

Rapport Expert 2006 de Mr A Exemple



Styles

Professionnels

Sommaire

Introduction au Rapport d'évaluation.....	3
Présentation du Profil Psychométrique.....	4
Présentation du Profil Psychométrique - Pensée Domaine.....	5
Présentation du Profil Psychométrique - Influence Domaine.....	6
Présentation du Profil Psychométrique - Adaptabilité Domaine.....	7
Présentation du Profil Psychométrique - Réalisation Domaine.....	8
Résumé du profil psychométrique.....	9
Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte.....	10
Profil de Compétences	11

A propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation des Styles Professionnels et permet d'explorer les motivations individuelles, les préférences, les besoins et les talents vis-à-vis des principaux champs professionnels.

Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe de plusieurs centaines de professionnels et managers et sont présentés sur une échelle en stens de 1 à 10.

S'appuyant sur une auto-évaluation, les résultats reflètent la manière dont la personne se perçoit. Nos recherches ont néanmoins montré qu'il s'agit d'une mesure pertinente pour prédire le comportement des individus dans un contexte professionnel.

Les informations contenues dans ce rapport peuvent être sensibles et doivent être conservées dans un lieu sûr.

Ces informations sont généralement valides pour une durée de 12 à 24 mois, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré par les logiciels de Saville Consulting. Il a été élaboré à partir des résultats à un questionnaire rempli par le participant.

Saville Consulting ne peut garantir qu'il n'a pas été modifié ou corrigé et ne saurait être responsable de l'utilisation qui en sera faite.

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

Introduction au Rapport d'évaluation

Ce rapport fournit des informations concernant les motivations, les préférences, les besoins et les talents de A Exemple, sur la base de ses réponses au questionnaire de Styles Professionnels.

Profil psychométrique complet

Le profil psychométrique complet se centre sur les 36 dimensions de styles professionnels, qui sont organisées en 4 grands domaines (Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation), avec une page par domaine. Chacun de ces domaines se décompose en 3 facteurs (12 au total), chacun regroupant 3 dimensions. Ces 36 dimensions comprennent chacune 3 facettes sous-jacentes (108 au total), avec des descriptions des scores aux facettes présentées sous chaque nom de dimension.

Résumé du profil psychométrique

Le résumé du profil psychométrique donne une vue d'ensemble des 36 dimensions de styles professionnels du profil sur une page. Il met en évidence la précision des scores aux facettes, indique si la motivation ou le talent est plus élevé (le plus élevé est signalé par M ou T) et si le score normatif ou le score ipsatif est plus élevé (le plus élevé est signalé par N ou I).

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

Ce rapport fournit des indications sur les éléments contextuels susceptibles de faciliter ou de freiner la réussite d'une personne. Les recherches approfondies de Saville Consulting ont montré que les motivations et les talents ont un lien fort avec la culture, la fonction et le contexte et peuvent aider à appréhender la performance et la compétence d'une personne.

Profil de Compétences

Ce profil repose sur les liens établis entre les 108 facettes du questionnaire des Styles Professionnels et une évaluation détaillée et indépendante de la performance au travail de plus de 1000 professionnels. S'appuyant sur des données réelles, ce rapport fournit une prédiction unique des points forts et des limites de A Exemple dans 12 champs-clés de performance. Les composantes sous-jacentes sont présentées à travers les descriptions et les scores sous chacune des 12 compétences.

Présentation du Profil Psychométrique

Ce profil fournit une évaluation détaillée des réponses de A Exemple au questionnaire de Styles Professionnels.

Il commence par un résumé de la manière dont le participant a répondu. Il est suivi d'indications pour analyser le profil. Les pages qui suivent présentent les résultats dans les 4 domaines de Saville Consulting Wave.

Résumé de la manière de répondre

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendance à l'acquiescement Globalement assez positif(ve) dans les auto-évaluations										
Cohérence des classements Relativement cohérent(e) dans le classement des items										
Homogénéité Motivation-Talent Globalement, l'accord entre les scores de Motivation et de Talent est très élevé										
Homogénéité Normatif-Ipsatif Globalement, l'accord entre les scores normatifs et ipsatifs est typique de celui de la plupart des gens										

Analyse du profil

Les recherches conduites par Saville Consulting montrent que le meilleur prédicteur de la performance professionnelle est le score indiqué par le curseur sten (qui combine les scores normatifs et ipsatifs). Les informations suivantes sont également fournies sur le profil :

Etendue des scores. 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.

