



Rapport Personnel Camille Dubois



Styles

Professionnels

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 36 dimensions de Styles, regroupées en 12 facteurs et en quatre domaines principaux : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chaque dimension comprend trois facettes.

Ces résultats combinent l'ensemble de vos réponses. Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe international de plus de 24 000 cadres et/ou managers. Votre score sur chaque dimension est représenté de manière graphique sur une échelle de 1 à 10. Le score permet de vous situer sur la dimension ; 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. Vous trouverez sous le nom de chaque dimension des descriptions et scores aux trois facettes qui composent la dimension. D'importantes différences de scores entre les facettes d'une même section méritent réflexion et discussion.

La plupart des personnes ont tendance à s'auto-évaluer de manière très positive dans certaines dimensions (par exemple « Fiable »). En conséquence, et parce que les résultats sont relatifs, vous pourrez trouver que votre score est inférieur à ce à quoi vous vous attendiez. Il est également important de garder à l'esprit que les scores doivent être interprétés au regard d'une fonction et d'un contexte donnés. Par exemple, "se conformer" peut être souhaitable sur des fonctions administratives nécessitant un strict respect des règles et des procédures. Mais ce peut être une limite sur des postes à fortes responsabilités qui requièrent de la prise de risque et une capacité à sortir du cadre des règles et des procédures établies.

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.

Domaine Pensée

Pensée										
Rigoureux(se)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre analytique moyennement intéressé(e) par l'analyse d'informations; pose plutôt fréquemment des questions pour approfondir; cherche à résoudre les problèmes						■				
Etre factuel(le) rédige bien; comprend assez bien la logique d'un argument; explore les faits de manière exhaustive							■			
Etre rationnel(le) aime autant travailler avec des données chiffrées que la plupart des personnes; a un intérêt plutôt limité pour les technologies de l'information; s'appuie en partie sur les faits pour prendre ses décisions					■					
Investigateur(rice)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chercher à apprendre assez peu intéressé(e) par le fait d'apprendre de nouvelles choses; apprend vite; tend à privilégier la lecture pour apprendre							■			
Avoir l'esprit pratique assez peu centré(e) sur le travail pratique; a peu tendance à apprendre en faisant; accorde assez peu d'importance au bon sens pratique		■								
Etre perspicace cherche souvent à améliorer les choses; va très rapidement au coeur d'un problème; se fie à son intuition pour guider ses jugements									■	
Imaginatif(ve)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre inventif(ve) génère beaucoup d'idées; produit des idées très originales; peut envisager des options radicales										■
Etre abstrait(e) à l'aise pour raisonner de manière conceptuelle; utilise souvent des théories; relativement intéressé(e) par la compréhension des principes sous-jacents							■			
Etre stratège a tendance à élaborer des stratégies; adopte une vision très long terme; construit une vision claire de l'avenir									■	

Domaine Influence

Influence										
Sociable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interagir plein(e) de vie dans certaines situations; a tendance à parler autant que les autres; relativement intéressé(e) par le fait de développer son réseau						■				
Etre avenant(e) a besoin d'un peu de temps pour établir de bonnes relations; cherche peu à laisser une première impression positive; se fait de nouveaux amis relativement facilement			■							
Se mettre en valeur souvent le centre d'attention; peut parler dans une certaine mesure de ses propres succès; recherche les compliments dans une certaine mesure								■		
Impactant(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre convaincant(e) très persuasif(ve); affirmé(e) pour défendre son point de vue; négocie bien									■	
S'exprimer clairement plutôt à l'aise pour faire des présentations orales; explique assez bien les choses; relativement à l'aise avec de nouvelles personnes						■				
Etre stimulant(e) exprime ouvertement son désaccord; questionne ouvertement les idées des autres; s'implique beaucoup dans les débats										■
Affirmé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre résolu(e) prend des décisions rapidement; prêt(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes; a des opinions très fortes										■
Diriger orienté(e) vers les rôles de leader; coordonne bien les autres; prend nettement le contrôle des choses								■		
Responsabiliser trouve assez peu d'intérêt à motiver les autres; enthousiasme les autres; cherche parfois à encourager les autres					■					

Domaine Adaptabilité

Adaptabilité										
Résistant(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Avoir de l'assurance a une confiance en lui(elle) relative; a le sentiment de déterminer son propre avenir; conscient(e) de sa propre valeur										
Etre serein(e) assez peu anxieux(se) durant les événements importants; plutôt calme avant les événements importants; travaille bien sous pression										
Etre médiateur(trice) gère assez bien les personnes mécontentes; n'aime pas avoir à gérer les personnes en colère; assez peu tourné(e) vers la résolution de conflits										
Flexible	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre positif(ve) optimiste; surmonte les difficultés rencontrées aussi rapidement que la plupart des personnes; est d'une nature très enjouée										
Etre tourné(e) vers le changement assez positif(ve) face au changement; assez à l'aise face à l'incertitude; s'adapte aux nouveaux défis aussi bien que la plupart des personnes										
Etre réceptif(ve) peu réceptif(ve) au retour des autres sur son travail; a moyennement tendance à rechercher un œil critique sur son approche; demande assez peu de retours sur son travail										
Tourné(e) vers les autres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre attentif(ve) fait assez peu preuve d'empathie; peu à l'écoute des autres; intéressé(e) par la compréhension du comportement des autres										
Impliquer les autres peu orienté(e) vers le travail en équipe; prend plutôt en compte le point de vue des autres; implique assez peu les autres dans la prise de décision										
Accepter les autres montre assez peu d'attention aux autres; raisonnablement tolérant(e) envers les autres; fait moyennement confiance aux autres										

Domaine Réalisation

Réalisation										
Conscientieux(se)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre fiable assez peu centré(e) sur le respect des délais; assez peu ponctuel(le); assez peu soucieux(se) de terminer les tâches			■							
Etre méticuleux(se) peu soucieux(se) des détails; assez peu minutieux(se); moyennement perfectionniste				■						
Se conformer a peu tendance à suivre les règles; n'aime pas suivre les procédures; prend des décisions assez risquées	■									
Structuré(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre organisé(e) peu organisé(e); n'aime pas avoir à planifier les choses; a peu tendance à établir des priorités	■									
Avoir des principes peut parfois déroger à son éthique; assez peu centré(e) sur le respect de la confidentialité; assez peu centré(e) sur le respect des engagements pris			■							
Etre actif(ve) travaille à un rythme plutôt soutenu; aime avoir beaucoup à faire; préfère ne pas faire trop de choses en même temps					■					
Déterminé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre dynamique met les choses en route; sait bien faire avancer les choses; plutôt énergique dans ce qu'il(elle) fait								■		
Entreprendre identifie les opportunités commerciales; orienté(e) vers la vente; a plutôt l'esprit de compétition									■	
Se mobiliser centré(e) sur l'obtention de résultats remarquables; ambitieux(se); persévérant(e) face aux difficultés									■	

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

- ⊕ 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 persévèrent 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