

Expert Rôles Professionnels 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
Présentation du modèle Rôles Professionnels.....	8
Vos Rôles Professionnels.....	9
Vos rôles principaux.....	10
Contrastes entre vos rôles.....	11
Capitaliser sur vos Rôles Professionnels.....	12
Collaborer avec des personnes dont les rôles sont différents.....	13
Collaborer avec des personnes qui ont les mêmes rôles que vous.....	14

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.

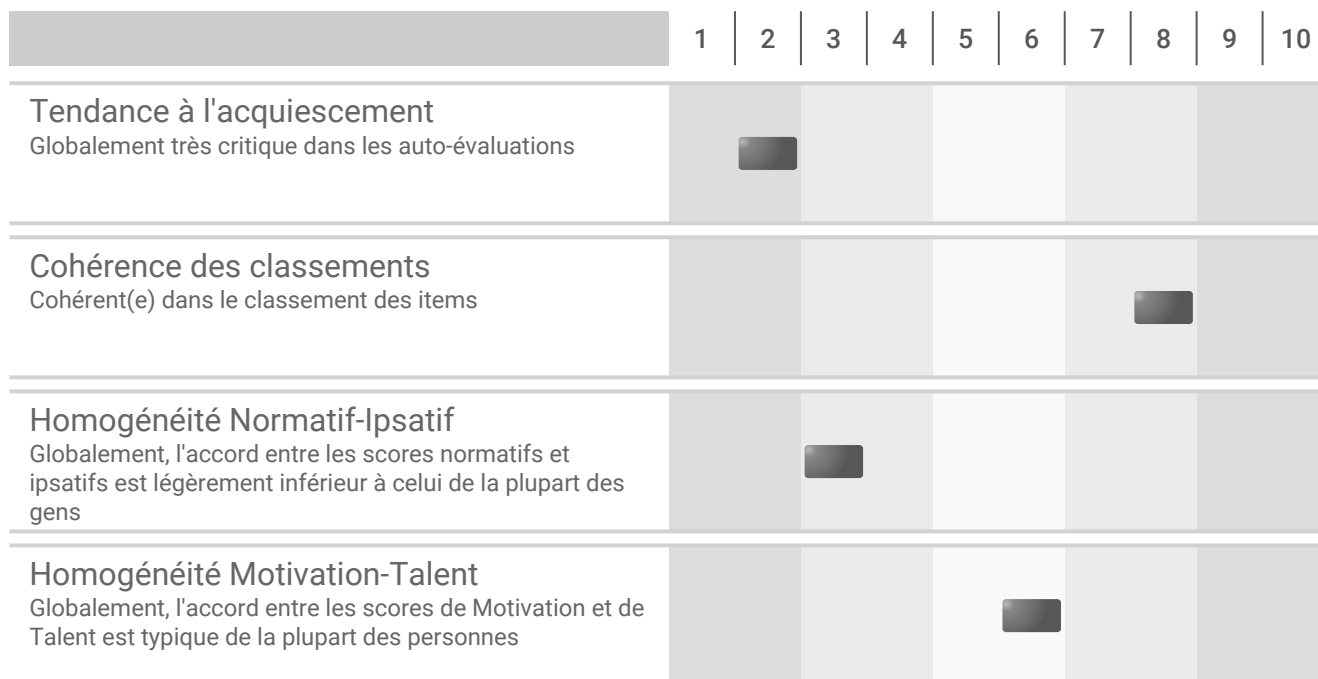
Rôles professionnels

Le modèle des rôles professionnels est composé de 8 rôles. Ce rapport présente les rôles que Camille Dubois est le plus et le moins à même d'endosser en contexte professionnel, selon ses réponses au questionnaire de Styles.