Ecart Motivation-Talent. Des différences de 3 stens ou plus entre les scores Motivation et Talent sont indiquées par les marqueurs **M** et **T**. Ces différences suggèrent un intérêt pour se développer sur certaines dimensions ou indiquent des dimensions pour lesquelles les influences contextuelles sont fortes.

Ecart Normatif-Ipsatif. Des différences de 3 stens ou plus entre les scores normatifs et ipsatifs sont indiquées par les marqueurs **N** et **I**. 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).

Présentation du Profil Psychométrique - Pensée Domaine

N Normatif

I Ipsatif

M Motivation

T Talent

||||| Etendue des scores

PENSÉE

VISION

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Etre inventif(ve) Sten 8

produit des idées originales (7); génère beaucoup d'idées (9); enclin(e) à adopter des solutions radicales (8)



Etre abstrait(e) Sten 8

à l'aise pour développer des concepts (7); utilise très souvent des théories (9); intéressé(e) par la compréhension des principes sous-jacents (8)



Etre stratège Sten 10

très enclin(e) à élaborer des stratégies (10); crée une vision claire de l'avenir (8); adopte une vision long terme (8)



JUGEMENT

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Etre perspicace Sten 9

va très rapidement au coeur d'un problème (9); est relativement centré(e) sur l'amélioration constante des choses (6); se fie largement à son intuition pour guider ses jugements (10)



Avoir l'esprit pratique Sten 6

relativement centré(e) sur le travail pratique (5); peu enclin(e) à apprendre en faisant (4); fait preuve de beaucoup de bon sens (9)



Chercher à apprendre Sten 7

relativement intéressé(e) par le fait d'apprendre des choses nouvelles (5); enclin(e) à apprendre par la lecture (7); apprend vite (7)



EVALUATION

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Etre analytique Sten 8

enclin(e) à chercher les solutions d'un problème (7); intéressé(e) par l'analyse d'informations (8); pose fréquemment des questions pour approfondir (7)



Etre factuel(le) Sten 7

très enclin(e) à bien communiquer par écrit (9); comprend bien la logique sur laquelle s'appuie un argument (7); ne recherche pas en priorité tous les faits pertinents (4)



Etre rationnel(le) Sten 8

aime autant travailler avec des données chiffrées que la plupart des personnes (6); utilise beaucoup les technologies de l'information (9); prend la plupart de ses décisions en s'appuyant uniquement sur les faits (7)



Présentation du Profil Psychométrique - Influence Domaine

N Normatif

I Ipsatif

M Motivation

T Talent

||||| Etendue des scores

INFLUENCE

LEADERSHIP

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre déterminé(e) <small>Sten 10</small> prend des décisions très rapidement (10); vraiment prêt(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes (9); a des opinions fortes (8)										
Diriger <small>Sten 7</small> fortement orienté(e) vers les rôles de leader (9); a plutôt tendance à prendre le contrôle des choses (6); coordonne relativement bien les autres (5)										
Responsabiliser <small>Sten 7</small> trouve de l'intérêt à motiver les autres (5); est une réelle source d'inspiration pour les autres (9); encourage plutôt les autres (5)										

IMPACT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre convaincant(e) <small>Sten 7</small> très persuasif(ve) (10); moyennement intéressé(e) par la négociation (6); plutôt sûr(e) de lui (d'elle) dans l'affirmation de son point de vue (5)										
Etre stimulant(e) <small>Sten 6</small> sait bien débattre avec les autres (8); exprime son désaccord assez ouvertement (5); s'implique dans les débats animés (7)										
S'exprimer clairement <small>Sten 8</small> très à l'aise pour faire des présentations (9); explique bien les choses (8); se sent peu à l'aise avec de nouvelles personnes (4)										

