



Rapport Expert Camille Dubois

Styles

Focus

Sommaire

Introduction.....	3
Profil psychométrique - Manière de répondre.....	4
Profil psychométrique.....	5
Profil de compétences.....	6
Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte.....	7

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.

Introduction

Profil psychométrique

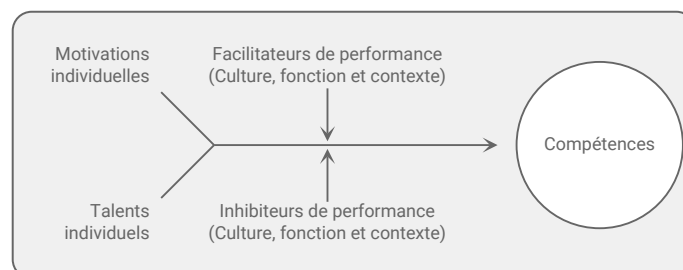
Le Profil psychométrique - Manière de répondre présente un résumé des réponses de Camille Dubois au questionnaire. Les quatre indicateurs présentés soulignent les éventuels biais de réponse. Le Profil psychométrique se concentre sur les 12 sections de Styles, qui relèvent de quatre grands domaines (Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation). Les 12 sections comportent chacune 3 facettes sous-jacentes (36 au total) ; on trouve sous le nom de chaque section une description des résultats aux facettes.

Profil de compétences

Le Profil de compétences a été conçu sur des bases de données reliant les facettes du questionnaire de Styles à des évaluations approfondies et indépendantes de la performance professionnelle. Cela permet une prédiction unique des forces et limites possibles de Camille Dubois dans 12 grands domaines de performance. Les dimensions sous-jacentes à la performance se retrouvent dans les descriptions et scores sous chacune des 12 compétences. Cette prédiction devra être interprétée en fonction des exigences d'un poste donné et en tenant compte du contexte professionnel. Des profils extrêmement positifs peuvent refléter une perception de soi peu réaliste, de même que des profils aux scores très en retrait peuvent refléter une perception de soi trop critique. 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

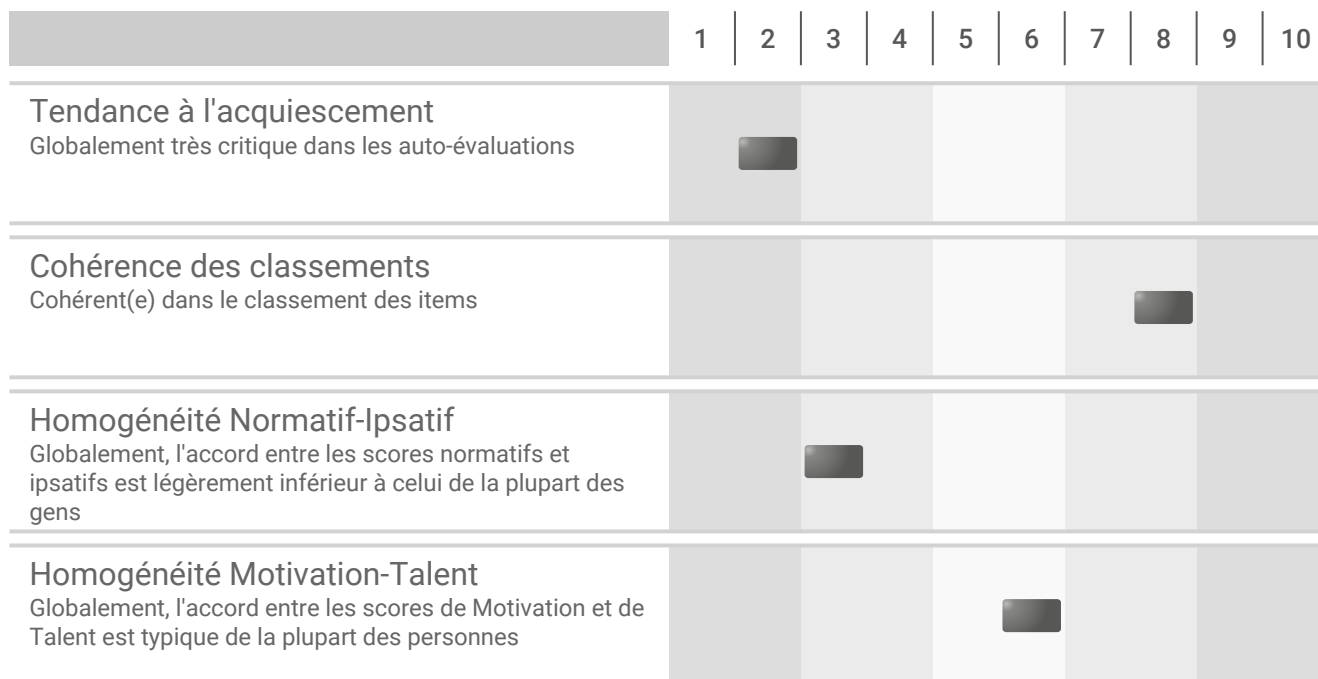
L'Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte donne des indications sur les aspects culturels, liés à la fonction et à l'environnement de travail qui sont susceptibles de faciliter ou d'inhiber la réussite d'une personne. Les recherches approfondies de Saville Assessment ont montré que les motivations 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.



