

Rapport Responsable hiérarchique Camille Dubois



Styles

Focus

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.

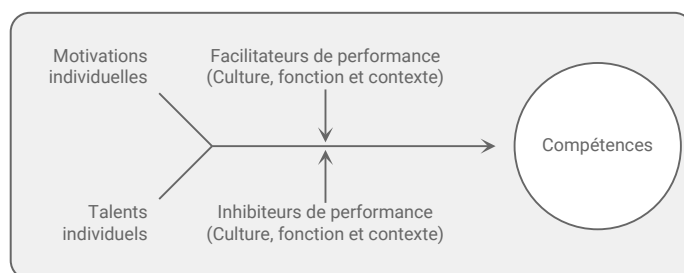
Introduction

Profil 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.



Comment utiliser ce rapport

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

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

Profil de compétences

Ce profil présente les domaines dans lesquels Camille Dubois a le plus et le moins de potentiel. La tendance à l'acquiescement de Camille Dubois se situe au Sten 2 et la cohérence de ses classements au Sten 8.

	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 encouragées
- ⊕ 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