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 :

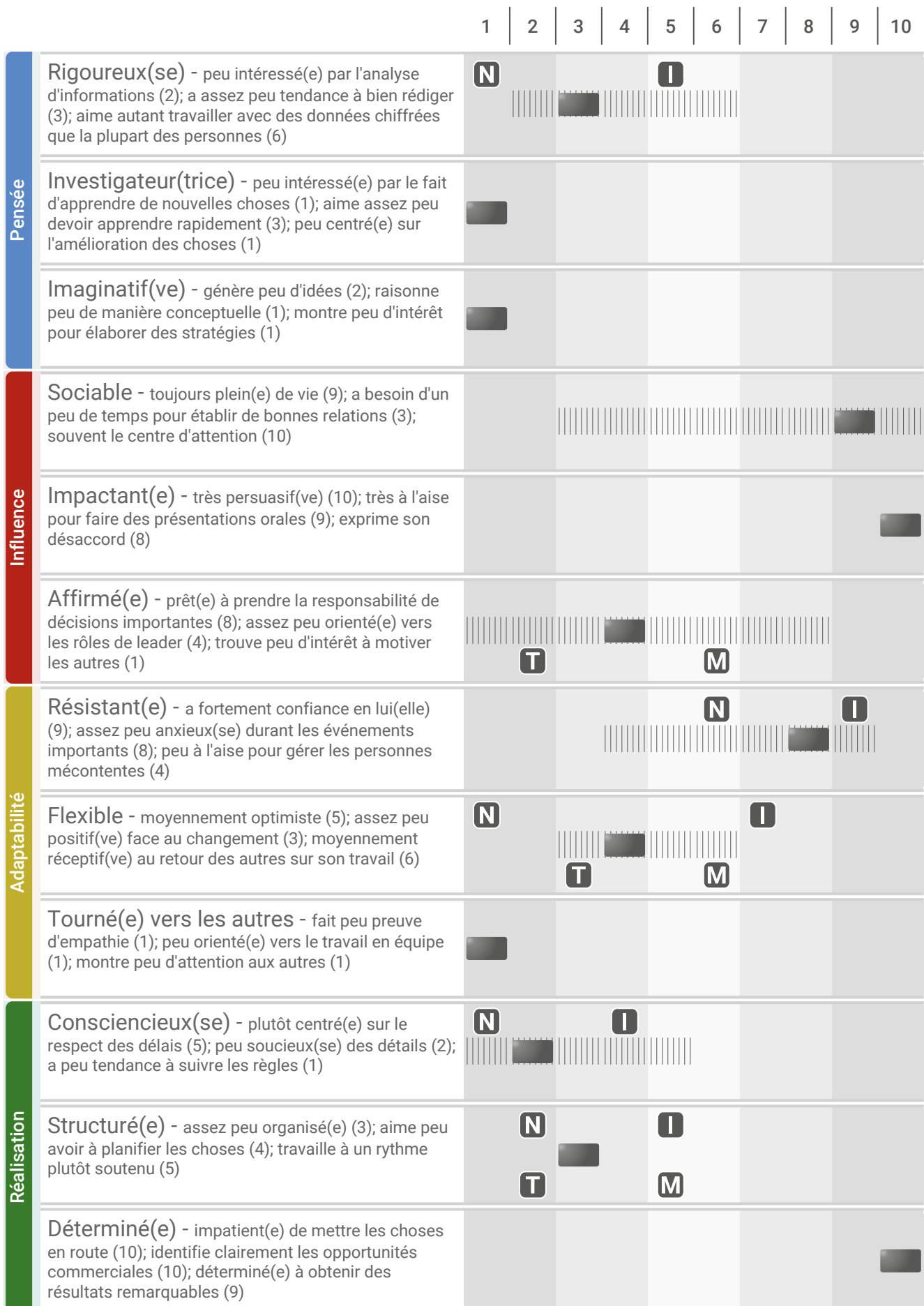
||||| **Amplitude.** Lorsque l'étendue des scores aux facettes au sein d'une même dimension est de 3 Stens ou plus, cela est indiqué à la fois par des hachures autour du curseur-sten et par les scores aux facettes entre parenthèses après chaque description.

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

Présentation du modèle Rôles Professionnels

Résoudre les problèmes



Analyste

Les Analystes utilisent leur réflexion et leur expertise pour analyser et évaluer l'information. Ils recherchent « la bonne réponse ».



Innovateur

Les Innovateurs adoptent une approche créative pour résoudre les problèmes, et développent souvent des stratégies à long-terme.

