



Rapport Orientation de Carrière Camille Dubois

Styles

Focus

Introduction

Présentation

Cette section du rapport présente vos points forts et vos limites classés par ordre, dans quatre groupes. Vos trois principaux domaines d'efficacité comportementale sont regroupés sous l'appellation « Points forts distinctifs » et signalés par quatre symboles. Les trois suivants sont regroupés sous l'appellation « Points forts complémentaires » et signalés par trois symboles. Les trois domaines suivants sont regroupés sous l'appellation « Moindres forces » et sont signalés par deux symboles. Les trois derniers domaines sont regroupés sous l'appellation « Zones de défi » et sont signalés par un symbole.

Points forts distinctifs

Cette section du rapport passe en revue vos trois principaux points forts. « Connaître votre point fort » indique quelle contribution vous apportez à l'entreprise. « Votre adéquation à la culture d'entreprise et au contexte » donne des précisions sur le type de culture d'entreprise susceptible de correspondre à vos valeurs et à vos besoins pour vous permettre de vous épanouir au travail. « Optimiser votre point fort » vous donne des conseils sur la manière de mettre en valeur vos atouts. « Utiliser votre point fort de manière judicieuse » propose des recommandations pour ne pas que vos points forts s'avèrent pénalisants. Enfin, « Tirer parti de votre point fort lors des entretiens » contient des conseils utiles à la préparation de vos entretiens.

Zones de défi

Cette partie du rapport porte sur vos trois domaines d'efficacité comportementale les moins bien classés. « Connaître votre zone de défi » indique les comportements que vous pourriez avoir du mal à adopter de manière constante. « Culture d'entreprise et contexte potentiellement inadaptés » met en évidence les contextes d'entreprise susceptibles d'être stressants pour vous, ce qui pourrait réduire votre satisfaction et vos performances professionnelles. « Travailler sur votre zone de défi » vous offre des conseils sur la manière de développer le domaine identifié. « Transformer votre zone de défi en atout » vous propose de voir votre zone de défi sous un angle différent et positif.

Tableau des domaines professionnels

Ce tableau précise votre adéquation à 12 grands domaines professionnels ouvrant chacun sur une multiplicité de postes. Il est basé sur vos points forts comportementaux. Différents points forts comportementaux sous-tendent chacun de ces domaines professionnels.

Adéquation au domaine professionnel

Cette section du rapport présente vos trois principaux domaines professionnels. Pour chacun d'eux, votre degré de maîtrise est indiqué par domaine comportemental correspondant.




Présentation

Cette page donne un aperçu de vos points forts, lesquels sont regroupés en quatre catégories comportant chacune trois points forts. La liste des points forts est présentée dans l'ordre, allant de votre principal « point fort distinctif » à la zone de défi la plus importante pour vous. Les implications des « points forts distinctifs » et des « zones de défi » sont expliquées plus en détail dans les pages qui suivent.




Points forts distinctifs

Communiquer des idées		Page 4
Développer des relations		Page 5
Se mobiliser pour réussir		Page 6

Points forts complémentaires

Se montrer résilient(e)	
Faire preuve de leadership	
Évaluer les problèmes	

Moindres forces

S'adapter au changement	
Traiter les détails	
Chercher des solutions	

Zones de défi

Structurer les tâches		Page 8
Apporter son soutien		Page 9
Innover		Page 10

Point fort distinctif

Communiquer des idées



Connaître votre point fort

Vous êtes mieux préparé(e) que beaucoup d'autres à exprimer vos idées de manière persuasive, avec assurance et conviction. C'est un avantage car vous avez plus de chances de faire entendre vos opinions et de rallier les autres à votre point de vue.



Votre adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

Vous appréciez les postes où vous pouvez faire valoir votre point de vue, où l'expression de votre opinion peut peser significativement sur le résultat. Vous pouvez donc trouver plus difficile de travailler dans une culture d'entreprise directive, voire autoritaire, où l'on attend des collaborateurs qu'ils fassent ce qu'on leur dit de faire.



