le niveau de productivité souhaité.
- Pour accomplir des tâches particulièrement importantes, réservez un créneau où vous ne serez pas dérangé(e) (coupez votre téléphone, ne vérifiez pas vos courriels, etc.).

Adopter une approche pratique

Appliquer les compétences pratiques; Apprendre en faisant; Faire preuve de bon sens



Faible

potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence

Actions de développement

- Concentrez-vous sur ce qui marche vraiment et essayez de proposer des solutions rapides et pratiques aux problèmes que vous rencontrez.
- Demandez à quelqu'un qui sait bien utiliser un matériel de vous montrer comment s'en servir en toute sécurité et efficacement.
- Quand vous apprenez quelque chose en faisant, prenez le temps de faire un bilan. Ne vous focalisez pas sur ce qui n'a pas marché, au contraire, mettez en avant ce que vous avez appris.
- Prenez le temps de vérifier que les principes de base ont bien été respectés et que le résultat auquel vous aboutissez correspond réellement au besoin.

Résoudre les conflits

Calmer les gens contrariés; Gérer les gens en colère; Résoudre les désaccords



Faible

potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence

Actions de développement

- Identifiez le plus tôt possible les sources de conflit potentiel et prenez rapidement des mesures, avant que les gens ne s'énervent.
- Face à une personne contrariée, analysez la situation. Si vous êtes en mesure d'arranger les choses, faites-le.
- Montrez de l'empathie et aidez les gens à se sentir écoutés et compris.
- Face à une querelle, cherchez à en comprendre les tenants et les aboutissants, écoutez les versions des deux parties.

20 aspects supplémentaires

Solliciter la rétroaction

Accueillir la critique; Encourager la pensée critique; Recueillir la rétroaction



Faible

potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence

Actions de développement

- Posez des questions ouvertes pour obtenir des retours plus riches.
- Cherchez à obtenir des retours provenant de différentes sources, pas seulement de celles qui seront positives.
- Demandez aux gens d'apporter des critiques constructives, concentrez vos efforts sur ce qui pourrait être amélioré et la façon dont cela pourrait être fait, et non pas seulement sur ce qui ne va pas.
- Demandez un retour en temps opportun, juste après un événement ou à la fin d'un projet par exemple.

Établir de bons rapports

Mettre les gens à l'aise; Accueillir les gens; Se faire des amis



Faible

potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence

Actions de développement

- Posez des questions ouvertes. Encouragez vos interlocuteurs à parler d'eux.
- Identifiez des personnes qui savent vraiment accueillir. Observez comment elles font pour créer un climat chaleureux et prenez exemple sur elles.
- Pensez à aller vers vos nouveaux collègues pour vous présenter.
- Développez plus de relations sociales sur votre lieu de travail. Rejoignez des groupes/réseaux, essayez de nouvelles activités.