

Expert Rôles Professionnels
Camille Dubois



Styles

Professionnels

Sommaire

Introduction.....	3
Synthèse du profil.....	4
Présentation du Profil psychométrique complet - Manière de répondre.....	5
Profil psychométrique complet - Domaine Pensée.....	6
Profil psychométrique complet - Domaine Influence.....	7
Profil psychométrique complet - Domaine Adaptabilité.....	8
Profil psychométrique complet - Domaine Réalisation.....	9
Résumé du profil psychométrique.....	10
Profil de compétences.....	11
Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte.....	12
Présentation du modèle Rôles Professionnels.....	13
Vos Rôles Professionnels.....	14
Vos rôles principaux.....	15
Contrastes entre vos rôles.....	16
Capitaliser sur vos Rôles Professionnels.....	17
Collaborer avec des personnes dont les rôles sont différents.....	18
Collaborer avec des personnes qui ont les mêmes rôles que vous.....	19

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 24 000 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

Synthèse du profil

Cette synthèse présente les 12 principaux facteurs du profil, regroupés au sein des quatre grands domaines : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chacun de ces 12 facteurs regroupe 3 dimensions sous-jacentes, soit 36 dimensions au total.

Profil psychométrique complet

Le Profil psychométrique complet - 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 complet détaille les 36 dimensions de Styles Professionnels, qui relèvent de quatre grands domaines (Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation), avec une page consacrée à chaque domaine. Chacun de ces domaines se décompose en 3 facteurs (12 au total) qui regroupent chacun 3 dimensions. Les 36 dimensions comportent chacune 3 facettes sous-jacentes (108 au total) ; on trouve sous le nom de chaque dimension des descriptions des résultats aux facettes.

Résumé du profil psychométrique

Le Résumé du profil psychométrique présente une vue d'ensemble des 36 dimensions de Styles sur une seule page. Il indique la dispersion au sein des dimensions, les écarts Motivation-Talent (signalés par M ou T, selon le score le plus élevé) et Normatif-Ipsatif (signalés par N ou I, selon le score le plus élevé).

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.

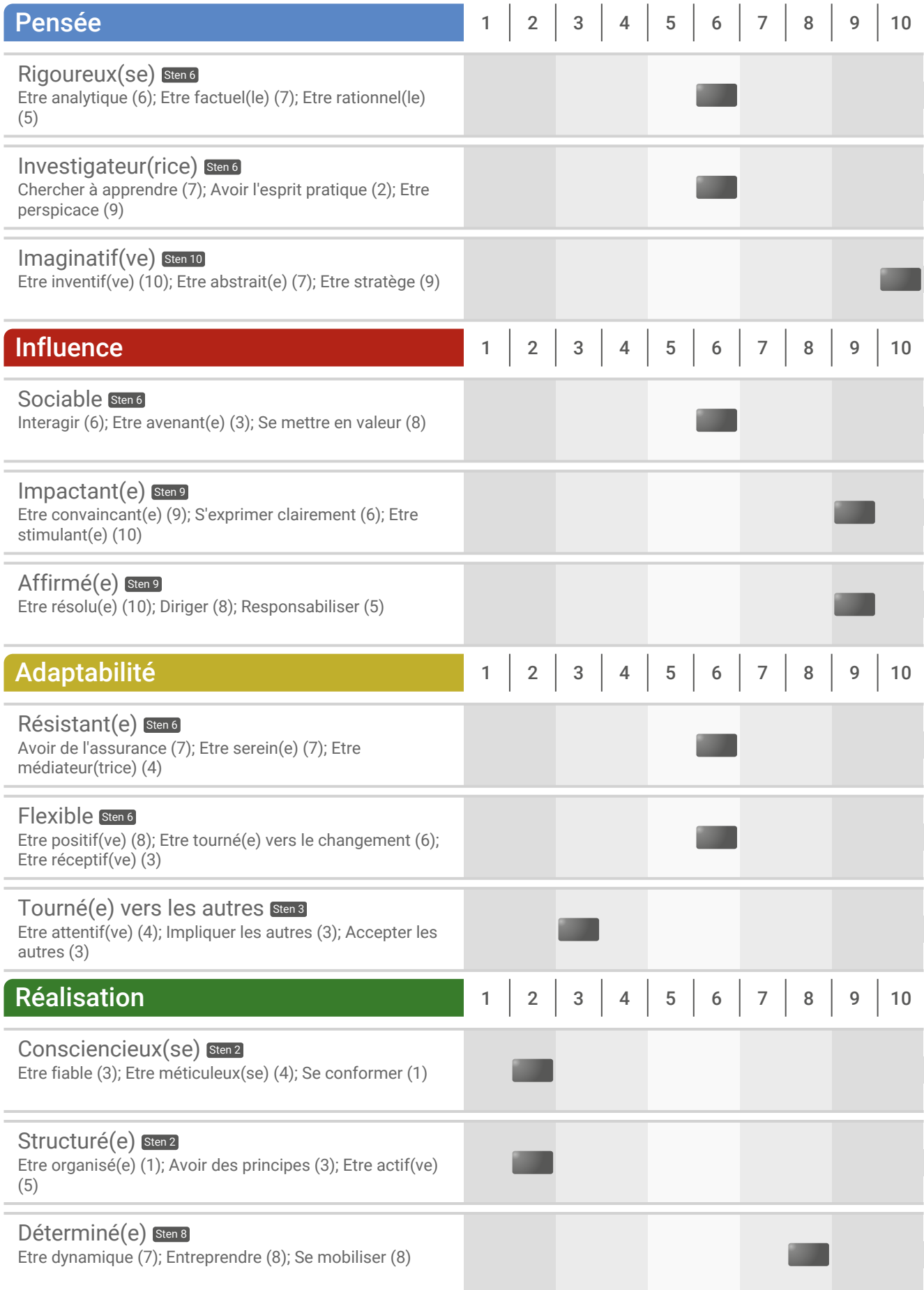
Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