Optimiser votre point fort

Faire valoir son point de vue de manière efficace, c'est avant tout comprendre ses interlocuteurs. Essayez d'identifier leurs besoins, ainsi que ce qui les anime ou les motive. Cela vous aidera à faire passer vos messages de manière plus efficace. Préparez-vous en réfléchissant aux objections éventuelles susceptibles d'être émises et développez des arguments solides pour les contrer. Pensez à reformuler ces objections avant d'y répondre de façon constructive.



Utiliser votre point fort de manière judicieuse

Vous devez faire usage de votre point fort avec précaution, car vous aimez beaucoup faire valoir vos opinions. Dans certaines situations, cela peut être inadapté, ou vos messages peuvent être mal accueillis. Évitez d'être combatif(-ve) inutilement, faites preuve de discrétion quand il est plus efficace de réserver votre jugement.



Tirer parti de votre point fort lors des entretiens

Pensez à quelqu'un que vous avez réussi à convaincre, mais qui était considéré comme difficile à influencer. Donner des exemples précis de ce que vous avez dit et qui a contribué à persuader cette personne aura du poids en entretien. Faites des réponses concises et claires sur ce que vous avez fait précisément et qui a fait la différence.

Point fort distinctif

Développer des relations



Connaître votre point fort

Il est probable que vous vous montriez plus actif(-ve) que d'autres pour tisser des liens, interagir et vous faire remarquer. C'est important pour votre carrière, car cela vous permettra d'avoir plus d'opportunités grâce à un réseau de contacts plus large que d'autres.



Votre adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

Vous avez tendance à vous épanouir lorsque vous avez de multiples occasions de rencontrer d'autres personnes, de passer du temps avec elles et de développer de nouvelles relations. Dans un environnement moins propice à l'échange où pourrait régner un certain individualisme, où les gens passent peu de temps à échanger entre eux, il est probable que vous trouviez votre travail moins satisfaisant et moins plaisant.



Optimiser votre point fort

Apprenez de ceux qui développent des relations efficacement en observant comment ils font. Des choses simples peuvent faire la différence, comme demander à des contacts ou à des amis de longue date de vous présenter à une autre personne, ou encore renforcer une relation de travail importante en l'aidant ou en la soutenant.



Utiliser votre point fort de manière judicieuse

Le temps passé à interagir avec les autres est important. Toutefois, il faut utiliser ce temps à bon escient et s'assurer que l'on en accorde suffisamment aux personnes qui comptent. On a tendance à passer du temps avec ceux dont on apprécie le plus la compagnie, mais il est également important de développer des relations qui permettent de travailler plus efficacement et de faire progresser sa carrière. Toutefois, veillez à ne pas en faire trop, car une « promotion de soi » trop manifeste peut être perçue négativement.



Tirer parti de votre point fort lors des entretiens

Soyez très clair(e) sur ce qui fait la différence dans votre approche relationnelle. Il peut être difficile d'expliquer ce qui vous différencie d'autres personnes dans vos relations avec les gens. Demandez à des personnes de confiance comment elles vous décriraient. Une grande part de vos capacités à développer des relations peut être jugée lors d'un entretien, non seulement sur la base de ce que vous dites, mais aussi sur votre manière de vous comporter.

Point fort distinctif

Se mobiliser pour réussir



Connaître votre point fort

Votre contribution dans l'entreprise est indéniable. Il est même probable que vous travailliez plus que les autres pour piloter l'activité et faire avancer les choses. Il s'agit d'une qualité importante qui, souvent, fait la différence entre la réussite ou l'échec d'un projet ambitieux. D'un point de vue personnel, cela peut également constituer un point fort qui sous-tend un potentiel élevé favorable à votre carrière sur le long terme.