Profil psychométrique - Manière de répondre

Ce profil présente une évaluation détaillée de la manière dont Camille Dubois a répondu au questionnaire de Styles. Il présente tout d'abord un résumé de la manière de répondre, puis donne des explications sur la structure du profil. Ces informations sont à prendre en compte lors de l'interprétation du profil psychométrique. La page suivante présente les résultats dans les 4 grands domaines.

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). Des informations sont également fournies sur les différences subtiles du profil, qui sont propres aux rapports Wave :

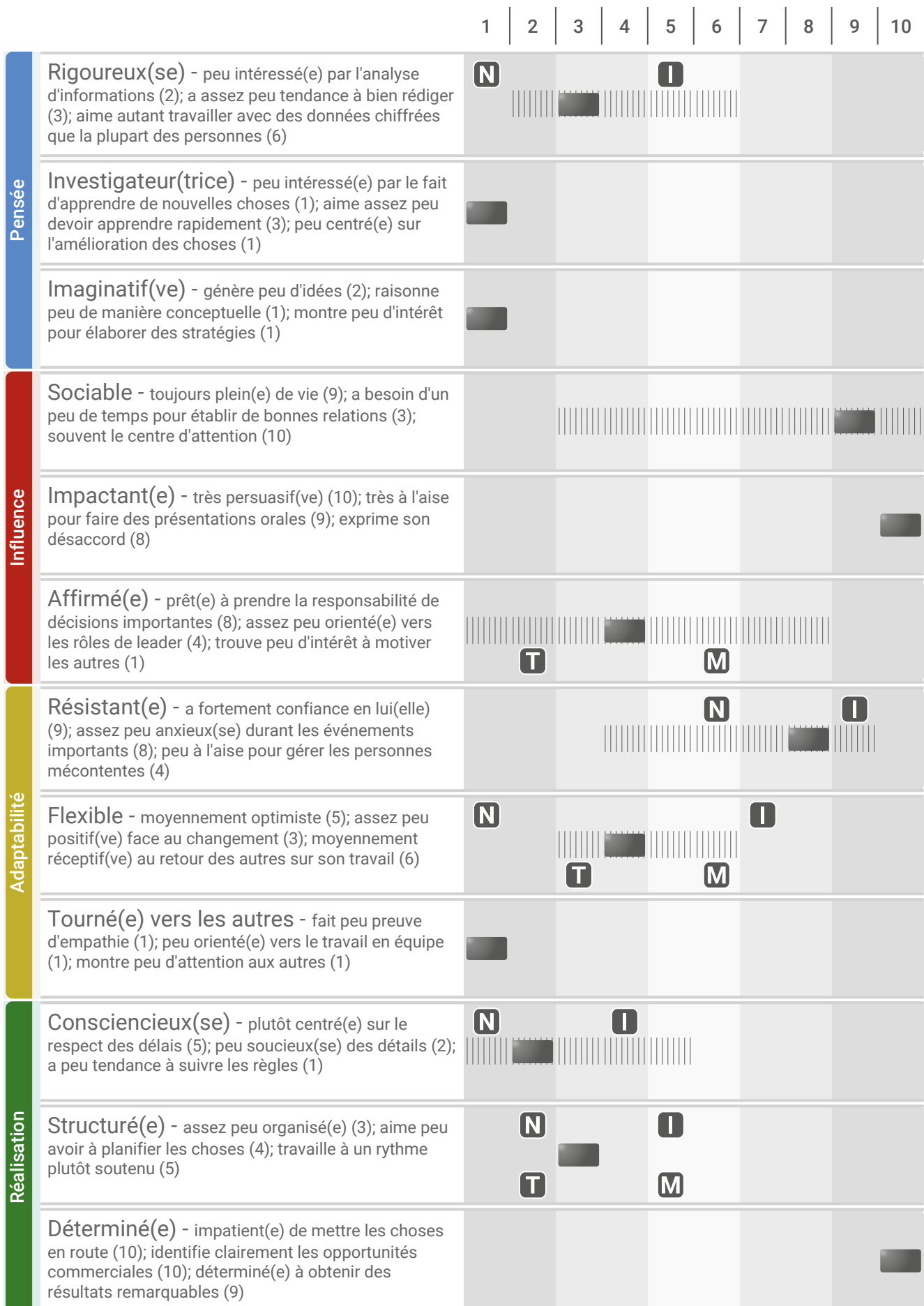
||||| **Amplitude.** Lorsque l'étendue des scores aux facettes au sein d'une même dimension est de 3 Stens ou plus, cela est indiqué à la fois par des hachures autour du curseur-sten et par les scores aux facettes entre parenthèses après chaque description.