Influencer les autres



Communicant

Les Communicants échangent beaucoup avec les autres et peuvent aider à faciliter les relations interpersonnelles.



Pilote

Les Pilotes prennent le contrôle des situations et coordonnent les autres. Ils préfèrent diriger.

Adapter les démarches



Optimiste

Les Optimistes ont une bonne solidité personnelle et gardent leur calme face à la pression. Ils aident les autres à garder le moral.



Co-équipier

Les Co-équipiers s'occupent des besoins des autres, et privilégient l'approche collective.

Produire des résultats



Finisseur

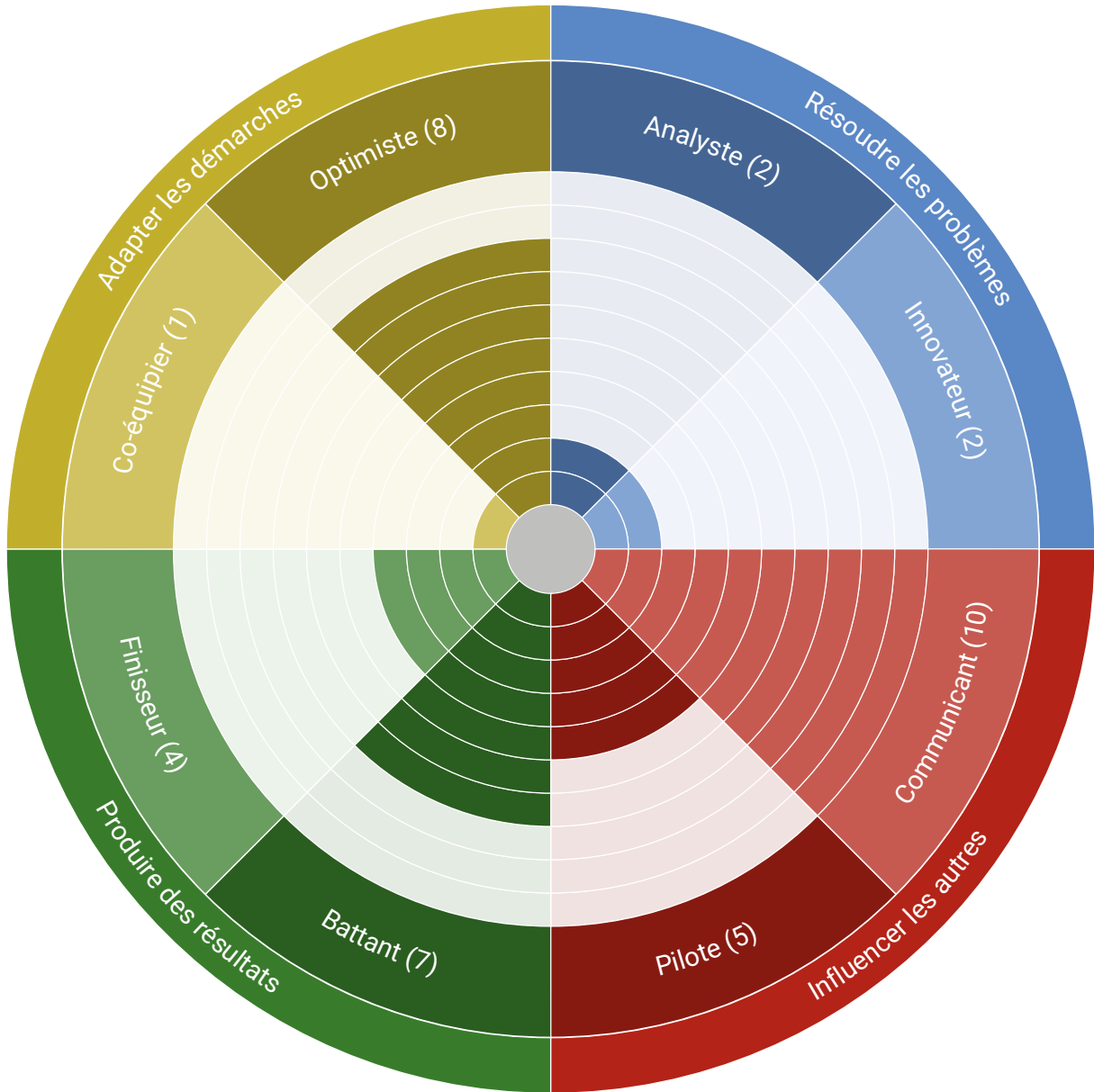
Les Finisseurs sont centrés sur la réalisation des tâches, en assurant un haut niveau de qualité et en respectant les détails.