Votre adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

Vous vous épanouirez certainement dans une culture d'entreprise orientée vers les résultats, où la reconnaissance est liée au mérite de chacun et à ses réalisations tangibles. Vous pourriez ressentir du mécontentement et éprouver une certaine frustration dans une culture d'entreprise moins ambitieuse, où l'on ne cherche pas à faire mieux ou à améliorer les résultats. Cela étant, si on vous accorde suffisamment de liberté, vous pourriez avoir un impact positif dans ce type de contexte.



Optimiser votre point fort

Réfléchissez aux situations où vos efforts pourraient faire une véritable différence pour l'entreprise et pour votre carrière. Vous pouvez être tenté(e) de relever tous les défis, mais il est utile de consacrer ses efforts à ce qui fera vraiment la différence. Distinguer les victoires faciles des batailles acharnées peut vous aider. Vous pouvez aller vers toutes les victoires faciles que vous voulez, mais peut-être devriez-vous réfléchir aux batailles acharnées qui valent vraiment la peine d'être menées. Savoir réserver ses combats est une qualité que partagent souvent ceux qui réussissent, et représente un réel atout distinctif.



Utiliser votre point fort de manière judicieuse

Les autres peuvent trouver votre point fort écrasant ou déstabilisant, prenez le temps de bien expliquer vos objectifs et vos intentions aux autres, sinon vous risquez de créer du ressentiment ou des rivalités malsaines. Gardez à l'esprit que certains se contentent de faire du bon travail, sans consacrer autant de temps et d'efforts que vous pour réussir. Vous êtes prêt(e) à travailler de manière intense sur de longues périodes, veillez pour autant à ne pas négliger votre bien-être, ainsi que celui des autres. Essayez de vous garder du temps pour des activités sociales, intellectuelles ou physiques qui peuvent vous aider à réduire la pression.

Point fort distinctif

Se mobiliser pour réussir



Tirer parti de votre point fort lors des entretiens

Les personnes qui mènent des entretiens apprécient de rencontrer des candidats réalistes sur les résultats qu'ils ont obtenus, capables d'exprimer clairement ce qui n'a pas marché, ce qu'ils ont fait pour résoudre les problèmes rencontrés et ce qu'ils feraient pour éviter de commettre les mêmes erreurs à l'avenir. Votre style actif et dynamique, centré sur la performance pourrait donner l'impression que vous négligez d'autres aspects, comme les relations entre collègues ou l'évaluation des informations avant d'agir. Essayez de montrer en quoi vos réalisations ont été aidantes et ce que vous avez fait pour embarquer les autres vers vos objectifs. Vous pourrez avoir à convaincre la personne qui mène des entretiens que vous réfléchissez bien à tous les points importants avant de passer à l'action ; il peut donc s'avérer utile d'expliquer comment vous planifiez vos activités avant de commencer. Décrivez en détail ce que vous avez apporté à l'activité et, notamment, les bénéfices qui en ont résulté pour l'entreprise ou l'utilisateur final. Décrivez clairement les efforts que vous avez fournis (par ex. les heures travaillées, les désagréments subis), en quoi vous avez estimé ces efforts importants à accomplir et en quoi ils ont contribué à votre réussite.

Zone de défi

Structurer les tâches



Connaître votre zone de défi

Vous êtes probablement moins bien organisé(e) que la moyenne et avez peu tendance à planifier votre travail. Vous semblez avoir une propension à terminer les tâches à accomplir au dernier moment, juste avant l'échéance, plus qu'à structurer votre travail.



Culture d'entreprise et contexte potentiellement inadaptés

Il est peu probable que des environnements où de nombreuses activités nécessitent d'être organisées et coordonnées vous conviennent. De la même façon, il y a de fortes chances que vous ne soyez pas enclin(e) à évoluer dans des contextes qui demandent de respecter des échéances strictes. Vous risquez de trouver frustrant de devoir accomplir des tâches spécifiques de manière très structurée, sans pouvoir modifier l'approche à votre convenance.