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.

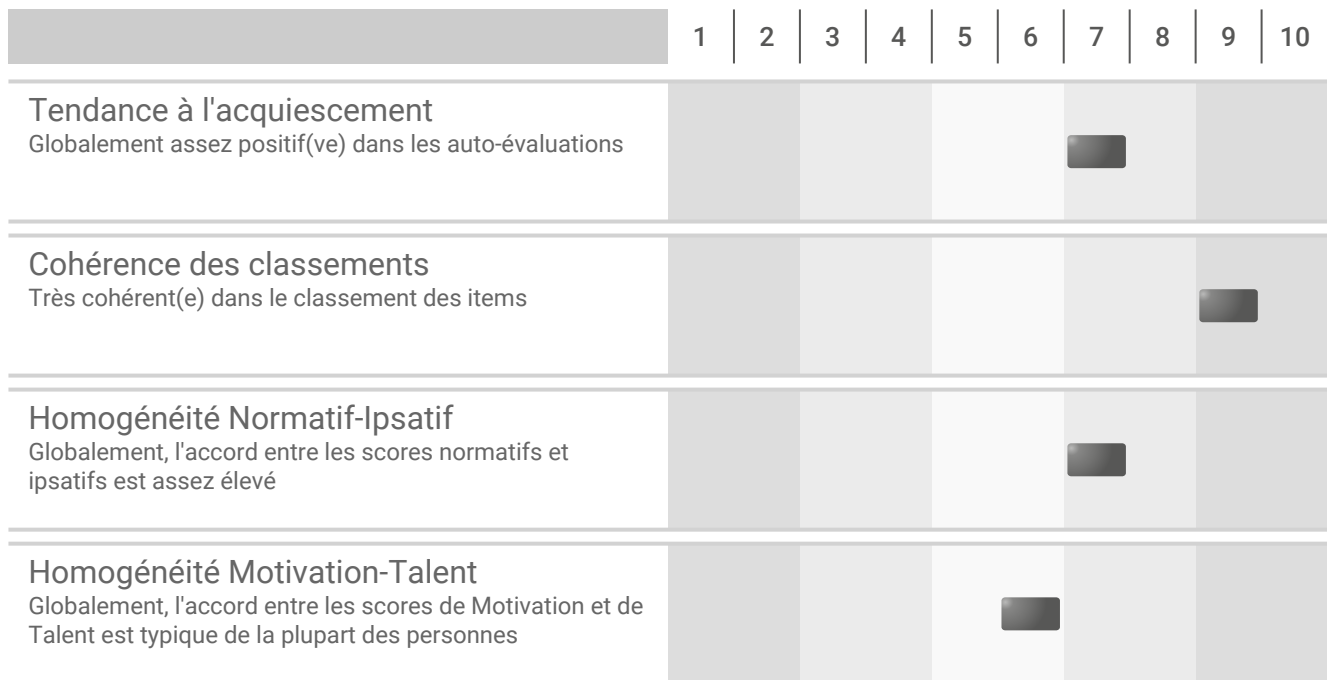
Synthèse du profil



Présentation du Profil psychométrique complet - 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. Les pages suivantes présentent les résultats dans les 4 grands domaines.