COMMUNICATION

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se mettre en valeur <small>Sten 4</small> modeste vis-à-vis de ses propres succès (4); aime modérément être le centre d'attention (6); a peu besoin de recevoir des compliments (4)										
Interagir <small>Sten 4</small> moyennement intéressé(e) par le fait de travailler en réseau (6); a tendance à parler relativement peu (4); n'a pas énormément d'entrain (4)										
Etre convivial(e) <small>Sten 4</small> a besoin d'un peu de temps pour établir de bonnes relations (4); cherche peu à se faire de nouveaux amis (4); est plutôt soucieux(se) de donner une première impression positive (5)		I				N				

Présentation du Profil Psychométrique - Adaptabilité Domaine

N Normatif

I Ipsatif

M Motivation

T Talent

||||| Etendue des scores

ADAPTABILITÉ

SOUTIEN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Impliquer les autres <small>Sten 5</small> assez peu orienté(e) vers le travail en équipe (4); prend plutôt en compte le point de vue des autres (6); implique moyennement les autres dans la décision finale (6)					■					
Etre attentif(ve) <small>Sten 5</small> fait peu preuve d'empathie (4); a peu tendance a écouter avec attention pendant longtemps (4); est intéressé(e) par la compréhension du comportement des autres (7)					■					
Accepter les autres <small>Sten 4</small> est prudent(e) quand il s'agit de faire confiance aux autres (3); relativement tolérant(e) (5); moyennement attentionné(e) envers les autres (5)				■						

RÉSISTANCE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre médiateur(trice) <small>Sten 4</small> assez peu tourné(e) vers la résolution de conflits (4); gère assez bien les personnes en colère (6); gère assez bien les personnes mécontentes (5)			I	■		N				
			M			T				
Avoir de l'assurance <small>Sten 5</small> a moins confiance en lui(elle) que la plupart des personnes (4); peu conscient(e) de sa propre valeur (4); a le sentiment d'avoir la maîtrise de son propre avenir (8)					■					
			M				T			
Etre serein(e) <small>Sten 7</small> relativement calme avant les événements importants (5); rarement nerveux(se) pendant les événements importants (9); travaille bien sous pression (7)								■		

FLEXIBILITÉ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre réceptif(ve) <small>Sten 3</small> peu réceptif(ve) au retour des autres sur son travail (2); encourage les autres à avoir un oeil critique sur son approche (7); ne demande pas de retour sur sa performance (2)				■						
Etre positif(ve) <small>Sten 5</small> a tendance à avoir un point de vue optimiste (8); n'est pas souvent de bonne humeur (3); se remet assez rapidement de ses échecs (5)					■					
Etre tourné(e) vers le changement <small>Sten 7</small> s'adapte aux nouveaux défis aussi facilement que la plupart des gens (5); positif(ve) face au changement (7); à l'aise face à l'incertitude (7)							■			

Présentation du Profil Psychométrique - Réalisation Domaine

N Normatif

I Ipsatif

M Motivation

T Talent

||||| Etendue des scores

RÉALISATION

STRUCTURE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre organisé(e) <small>Sten 6</small> relativement bien organisé(e) (6); aime beaucoup planifier (9); établit plutôt bien des priorités (5)										
Avoir des principes <small>Sten 8</small> est plutôt soucieux(se) de l'éthique (6); a tendance à respecter la confidentialité (8); centré(e) sur le fait de respecter ses engagements (8)										
Etre actif(ve) <small>Sten 4</small> n'aime pas travailler à un rythme trop rapide (4); préfère ne pas avoir trop à faire (4); est capable de faire plusieurs choses en même temps (5)		I							N	