Travailler sur votre zone de défi

Décomposer une tâche en étapes peut simplifier le processus. Vous pouvez ainsi développer vos capacités de priorisation et d'organisation en traitant séparément chacune de ces différentes étapes. Nombreux sont ceux qui ont une approche plus organisée que vous, ils peuvent vous aider à structurer vos activités. Vous pourriez demander à l'une de ces personnes de vous aider à planifier ces étapes en fonction des échéances à respecter.



Transformer votre zone de défi en atout

Travailler de manière moins structurée et organisée que les autres peut vous rendre plus flexible. Vous n'avez pas besoin de procédures strictes, donc vous pouvez plus facilement adapter votre approche aux exigences spécifiques de chaque situation. Travailler sans structure peut également vous libérer de contraintes limitantes, et vous permettre de trouver des solutions nouvelles aux problèmes, d'adopter des approches non conventionnelles. Rappelez-vous de situations où, dans le passé, cette approche peu structurée vous a réussi, par exemple, une fois où cela vous a permis de faire face à un imprévu avec efficacité. Vous êtes entouré(e) de gens très organisés. Travailler en binôme avec quelqu'un de plus organisé peut être une bonne façon d'associer créativité et méthode.

Zone de défi

Apporter son soutien



Connaître votre zone de défi

Il est peu probable que votre priorité au travail soit de soutenir ou de vous occuper des autres. Vous pouvez parfois être perçu(e) comme quelqu'un de centré sur lui-même, n'accordant pas suffisamment d'importance aux problèmes des autres.



Culture d'entreprise et contexte potentiellement inadaptés

Vous pourriez ressentir une certaine frustration à travailler dans des environnements où le soutien accordé aux autres et la bienveillance sont trop prévalents, où même les sous-performances sont évaluées de manière positive et où les critiques sont réduites au minimum.



Travailler sur votre zone de défi

Le fait que vous ne soyez pas toujours la personne la plus encline à soutenir les autres n'est pas nécessairement un problème, à moins que ce ne soit très prononcé et que les autres aient du mal à travailler avec vous. Sachez que la capacité à soutenir les autres est attendue dans la plupart des postes que l'on occupe, à un moment ou un autre. Un comportement très indifférent peut faire fuir certains, par conséquent veillez à réfléchir à comment vous pourriez soutenir les autres au travail. Certains pourraient vous considérer comme l'instigateur(-rice) de rivalités inutiles ou d'hostilité si vous n'accordez pas de votre temps au soutien des autres.



Transformer votre zone de défi en atout

Même s'il est probable que vous soyez moins compatissant(e) que d'autres, vous pouvez choisir d'apporter votre soutien de manière sélective et efficace. Identifiez le moment où soutenir quelqu'un peut l'aider à améliorer ses performances, et quand il est particulièrement souhaitable de répondre aux besoins des autres pour améliorer leur moral ou leur satisfaction. Ceux qui apportent trop systématiquement leur soutien aux autres peuvent éventuellement être perçus comme passifs, manquant de dynamisme, ou trop serviables, mais il est fort peu probable que vous donniez cette impression. En étant mesuré(e) dans la manière dont vous apporterez votre soutien aux autres, vous pourrez garder du temps pour d'autres aspects importants de votre travail.

Zone de défi

Innovover



Connaître votre zone de défi

Il est peu probable que vous soyez axé(e) sur la production de nouvelles idées ou de suggestions originales. Bien que vous puissiez vous inspirer des idées d'autres personnes, vous avez peu tendance à privilégier des façons radicalement nouvelles de faire les choses.



Culture d'entreprise et contexte potentiellement inadaptés

Bien que vous puissiez trouver intéressantes les cultures d'entreprise et les personnes très créatives, vous pourriez peut-être avoir du mal à innover autant qu'elles. Vous pourriez également trouver frustrant de travailler dans des environnements où la production d'idées et d'innovations prend le pas sur l'atteinte de résultats tangibles.