N - I Ecart Normatif-Ipsatif. Des différences de 3 Stens ou plus entre les scores normatifs et ipsatifs sont indiquées par les marqueurs **N** et **I**, respectivement. 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 entre les scores de motivation et de talent de 3 Stens ou plus dans une dimension donnée sont indiquées par les marqueurs **M** et **T**, respectivement. Ces différences suggèrent un intérêt pour se développer sur la dimension, ou de fortes influences contextuelles sur cette dimension.

Profil psychométrique

Acquiescement (2) Cohérence (8) Homogénéité N-I (3) Homogénéité M-T (6)



Profil de compétences

Ce profil présente les domaines dans lesquels Camille Dubois a le plus et le moins de potentiel. Cette évaluation du potentiel de compétences s'appuie sur un grand nombre de données internationales et les recherches menées par Saville Assessment sur les liens entre Wave et la performance professionnelle.

	Description de la Compétence	Potentiel
Résoudre les problèmes	Évaluer les problèmes Analyser les informations (2); Se centrer sur les faits (5); Interpréter les données (4)	Assez bas potentiel supérieur à environ 25 % du groupe de référence
	Chercher des solutions Développer une expertise (1); Adopter une approche pratique (7); Faire preuve de perspicacité (3)	Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Innovier Générer des idées (3); Explorer les possibilités (1); Concevoir des stratégies (1)	Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
Influencer les autres	Développer des relations Interagir avec les autres (9); Initier des contacts (6); Faire impression sur les gens (10)	Très haut potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
	Communiquer des idées Convaincre les personnes (10); Exprimer clairement l'information (9); Questionner les idées des autres (8)	Extrêmement haut potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence
	Faire preuve de leadership Prendre des décisions (9); Diriger les autres (6); Responsabiliser les autres (1)	Moyen potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence
Adapter les démarches	Se montrer résilient(e) Dégager de la confiance en soi (9); Contrôler ses émotions (8); Résoudre les conflits (2)	Assez haut potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	S'adapter au changement Penser de manière positive (6); Adopter le changement (2); Rechercher le feedback (4)	Bas potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence
	Apporter son soutien Comprendre les autres (1); Travailler en équipe (1); Valoriser les personnes (1)	Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
Produire des résultats	Traiter les détails Respecter les échéances (4); Vérifier les choses (3); Suivre les procédures (2)	Bas potentiel supérieur à environ 10 % du groupe de référence
	Structurer les tâches Gérer les tâches (3); Se conformer aux normes (1); Délivrer des résultats (6)	Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Se mobiliser pour réussir Passer à l'action (9); Saisir les opportunités (9); Poursuivre des objectifs (7)	Très haut potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

En s'appuyant sur les recherches approfondies de Saville Assessment qui font le lien entre les styles des personnes et la culture professionnelle, ce rapport met en évidence les aspects culturels, liés à la fonction et au contexte susceptibles de faciliter ou d'inhiber la performance 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 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 assumer la responsabilité des décisions importantes et si la prise de décision est une capacité appréciée
- ⊕ si la confiance en soi est un atout, si les personnes sont encouragées à connaître leur valeur et à assumer la responsabilité de leurs activités
- ⊕ si les niveaux d'énergie sont élevés et si l'action, les initiatives et la capacité à faire avancer les choses sont encouragés
- ⊕ 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 l'esprit entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et d'être meilleur que la concurrence
- ⊕ s'il existe de nombreuses opportunités de créer des relations et si le développement de son réseau est un facteur de succès

Inhibiteurs de performance

- ⊖ s'il (elle) possède un statut peu élevé et si ses résultats ne sont pas reconnus
- ⊖ 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
- ⊖ si la confiance en soi est perçue comme de l'arrogance, et si les personnes ne sont pas encouragées à être autonomes
- ⊖ si les niveaux d'énergie sont bas et si les personnes font preuve de peu d'initiative
- ⊖ 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 la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit
- ⊖ s'il existe peu de possibilités de développer son réseau