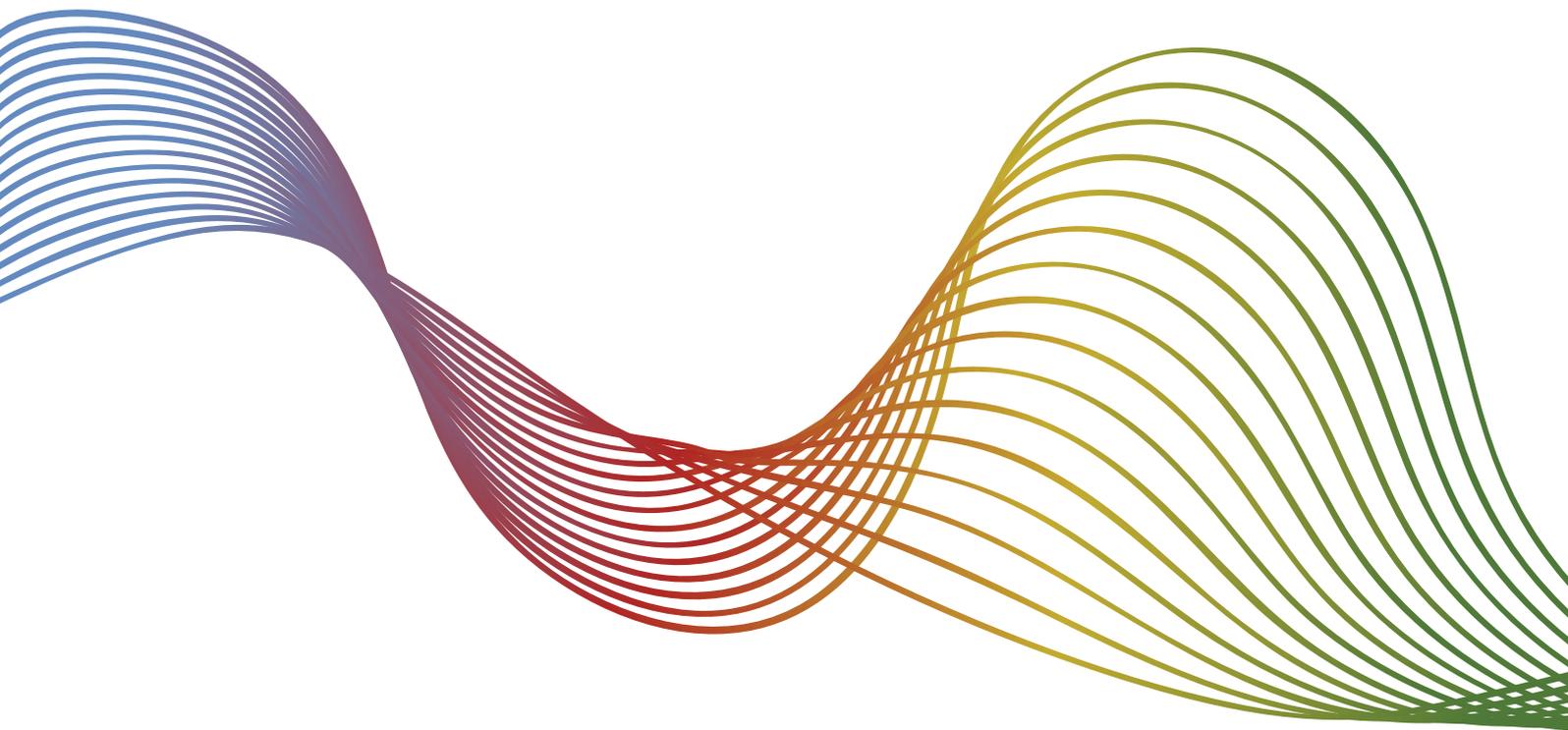


Profil comportemental
Camille Dubois



Profil comportemental

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 5 et la cohérence de ses classements au Sten 9.

	Description de la Compétence	Potentiel
Résoudre les problèmes	Évaluer les problèmes Analyser les informations (7); Se centrer sur les faits (5); Interpréter les données (4)	Moyen potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence
	Chercher des solutions Développer une expertise (6); Avoir une approche pratique (3); Faire preuve de perspicacité (10)	Assez haut potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Innovier Générer des idées (9); Explorer les possibilités (6); Concevoir des stratégies (7)	Haut potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence
Influencer les autres	Développer des relations Interagir avec les autres (7); Initier des contacts (4); Faire impression sur les gens (8)	Assez haut potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Communiquer des idées Convaincre les personnes (8); Exprimer clairement l'information (7); Questionner les idées des autres (10)	Extrêmement haut potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence
	Faire preuve de leadership Prendre des décisions (10); Diriger les autres (8); Responsabiliser les autres (7)	Très haut potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
Adapter les démarches	Se montrer résilient(e) Dégager de la confiance en soi (9); Contrôler ses émotions (7); Résoudre les conflits (3)	Assez haut potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	S'adapter au changement Penser de manière positive (8); Adopter le changement (6); Rechercher le feedback (4)	Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	Apporter son soutien Comprendre les autres (2); Travailler en équipe (3); Valoriser les personnes (4)	Très bas potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence
Produire des résultats	Traiter les détails Respecter les échéances (1); Vérifier les choses (2); Suivre les procédures (1)	Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Structurer les tâches Gérer les tâches (2); Se conformer aux normes (1); Délivrer des résultats (4)	Extrêmement bas potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Se mobiliser pour réussir Passer à l'action (9); Saisir les opportunités (8); Poursuivre des objectifs (10)	Extrêmement haut potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence

À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur le questionnaire Work Strengths, qui explore les talents d'une personne dans les principaux champs professionnels.

Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe international de plus de 14 000 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.