Analyse de la manière de répondre



Analyse du profil

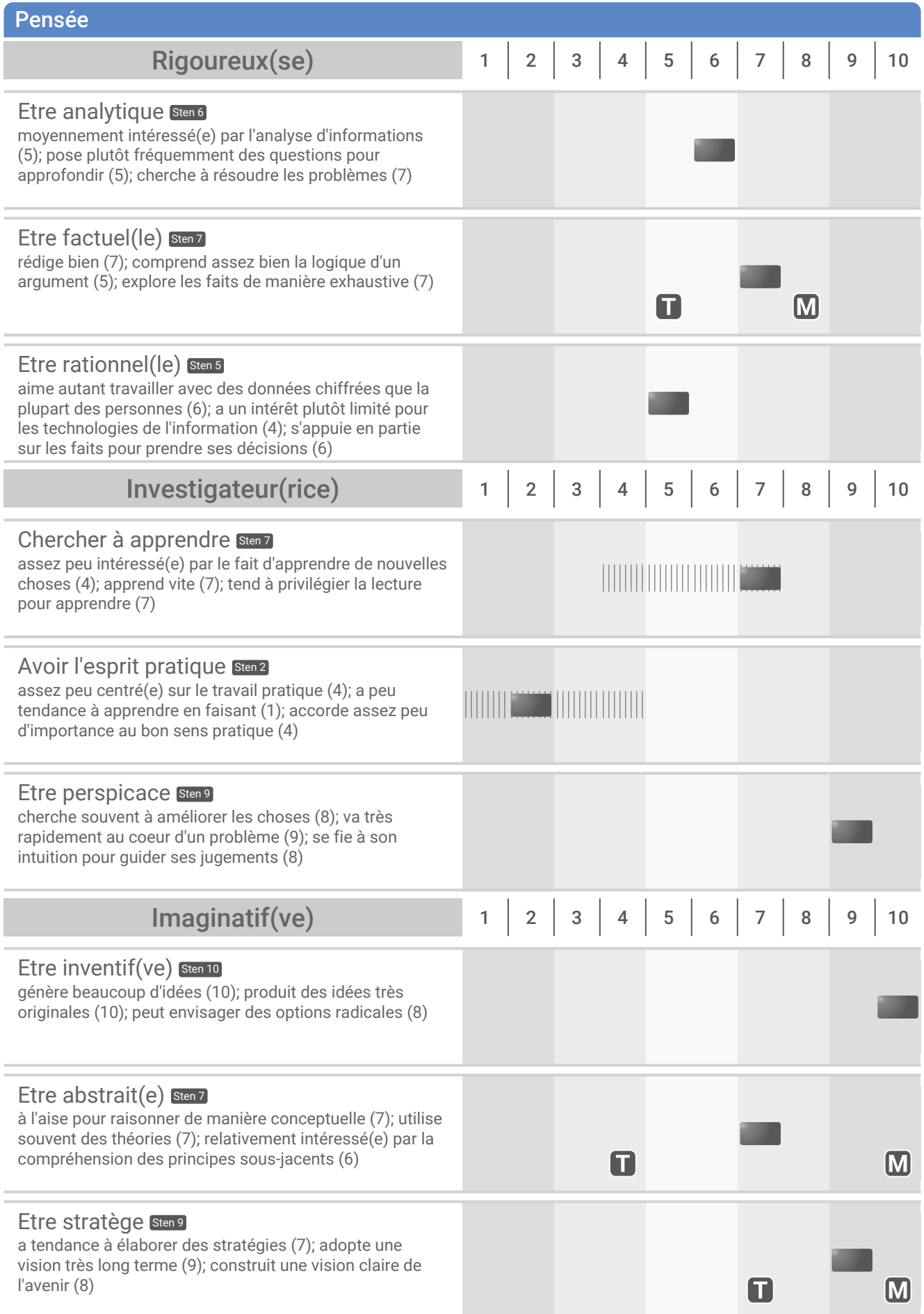
Les recherches conduites par Saville Assessment montrent que le meilleur prédicteur de la performance professionnelle est le score indiqué par le curseur Sten (qui combine les scores normatifs et ipsatifs). Des informations sont également fournies sur les différences subtiles du profil, qui sont propres 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.

