



Rapport Personnel Camille Dubois

Styles

Focus

Introduction

Merci d'avoir complété ce questionnaire de Styles. Ce rapport vous présente une synthèse de vos motivations, préférences, besoins et talents dans un contexte professionnel.

En lisant ce rapport, gardez à l'esprit qu'il s'appuie sur vos réponses au questionnaire de Styles. Il décrit la manière dont vous vous percevez plus que la perception que les autres peuvent avoir de vous. Néanmoins, les recherches montrent que cette auto-évaluation est pertinente pour prédire vos comportements en contexte professionnel.

Des informations sont présentées sur les 12 sections Styles, regroupées en quatre domaines principaux : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chaque section comprend trois facettes. Il y a 36 facettes au total.

Ces résultats combinent l'ensemble de vos réponses. Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe international de plus de 31 000 cadres et/ou managers. Votre score sur chaque section est représenté de manière graphique sur une échelle de 1 à 10. Le score permet de vous situer sur la section ; un score de 5 et 6 indique que vous vous situez dans la moyenne de la population de référence, alors que des scores de 1 ou 10 sont des scores extrêmes obtenus par seulement 1 % de la population de référence. Sous chaque section, vos scores aux trois facettes sont décrits. D'importantes différences de scores entre les facettes d'une même section méritent réflexion et discussion.

À propos de ce rapport

Les informations contenues dans ce rapport donnent une vision pertinente de vos motivations, préférences, besoins et talents professionnels pour les 12 à 24 mois à venir, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré par les logiciels de Saville Assessment. Il a été élaboré à partir de vos réponses au questionnaire.

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 questionnaire est limité à l'usage exclusif des clients autorisés et des consultants de Saville Assessment.

Profil psychométrique

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensée	Rigoureux(se) - peu intéressé(e) par l'analyse d'informations; a assez peu tendance à bien rédiger; aime autant travailler avec des données chiffrées que la plupart des personnes			■						
	Investigateur(trice) - peu intéressé(e) par le fait d'apprendre de nouvelles choses; aime assez peu devoir apprendre rapidement; peu centré(e) sur l'amélioration des choses	■								
	Imaginatif(ve) - génère peu d'idées; raisonne peu de manière conceptuelle; montre peu d'intérêt pour élaborer des stratégies	■								
Influence	Sociable - toujours plein(e) de vie; a besoin d'un peu de temps pour établir de bonnes relations; souvent le centre d'attention								■	
	Impactant(e) - très persuasif(ve); très à l'aise pour faire des présentations orales; exprime son désaccord									■
	Affirmé(e) - prêt(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes; assez peu orienté(e) vers les rôles de leader; trouve peu d'intérêt à motiver les autres				■					
Adaptabilité	Résistant(e) - a fortement confiance en lui(elle); assez peu anxieux(se) durant les événements importants; peu à l'aise pour gérer les personnes mécontentes							■		
	Flexible - moyennement optimiste; assez peu positif(ve) face au changement; moyennement réceptif(ve) au retour des autres sur son travail				■					
	Tourné(e) vers les autres - fait peu preuve d'empathie; peu orienté(e) vers le travail en équipe; montre peu d'attention aux autres	■								
Réalisation	Conscientieux(se) - plutôt centré(e) sur le respect des délais; peu soucieux(se) des détails; a peu tendance à suivre les règles		■							
	Structuré(e) - assez peu organisé(e); aime peu avoir à planifier les choses; travaille à un rythme plutôt soutenu			■						
	Déterminé(e) - impatient(e) de mettre les choses en route; identifie clairement les opportunités commerciales; déterminé(e) à obtenir des résultats remarquables									■

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

S'appuyant sur les recherches approfondies de Saville Assessment, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, de la fonction et du contexte susceptibles de faciliter ou d'inhiber votre réussite.

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