Battant

Les Battants se mobilisent fortement pour obtenir des résultats ambitieux. Ils sont souvent pleins d'initiatives et ont l'esprit de compétition.

Vos Rôles Professionnels



Vos Rôles Professionnels classés par ordre de préférence :



 Communicant	Premier rôle principal
 Optimiste	Second rôle principal

Battant

Pilote


Finisseur

Analyste



 Innovateur	Rôles les moins investis
 Co-équipier	

Vos rôles principaux

Votre premier rôle principal est celui qui est le plus fort, c'est celui que vous êtes le plus susceptible de prendre. Dans certaines situations, vous préférez adopter votre second rôle principal. À chacun de ces deux rôles correspondent des points forts, qui contribuent à votre performance.

Premier	Second
 Communicant	 Optimiste
<p>Les Communicants échangent beaucoup avec les autres et peuvent aider à faciliter les relations interpersonnelles.</p> <p>Points forts :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les Communicants transmettent généralement les informations aux autres de façon efficace• Les Communicants interagissent généralement en toute confiance avec les autres• Les Communicants ont tendance à faire bonne impression aux autres	<p>Les Optimistes ont une bonne solidité personnelle et gardent leur calme face à la pression. Ils aident les autres à garder le moral.</p> <p>Points forts :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les Optimistes restent généralement sereins dans les circonstances difficiles• Les Optimistes ont tendance à donner confiance en eux et en les autres• Les Optimistes entretiennent généralement une vision positive des choses



Vos deux rôles principaux s'associent. À cette combinaison correspondent également des points forts pouvant être précieux d'un point de vue professionnel.



Combinaison	
 Communicant	 Optimiste
<p>Points forts :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les personnes combinant ces deux rôles ont tendance à insuffler de la confiance aux autres par leur communication positive• Les personnes combinant ces deux rôles ont tendance à se montrer calmes et sûres d'elles quand elles présentent les informations aux autres	



Contrastes entre vos rôles

On peut aller plus loin dans la compréhension de vos rôles professionnels, en tenant compte des contrastes entre les deux rôles que vous prenez le plus facilement et les deux que vous investissez le moins.

Premier rôle principal	Rôle le moins investi
 Communicant	 Co-équipier
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles communiquent généralement bien avec les autres mais sont susceptibles de passer plus de temps à parler qu'à écouter. Suggestion : Pourriez-vous aller plus loin dans l'échange avec vos collègues moins loquaces en les encourageant à s'exprimer ?</p>	

Premier rôle principal	Rôle le moins investi
 Communicant	 Innovateur
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles aiment interagir avec les autres mais se centrent peu dans leurs échanges sur les idées nouvelles. Suggestion : Dans l'échange avec les autres, pouvez-vous discuter davantage de leurs nouvelles idées ?</p>	

Second rôle principal	Rôle le moins investi
 Optimiste	 Co-équipier
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles ont tendance à avoir une confiance en elles qui rassure leur entourage, mais ne sont pas toujours à l'écoute des préoccupations de ceux qui ont moins confiance en eux. Suggestion : Que pourriez-vous faire de plus pour rassurer vos collègues moins sûrs d'eux ?</p>	

Second rôle principal	Rôle le moins investi
 Optimiste	 Innovateur
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles sont généralement positives sur les choses et ressentent peu le besoin de produire des idées nouvelles qui feront évoluer les choses. Suggestion : Prenez-vous le temps de réfléchir à ce qu'une approche plus créative pourrait apporter ?</p>	

Capitaliser sur vos Rôles Professionnels

Votre performance peut être accrue en capitalisant sur vos rôles les plus et les moins investis.

