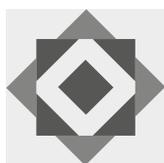


match 6.5



Rapport Intégration
Camille Dubois



Présentation

Ce rapport se base sur le questionnaire Match 6.5 que vous avez rempli. Il donne un aperçu de l'efficacité de vos comportements en contexte professionnel.

Vos talents principaux

Voici vos deux principaux domaines de talent :

Se montrer résilient(e)

Évaluer les problèmes

Vous trouverez pour chaque domaine les informations suivantes :

Connaître votre talent - Décrit vos talents et la valeur ajoutée que vous apportez.

Tirer profit de votre talent - Propose des conseils sur la façon de développer et capitaliser sur vos talents pour répondre aux exigences de votre nouveau poste.

Bien utiliser votre talent - Donne des conseils pour optimiser la contribution que vos talents peuvent apporter dans votre nouvel environnement.

Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable - Fournit des conseils pour vous aider à sensibiliser l'organisation et/ou votre manager sur vos talents et pour trouver les moyens de vous accompagner dans votre développement.

Votre zone de défi

Voici un domaine qui pourrait représenter une zone de défi pour vous :

Se mobiliser pour réussir

Vous trouverez pour chaque domaine les informations suivantes :

Connaître votre zone de défi - Décrit votre zone de défi et la façon dont elle peut influencer votre façon de travailler.

Travailler votre zone de défi - Donne des conseils sur la façon de travailler et gérer vos limites.

Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable - Propose des conseils sur la manière dont l'organisation et/ou votre manager pourraient vous aider à vous développer.

Priorités de développement

Cette section vous invite à planifier les actions clés pour votre développement dans les prochains mois.

Vos talents principaux

Se montrer résilient(e)

Connaître votre talent

Vous êtes généralement plus résilient(e) que les autres face aux défis et aux exigences que vous rencontrez dans le cadre de votre travail. Cette attitude sera un atout dans des environnements où la pression est forte.

Tirer profit de votre talent

- Recherchez des occasions de sortir de votre zone de confort.
- Lorsque vous êtes confronté(e) à un défi ou à une situation difficile, préparez-vous en repensant à des situations similaires dans le passé que vous avez gérées efficacement.
- Après avoir géré une situation de tension ou conflictuelle, repensez à ce que vous avez bien fait et à ce que vous pourriez faire différemment la prochaine fois.

Bien utiliser votre talent

Vous avez une résistance à la pression plus élevée que la plupart des personnes qui vous entourent. Essayez de prendre en compte les inquiétudes des autres ; en réagissant différemment d'eux à la pression, vous risquez d'être perçu(e) comme insensible ou indifférent(e). Vous pouvez être une force apaisante et équilibrante pour les autres, pensez à dire quelques mots d'encouragement ou de soutien aux autres quand il y a de la pression pour eux.

Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable

- Faites savoir à vos collègues ce que vous savez faire, et dites-leur que vous êtes prêt(e) à faire des choses que vous n'avez encore jamais faites.
- N'hésitez pas à partager avec vos collègues la façon dont vous avez géré la pression par le passé, et ce que vous avez trouvé facile ou plus difficile.
- Faites savoir aux autres que vous êtes prêt(e) à aider à résoudre les conflits ou les difficultés interpersonnelles.

Vos talents principaux

Évaluer les problèmes

Connaître votre talent

Vous vous décrivez comme ayant des capacités d'analyses, ce qui vous permet d'évaluer les problèmes plus en profondeur que la majorité des gens. Cela vous donne probablement une base solide pour argumenter un point de vue de manière factuelle, mener des analyses approfondies et résumer et documenter les principaux résultats.

Tirer profit de votre talent

- Identifiez ce qui est réellement important quand vous menez une analyse. Veillez à bien faire comprendre vos conclusions et justifiez-les.
- Étudiez de nouvelles façons précises, simples et rapides de présenter une documentation écrite et des supports de présentation qui communiquent les faits essentiels.
- Utilisez les dernières méthodes d'analyse et de présentation des données, et demandez des feedbacks sur l'utilité des données que vous présentez.

Bien utiliser votre talent

Votre approche évaluative peut vous donner une capacité d'analyse dans votre travail que d'autres n'auront souvent pas. Mais il est important de prendre en compte les styles professionnels des autres. Lorsque vous communiquez avec des personnes moins analytiques, gardez en tête qu'elles n'attendent peut-être qu'un résumé, et non l'entièreté du problème. Il est parfois plus important d'agir plutôt que de passer du temps à rechercher des faits et des données. Lorsque l'analyse a peu d'impact sur le résultat, veillez à réduire le temps que vous passez à évaluer les choses, afin d'atteindre votre objectif dans les délais.

Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable

- Assurez-vous d'avoir la possibilité de poser des questions de manière approfondie et de disposer de temps pour examiner les faits de manière convenable.
- Étudiez les faits de manière précise et documentez-les par écrit.
- N'hésitez pas à mettre plus d'objectivité dans la prise de décisions, en tenant davantage compte des éléments et chiffres clés.

Votre zone de défi

Se mobiliser pour réussir

Connaître votre zone de défi

Vous n'avez pas de désir fort de poursuivre des opportunités commerciales ou de vous fixer des objectifs particulièrement élevés. Vous préférez vous fixer un objectif atteignable plutôt que de persévérer sur un objectif particulièrement difficile ou ambitieux.

Travailler votre zone de défi

- Listez les choses importantes que vous évitez, et faites-les sans délai.
- Identifier un problème est la première étape pour le solutionner et le transformer en opportunité pour votre organisation. Recherchez les problèmes relevant de votre responsabilité et créez ainsi de nouvelles opportunités.
- Décomposez les objectifs en étapes et objectifs à plus court terme. Veuillez à ce qu'ils soient "SMART" : spécifiques, mesurables, attractifs, réalistes et définis dans le temps.

Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable

- Identifiez les aspects de votre rôle où il est nécessaire de faire preuve de beaucoup d'énergie, pour lesquels il y a un fort besoin d'agir et de faire bouger les lignes.
- Cherchez des occasions d'être compétitif(-ve) et entreprenant(e) au sein de votre fonction.
- Assurez-vous que vos collègues comprennent bien votre orientation résultats et votre envie de faire des projets une réussite.

Priorités de développement

Talent principal :

Se montrer résilient(e)

Quelles actions allez-vous mettre en place pour vous développer dans ce domaine ?

Qui peut vous aider à progresser dans ce domaine et comment ?

Quand et comment mesurerez-vous vos progrès dans ce domaine ?

Priorités de développement

Talent principal :

Évaluer les problèmes

Quelles actions allez-vous mettre en place pour vous développer dans ce domaine ?

Qui peut vous aider à progresser dans ce domaine et comment ?

Quand et comment mesurerez-vous vos progrès dans ce domaine ?

Priorités de développement

Zone de défi :

Se mobiliser pour réussir

Quelles actions allez-vous mettre en place pour vous développer dans ce domaine ?

Qui peut vous aider à progresser dans ce domaine et comment ?

Quand et comment mesurerez-vous vos progrès dans ce domaine ?

Notes

À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur le questionnaire Match 6.5, qui explore les talents des personnes en contexte professionnel.

Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe international de 442 personnes sans responsabilité de management.

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. Nous ne pouvons être tenus responsables des conséquences de l'utilisation de ce rapport, quelle qu'en soit l'origine.

Ce rapport est réservé exclusivement aux salariés et consultants de Saville Assessment et aux clients autorisés par Saville Assessment.