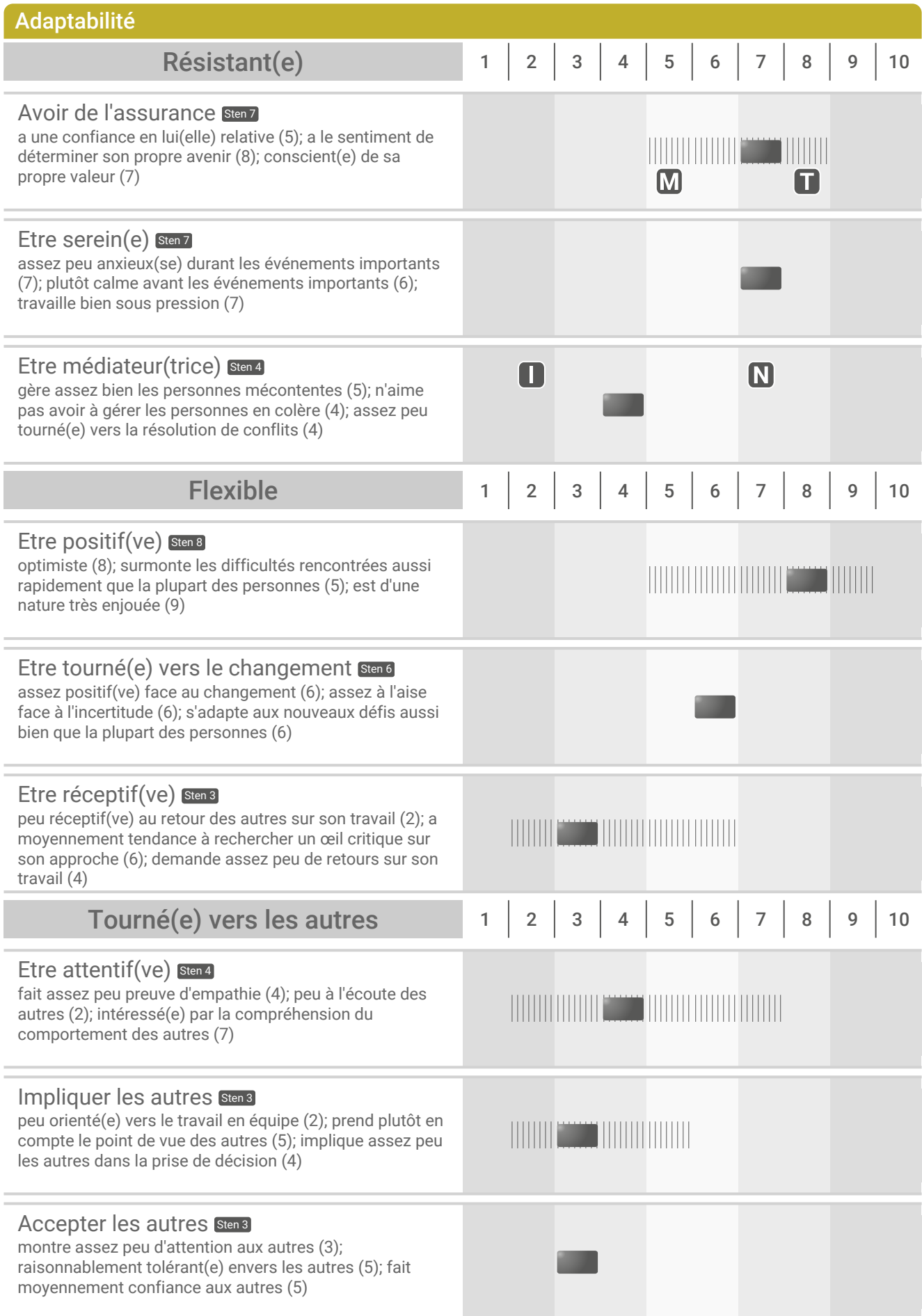
Profil psychométrique complet - Domaine Pensée