DÉTERMINATION

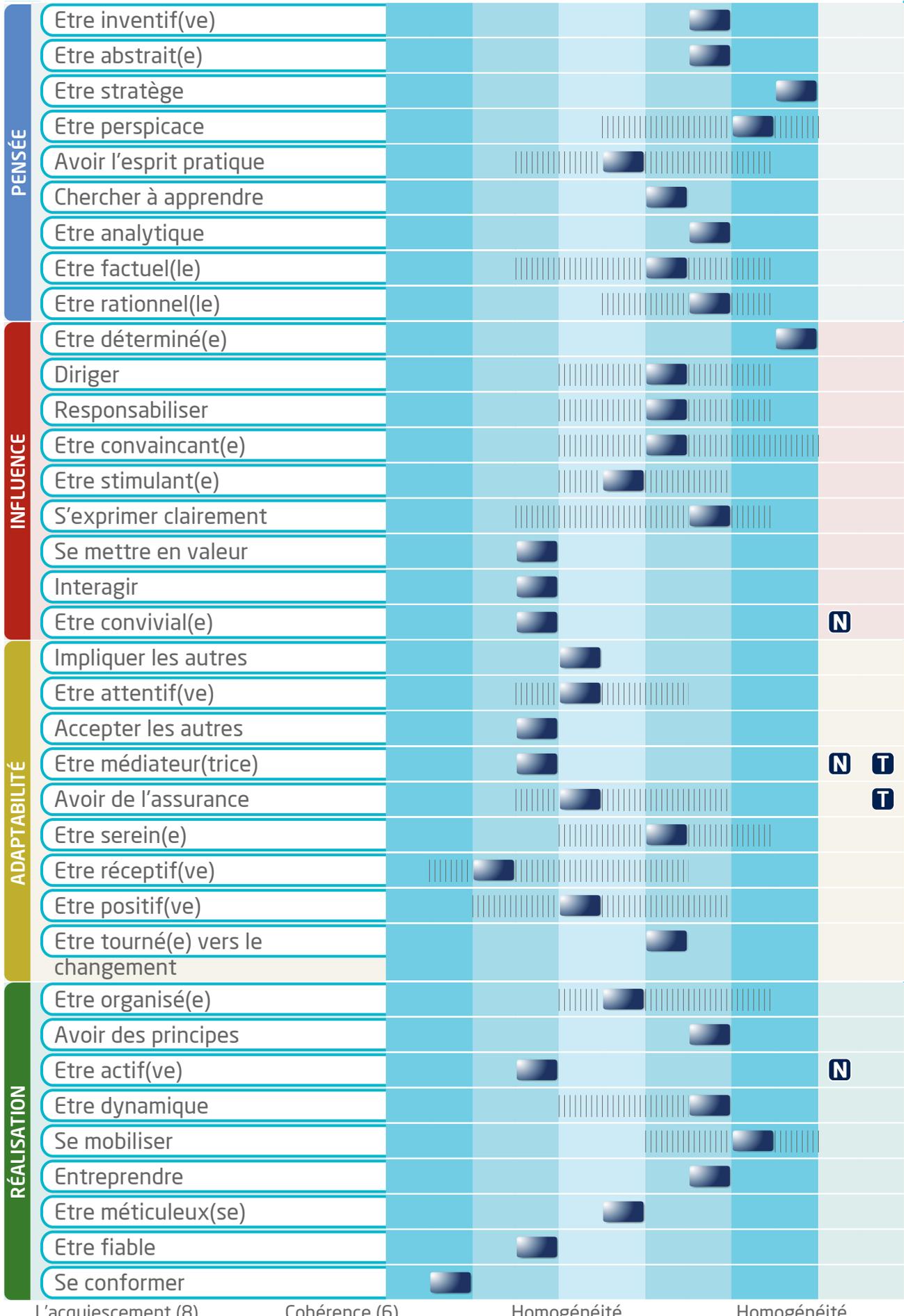
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre dynamique <small>Sten 8</small> énergique (8); sait bien agir pour faire avancer les choses (8); initie relativement bien les choses (5)										
Se mobiliser <small>Sten 9</small> assez ambitieux(se) (8); très déterminé(e) à obtenir d'excellents résultats (10); a tendance à persévérer face aux difficultés (7)										
Entreprendre <small>Sten 8</small> a l'esprit de compétition (7); identifie clairement les opportunités commerciales (9); assez orienté(e) vers la vente (7)										

MISE EN ŒUVRE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre méticuleux(se) <small>Sten 6</small> assure un niveau de qualité élevé (7); plutôt minutieux(se) (6); plutôt soucieux(se) des détails (5)										
Etre fiable <small>Sten 4</small> aussi soucieux(s) du respect des délais que la plupart des personnes (5); plutôt soucieux(se) de terminer les tâches (5); assez peu ponctuel(le) (3)										
Se conformer <small>Sten 2</small> a assez peu tendance à suivre les règles (3); n'aime pas trop suivre les procédures (3); a parfois tendance à prendre des décisions risquées (3)										