Utiliser de façon optimale vos rôles principaux



Communicant

- Cherchez les occasions de présenter les nouveaux travaux à plus de personnes concernées
- Créez de nouveaux contacts avec les personnes susceptibles d'apporter leur aide, leur expertise ou des ressources
- Mettez en valeur auprès de vos collègues votre travail et les réalisations des autres



Optimiste

- Aidez les autres à rester calmes et sereins dans les situations où le stress les envahit
- Prenez le temps d'aider les collègues moins sûrs d'eux à prendre conscience de toute la valeur de leur contribution
- Mettez l'accent sur les messages positifs, en particulier lorsque les autres se montrent pessimistes ou négatifs

Utiliser de façon optimale vos rôles les moins investis



Innovateur

- Encouragez les autres à participer à des réunions visant à générer et partager des idées
- Assurez-vous avec les autres que les idées cadrent bien avec les tendances et l'orientation à long terme
- Identifiez les problèmes les plus importants avec vos collègues et vérifiez que toute nouvelle solution tient compte de ces problèmes



Co-équipier

- Demandez régulièrement à vos collègues comment ils vont et comment ils se sentent face aux principaux problèmes auxquels ils sont confrontés au travail
- Impliquez les autres lorsqu'une contribution plus importante pourrait être bénéfique, parallèlement à votre implication personnelle
- Lorsque vous rencontrez une nouvelle personne, prenez le temps d'en apprendre un peu plus sur elle afin de créer un premier contact positif

Collaborer avec des personnes dont les rôles sont différents

Vous pouvez réfléchir aux moyens de travailler plus efficacement avec des personnes qui ont des rôles différents des vôtres.

	Co-équipier <ul style="list-style-type: none">• Travaillez avec les Co-équipiers afin d'élargir leur réseau d'influence• Aidez les Co-équipiers à faire travailler les gens ensemble de façon constructive et dans un climat positif
	Innovateur <ul style="list-style-type: none">• Aidez les Innovateurs à communiquer et à présenter leurs idées plus clairement• Aidez les Innovateurs à accroître l'enthousiasme des autres pour leurs idées nouvelles, et ainsi les faire mieux accepter
	Analyste <ul style="list-style-type: none">• Travaillez avec les Analystes afin de synthétiser leurs études et d'identifier les points clés sur lesquels communiquer• Aidez les Analystes à voir les avantages et à relativiser les problèmes
	Finisseur <ul style="list-style-type: none">• Aidez les Finisseurs en communiquant les jalons importants des projets• Aidez les Finisseurs à rester concentrés et positifs pour faire le travail dans les temps et avec un haut niveau de qualité
	Pilote <ul style="list-style-type: none">• Aidez les Pilotes à nouer des relations avec les acteurs clés et à renforcer leur influence sur les autres• Travaillez avec les Pilotes pour les aider à diriger les autres de façon efficace dans les moments difficiles
	Battant <ul style="list-style-type: none">• Aidez les Battants à communiquer plus clairement sur les nouvelles opportunités• Confirmez aux Battants que même leurs objectifs les plus ambitieux sont atteignables

Collaborer avec des personnes qui ont les mêmes rôles que vous

Vous pouvez réfléchir aux moyens de travailler plus efficacement avec des personnes qui ont les mêmes rôles que vous.



D'autres Optimistes

- Donnez davantage l'opportunité aux autres Optimistes de communiquer leur confiance et leur enthousiasme à toutes les parties prenantes
- Partagez votre enthousiasme avec les autres Optimistes pour améliorer l'état d'esprit
- Faites attention à la tendance des autres Optimistes à ne pas voir les risques et les écueils



D'autres Communicants

- Aidez les autres Communicants à faire passer leurs messages de façon plus positive
- Travaillez avec d'autres Communicants pour arriver à faire passer les messages importants à un maximum de personnes
- Soyez vigilant(e) avec les autres Communicants qui consacrent trop de temps à échanger avec les autres sans résultat tangible