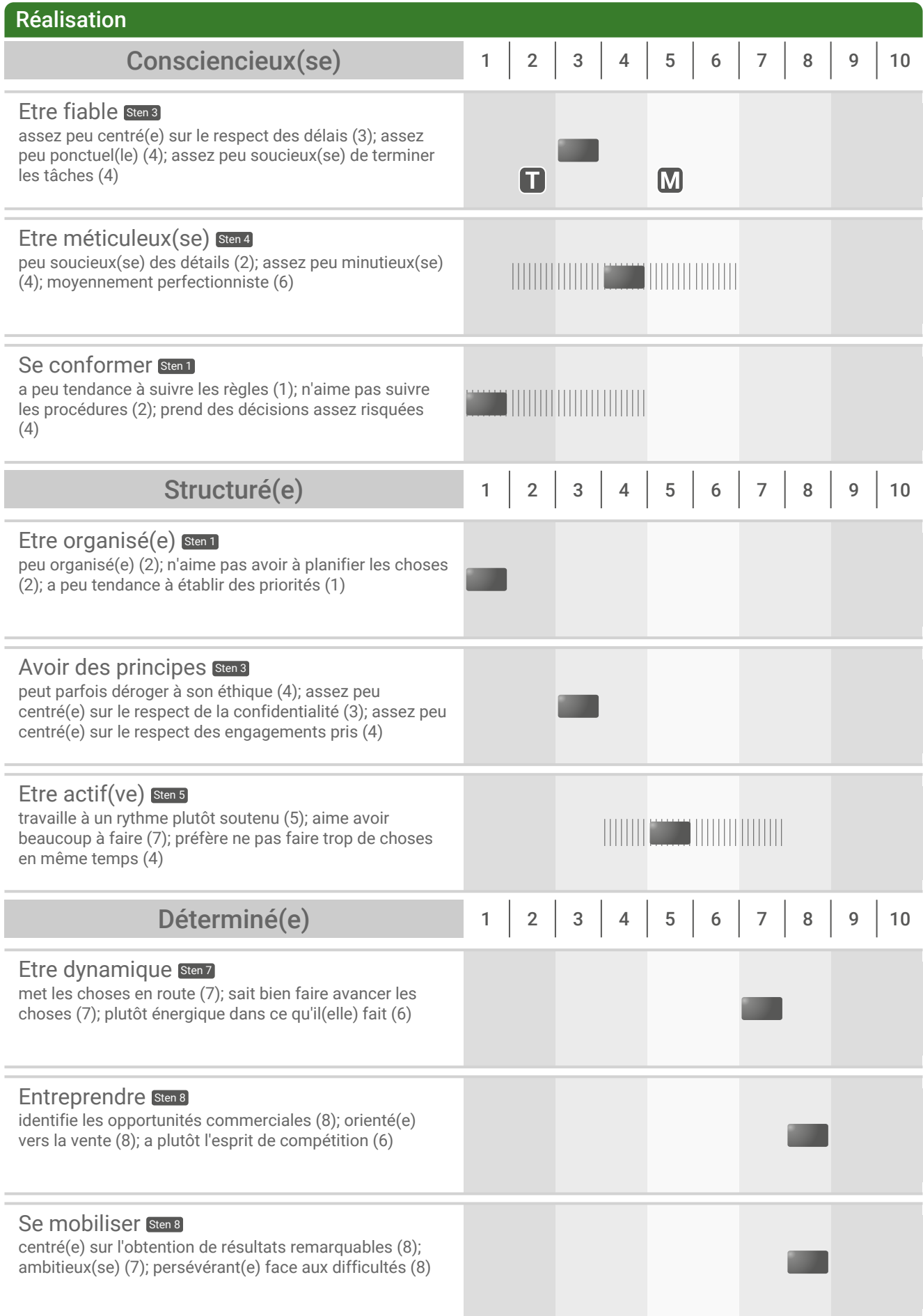
Profil psychométrique complet - Domaine Influence



Profil psychométrique complet - Domaine Adaptabilité



Profil psychométrique complet - Domaine Réalisation













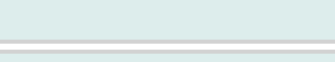

Résumé du profil psychométrique

Acquiescement (7) Cohérence (9) Homogénéité N-I (7) Homogénéité M-T (6)

Écart : indicateur supérieur		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Écart	
Pensée	Etre analytique						■						
	Etre factuel(le)							■				M	
	Etre rationnel(le)					■							
	Chercher à apprendre							■					
	Avoir l'esprit pratique		■										
	Etre perspicace									■			
	Etre inventif(ve)										■		
	Etre abstrait(e)								■				M
	Etre stratège									■			M
Influence	Interagir						■					T	
	Etre avenant(e)			■								N	
	Se mettre en valeur							■					
	Etre convaincant(e)								■				
	S'exprimer clairement						■						
	Etre stimulant(e)										■		
	Etre résolu(e)										■		
	Diriger								■				
	Responsabiliser				■							T	
Adaptabilité	Avoir de l'assurance						■					T	
	Etre serein(e)							■					
	Etre médiateur(trice)				■							N	
	Etre positif(ve)							■					
	Etre tourné(e) vers le changement						■						
	Etre réceptif(ve)			■									
	Etre attentif(ve)			■									
	Impliquer les autres			■									
	Accepter les autres			■									
Réalisation	Etre fiable			■								M	
	Etre méticuleux(se)			■									
	Se conformer	■											
	Etre organisé(e)	■											
	Avoir des principes			■									
	Etre actif(ve)				■								
	Etre dynamique							■					
	Entreprendre								■				
	Se mobiliser								■				