Travailler sur votre zone de défi

Le fait que vous soyez moins créatif(-ve) que d'autres vous amène à vous concentrer sur des approches ayant fait leurs preuves ou sur des solutions immédiatement applicables. Il est néanmoins important que vous sachiez reconnaître les bonnes idées et la créativité, et que vous encouragiez et favorisiez l'innovation. Certains peuvent être sensibles lorsque l'on critique leurs idées, il est important de faire preuve de diplomatie.



Transformer votre zone de défi en atout

Vous accordez de l'importance aux méthodes ayant fait leurs preuves. Vous prenez le temps d'examiner les nouvelles idées, de vous assurer que les nouvelles suggestions et les approches proposées ont des chances de réussir avant de les appliquer. Vous pouvez également intégrer de nouveaux éléments aux méthodes existantes, contrairement aux personnes plus créatives qui pourraient être tentées de complètement modifier les choses, et ainsi compromettre des processus déjà existants et efficaces, sans le vouloir.

Adéquation au domaine professionnel

Cette section du rapport présente vos trois principaux domaines professionnels. Elle fournit des précisions sur les principaux points forts qui sous-tendent chacun de ces trois domaines. Ces points forts sont basés sur les exigences types des emplois de ces domaines. Votre niveau de maîtrise est indiqué au regard des exigences types de ces postes.

1 Domaine professionnel : Communication et Relations Publiques

Les emplois dans ce domaine requièrent généralement de communiquer les informations de façon claire et intelligible. Dans ces métiers de service, l'optimisme et la souplesse, ainsi que la réceptivité aux feedbacks sont souvent essentiels à la performance. De nombreux postes dans ce domaine impliquent des interactions avec une diversité de personnes dont, notamment, du public. Une capacité à s'engager positivement avec les autres et à mettre les gens à l'aise est également importante.

Exigences types des postes de ce domaine

Communiquer des idées



S'adapter au changement



Développer des relations



Vos points forts

Point fort distinctif

Moindre force

Point fort distinctif

2 Domaine professionnel : Vente, Marketing et Développement commercial

Dans ce domaine, les emplois exigent de l'assertivité et de la confiance en soi. En outre, l'orientation vers les résultats, le goût d'entreprendre et le dynamisme sont des éléments essentiels à la performance dans ce domaine. Argumenter de manière convaincante est également important pour négocier et conclure des affaires.

Exigences types des postes de ce domaine

Faire preuve de leadership



Se mobiliser pour réussir



Communiquer des idées



Vos points forts

Point fort complémentaire

Point fort distinctif

Point fort distinctif

Adéquation au domaine professionnel

3 Domaine professionnel : Conseil et Management

Dans ce domaine, un niveau élevé de dynamisme, de motivation, d'esprit commercial et de ténacité est exigé. En outre, des qualités de leadership sont nécessaires pour prendre des décisions importantes et indiquer aux autres les orientations à suivre dans leur travail. La planification, l'organisation, la coordination et la priorisation des activités, de même que la rapidité d'exécution des actions, sont souvent au cœur de ces postes.

Exigences types des postes de ce domaine

Se mobiliser pour réussir



Faire preuve de leadership



Structurer les tâches



Vos points forts

Point fort distinctif

Point fort complémentaire

Zone de défi

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 issus de la comparaison avec un groupe international de plus de 31 000 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.

Notons que les informations contenues dans ce rapport peuvent être sensibles, et que toutes les mesures possibles doivent être prises pour garantir leur conservation dans un 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.

Ce rapport a été généré électroniquement. Saville Assessment ne peut garantir qu'il n'a pas été modifié ou corrigé, et ne saurait être tenu responsable de l'utilisation qui en sera faite, quelle qu'elle soit.

Ce rapport est réservé exclusivement aux salariés et consultants de Saville Assessment et aux clients autorisés par Saville Assessment.