Résumé du profil psychométrique

N Normatif **I** Ipsatif **M** Motivation **T** Talent ||||| Etendue des scores



L'accomplissement (8)

Cohérence (6)

Homogénéité

Homogénéité

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

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

Facilitateurs de performance

- ⊕ si l'accent est mis sur les résultats et sur la détermination et si l'obtention de très bons résultats est récompensée
- ⊕ si l'aptitude à cerner rapidement le cœur d'une problématique et à identifier facilement des solutions est fortement valorisée
- ⊕ si chacun est encouragé à prendre des décisions et à en assumer la responsabilité
- ⊕ si l'accent est mis sur l'analyse et si la capacité à résoudre un problème est véritablement valorisée
- ⊕ si l'accent est mis sur la recherche d'éléments factuels et sur la communication claire des faits par écrit
- ⊕ si l'esprit commercial et entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et de dépasser la concurrence
- ⊕ si la créativité et l'innovation sont encouragées et si les idées et les solutions radicales sont bien accueillies
- ⊕ si l'accent est fortement mis sur la stratégie et s'il est souhaitable d'avoir une vision claire de l'avenir

Inhibiteurs de performance

- ⊖ si l'envie d'obtenir des résultats exceptionnels est peu élevée et si les personnes persévèrent rarement face aux difficultés
- ⊖ si peu d'importance est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à la détection d'améliorations potentielles
- ⊖ si la responsabilité des décisions importantes est confiée à d'autres personnes et s'il y a peu d'opportunités d'avoir un impact sur le résultat
- ⊖ si les opportunités d'analyse et de résolution des problèmes sont rares
- ⊖ si peu de valeur est attachée à l'exploration de l'ensemble des faits et à la qualité de leur communication par écrit
- ⊖ si la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit
- ⊖ si les attitudes conventionnelles et les approches traditionnelles sont la norme et si les idées nouvelles sont peu encouragées
- ⊖ 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

Profil de Compétences

Ce profil présente le potentiel de A Exemple dans 12 compétences clés. Il repose sur nos études portant sur les liens entre Wave, les compétences et la performance au travail.

	Description de la Compétence	Potentiel	
RÉSOUT LES PROBLÈMES	Innove Génère des idées (9); Explore les possibilités (8); Développe des stratégies (9)	9	Très élevé potentiel supérieur à 95% de la population active
	Produit des jugements Fait preuve de perspicacité (10); Adopte une approche pragmatique (8); Développe une expertise (6)	9	Très élevé potentiel supérieur à 95% de la population active
	Évalue les problèmes Analyse les situations (9); Se centre sur les faits (9); Interprète les données (8)	10	Extrêmement élevé potentiel supérieur à 99% de la population active
INFLUENCE LES GENS	Fait preuve de leadership Prend des décisions (10); Entraîne les autres (8); Responsabilise les autres (5)	8	Elevé potentiel supérieur à 90% de la population active
	Communique l'information Convainc les personnes (8); Stimule les idées (6); Exprime clairement les informations (8)	8	Elevé potentiel supérieur à 90% de la population active
	Communique avec les gens Fait une forte impression sur les gens (6); Développe des relations (4); Établit de bonnes relations (3)	4	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population active
ADAPTE LES DÉMARCHES	Apporte son soutien Travaille en équipe (5); Comprend les gens (4); Valorise les personnes (4)	4	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population active
	Dégage de l'assurance Résout les conflits (4); Dégage de la confiance en soi (7); Fait face à la pression (8)	7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population active
	S'adapte au changement Favorise le feedback (5); Pense de manière positive (5); Accueille le changement (7)	6	moyen supérieur potentiel supérieur à 60% de la population active
FOURNIT DES RÉSULTATS	Structure les tâches Organise (6); Se conforme aux normes (7); Termine les tâches (4)	6	moyen supérieur potentiel supérieur à 60% de la population active
	Obtient le succès Passe à l'action (8); Poursuit des objectifs (10); Relève des défis (9)	9	Très élevé potentiel supérieur à 95% de la population active
	Exécute les tâches assignées Vérifie les détails (6); Veille au respect des délais (4); Suit les procédures (3)	4	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population active