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 (8); Se centrer sur les faits (6); Interpréter les données (6)	 Assez haut potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Chercher des solutions Développer une expertise (6); Adopter une approche pratique (3); Faire preuve de perspicacité (10)	 Assez haut potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Innovier Générer des idées (10); Explorer les possibilités (9); Concevoir des stratégies (9)	 Extrêmement haut potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence
Influencer les autres	Développer des relations Interagir avec les autres (5); Initier des contacts (3); Faire impression sur les gens (8)	 Moyen potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence
	Communiquer des idées Convaincre les personnes (8); Exprimer clairement l'information (6); Questionner les idées des autres (10)	 Très haut potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
	Faire preuve de leadership Prendre des décisions (10); Diriger les autres (8); Responsabiliser les autres (5)	 Très haut potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
Adapter les démarches	Se montrer résilient(e) Dégager de la confiance en soi (7); Contrôler ses émotions (7); Résoudre les conflits (3)	 Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	S'adapter au changement Penser de manière positive (7); Adopter le changement (6); Rechercher le feedback (3)	 Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	Apporter son soutien Comprendre les gens (3); Travailler en équipe (2); Valoriser les personnes (3)	 Très bas potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence
Produire des résultats	Traiter les détails Respecter les échéances (2); Vérifier les choses (3); Suivre les procédures (1)	 Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Structurer les tâches Gérer les tâches (1); Se conformer aux normes (2); Délivrer des résultats (4)	 Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Se mobiliser pour réussir Passer à l'action (8); Saisir les opportunités (8); Poursuivre des objectifs (9)	 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

- ⊕ si la créativité et l'innovation sont encouragées et si les idées et les solutions radicales sont bien accueillies
- ⊕ si les débats sont valorisés et si chacun est encouragé à questionner les idées des autres, à argumenter et à exprimer son désaccord
- ⊕ si chacun est encouragé à assumer la responsabilité des décisions importantes et si la prise de décision est une capacité appréciée
- ⊕ si l'aptitude à cerner rapidement le cœur d'une problématique et à identifier facilement des solutions est fortement valorisée
- ⊕ si le développement d'idées théoriques et de concepts est encouragé
- ⊕ si l'accent est mis sur les objectifs, la volonté de réussir et l'obtention d'excellents résultats
- ⊕ si l'accent est fortement mis sur la stratégie et s'il est recommandé et valorisé d'avoir une vision claire de l'avenir et de bonnes capacités de pensée stratégique
- ⊕ si l'esprit entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et d'être meilleur que la concurrence

Inhibiteurs de performance

- ⊖ si les approches conventionnelles et traditionnelles prévalent et si les idées nouvelles sont peu encouragées
- ⊖ si les opinions divergentes sont mal perçues et si l'on décourage les personnes de débattre et d'exprimer leur désaccord
- ⊖ 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 peu d'importance est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à l'identification d'améliorations possibles
- ⊖ si l'application d'idées théoriques et de modèles présente peu d'intérêt et si peu de temps est accordé pour explorer les différentes options et possibilités
- ⊖ si la volonté d'obtenir d'excellents résultats n'est pas forte et si les personnes persèverent rarement face aux difficultés
- ⊖ si l'accent est mis sur le court terme plus que sur le long terme, sur l'aspect tactique plus que sur l'aspect stratégique
- ⊖ si la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit

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

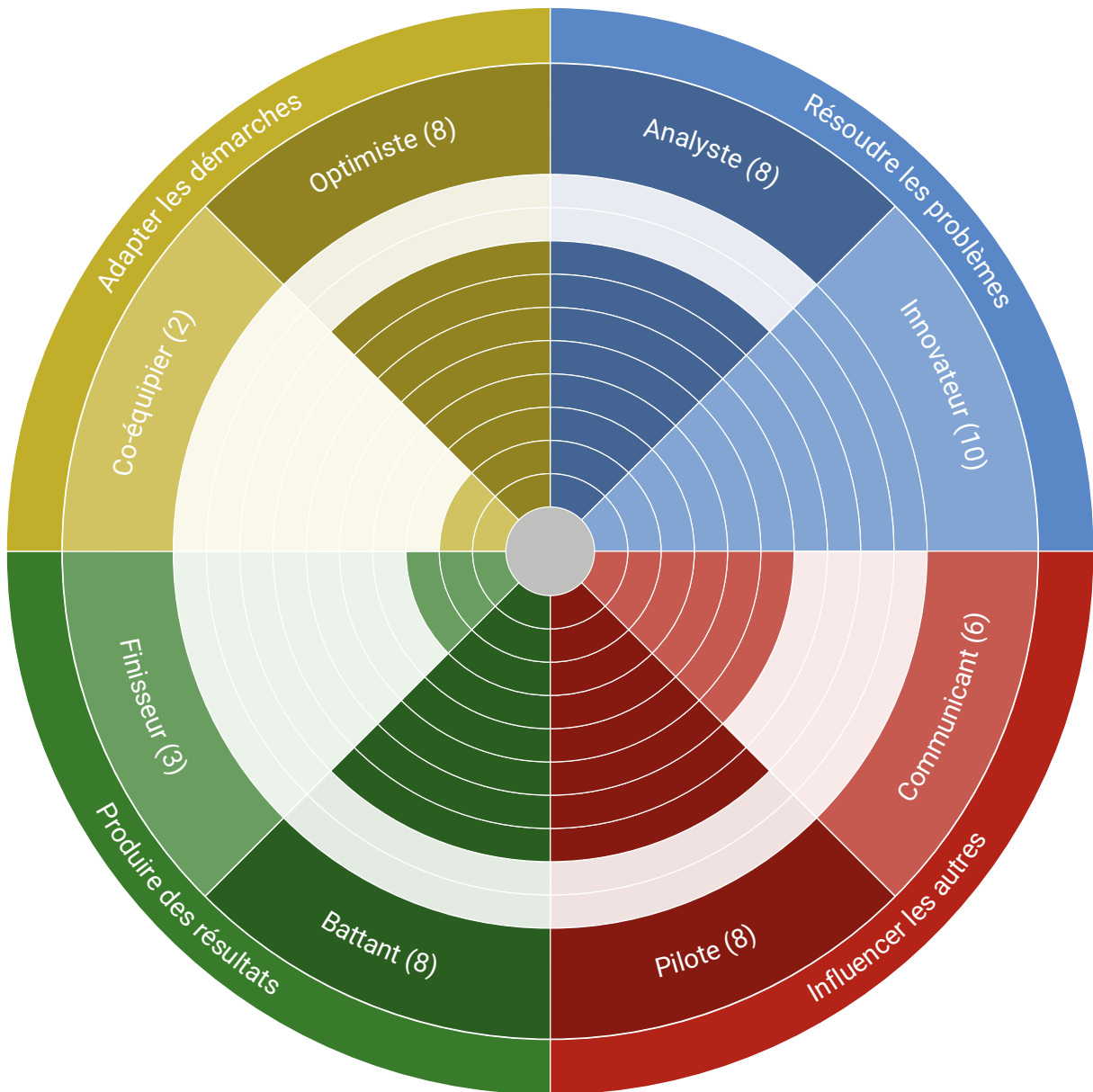
Les Finisseurs sont centrés sur la réalisation des tâches, en assurant un haut niveau de qualité et en respectant les détails.





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 :



 Innovateur	Premier rôle principal
 Battant	Second rôle principal

Pilote

Analyste

Optimiste

Communicant



 Finisseur	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
 Innovateur	 Battant
<p>Les Innovateurs adoptent une approche créative pour résoudre les problèmes, et développent souvent des stratégies à long-terme.</p> <p>Points forts :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les Innovateurs proposent souvent des solutions originales• Les Innovateurs ont généralement de bonnes intuitions, non conventionnelles• Les Innovateurs ont généralement une vision de l'avenir	<p>Les Battants se mobilisent fortement pour obtenir des résultats ambitieux. Ils sont souvent pleins d'initiatives et ont l'esprit de compétition.</p> <p>Points forts :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les Battants ont tendance à poursuivre leurs buts avec enthousiasme• Les Battants produisent généralement beaucoup• Les Battants ont tendance à bien identifier et saisir les opportunités



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


Combinaison	
 Innovateur	 Battant
<p>Points forts :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les personnes combinant ces deux rôles ont tendance à entraîner les autres avec énergie vers leurs objectifs• Les personnes combinant ces deux rôles ont tendance à proposer des solutions ambitieuses aux problèmes	



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
 Innovateur	 Co-équipier
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles ont tendance à produire de nouvelles idées mais gagneraient à prendre davantage en compte l'impact que leurs idées auront sur les autres. Suggestion : Prenez-vous suffisamment en compte les points de vue de vos collègues ?</p>	

Premier rôle principal	Rôle le moins investi
 Innovateur	 Finisseur
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles peuvent, avec des idées nouvelles, se détourner et détourner les autres de leurs priorités, au moment de terminer le travail. Suggestion : Veillez-vous à ne plus proposer de nouvelles idées quand ce n'est plus le bon moment ?</p>	

Second rôle principal	Rôle le moins investi
 Battant	 Co-équipier
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles sont exigeantes vis-à-vis des résultats et se soucient moins des besoins des autres. Suggestion : Que pourriez-vous faire de plus pour montrer votre reconnaissance à toutes les personnes qui contribuent aux résultats ?</p>	

Second rôle principal	Rôle le moins investi
 Battant	 Finisseur
<p>Les personnes avec ce contraste de rôles se focalisent généralement sur les résultats, sans toujours observer une démarche rigoureuse ou systématique. Suggestion : Pourriez-vous accroître l'efficacité et les résultats en réalisant les choses de manière plus organisée ?</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



Innovateur

- Utilisez votre créativité pour améliorer les approches existantes et apporter des idées totalement nouvelles
- Aidez les autres à voir si les idées cadrent bien avec les orientations et objectifs à long terme
- Veillez à ce que l'accent soit mis sur les problèmes importants et à ce que les nouvelles idées y soient reliées



Battant

- Consacrez plus de temps à réfléchir aux domaines dans lesquels vous devez concentrer vos efforts
- Tentez d'améliorer l'efficacité et les résultats dans les domaines où cela aura le plus de valeur ajoutée
- Réfléchissez aux nouvelles opportunités que vous pourriez saisir pour créer de la valeur ajoutée pour les équipes et l'entreprise

Utiliser de façon optimale vos rôles les moins investis



Finisseur

- Prenez le temps de vérifier les informations importantes et demandez à quelqu'un de les vérifier à nouveau
- Définissez clairement les étapes et aidez-vous des autres pour que les délais soient respectés
- Identifiez les actions requises pour faire avancer les choses et initier les premières étapes



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">• Communiquez aux Co-équipiers des idées qui aideront d'autres personnes dans leur travail• Encouragez les Co-équipiers à être plus productifs et à atteindre des objectifs plus difficiles
	Finisseur <ul style="list-style-type: none">• Travaillez avec les Finisseurs pour trouver des façons plus efficaces de procéder• Aidez les Finisseurs à se concentrer sur l'essentiel, ne les laissez pas s'éparpiller dans des tâches moins importantes
	Communicant <ul style="list-style-type: none">• Discutez des nouvelles perspectives avec les Communicants, ils pourront s'en servir dans leurs échanges avec les autres• Aidez les Communicants à se concentrer sur les relations utiles
	Optimiste <ul style="list-style-type: none">• Inspirez les Optimistes en leur présentant les idées qui ont un véritable potentiel et qui pourraient susciter un enthousiasme large• Orientez l'enthousiasme des Optimistes sur la poursuite d'objectifs difficiles
	Analyste <ul style="list-style-type: none">• Apportez des idées pour inciter les Analystes à élargir leur réflexion• Incitez les Analystes à mener des analyses qui apporteront un avantage clair et concret
	Pilote <ul style="list-style-type: none">• Présentez aux Pilotes des idées et perspectives différentes qui pourraient être utiles pour définir les futures orientations• Mettez les Pilotes au défi de faire avancer le travail plus vite et plus loin

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 Battants

- Présentez aux autres Battants de nouvelles options, de nouvelles opportunités et de nouvelles perspectives business
- Mettez-vous d'accord avec d'autres Battants sur un objectif important et difficile, et travaillez d'arrache-pied pour l'atteindre
- Soyez vigilant(e) avec les autres Battants dont les objectifs peuvent s'opposer aux vôtres



D'autres Innovateurs

- Mobilisez les autres Innovateurs sur les idées qui font véritablement la différence au niveau du résultat
- Discutez de vos idées avec d'autres Innovateurs afin d'ouvrir des perspectives nouvelles et différentes
- Veillez à consigner par écrit les meilleures idées ressortant des échanges avec d'autres Innovateurs