

Rapport Expert de Pat Sample



Styles

Focus

Sommaire

Introduction au Rapport d'évaluation.....	3
Informations sur le profil psychométrique.....	4
Profil Psychométrique	5
Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte.....	6
Profil de Compétences	7

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 mixte de professionnels 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 Pat Sample, sur la base de ses réponses au questionnaire Saville Consulting Wave.

Informations sur le profil psychométrique

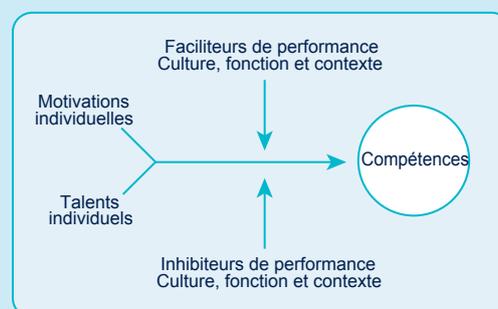
Cette page présente une analyse de la manière de répondre de Pat Sample au questionnaire des Styles Focus. Les quatre indicateurs permettent de vérifier la validité du profil et de souligner certaines tendances particulières dans les réponses. Le paragraphe 'Analyse du profil' explique comment interpréter certains aspects du profil psychométrique qui sont uniques à Saville Consulting Wave.

Profil Psychométrique

Le profil psychométrique présente les résultats sur les 12 sections des Styles Focus, chaque domaine de Saville Consulting Wave (Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation) regroupant 3 de ces sections. Les 12 sections sont composées de 3 facettes chacune dont la description est donnée sous le nom de la section. Ces descriptions varient en fonction du score individuel obtenu à chaque facette. Il y a 36 facettes au total.

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

Le profil de compétences repose sur les liens établis entre les 36 facettes du questionnaire des Styles Focus et des évaluations détaillées et indépendantes de la performance au travail. S'appuyant sur des données réelles, ce profil fournit une prédiction unique des points forts et des limites de Sue Morgan dans 12 champs-clés de performance. Cette prédiction devra être interprétée en fonction des exigences d'un poste donné et en tenant compte du contexte professionnel. Il est à noter que des personnes très positives vis-à-vis d'elles-mêmes peuvent obtenir des scores artificiellement élevés tandis que d'autres ayant des scores bas peuvent s'être montrées très critiques. Dans ces deux cas, il est important de vérifier les résultats en les croisant avec d'autres informations.

Informations sur le profil psychométrique

L'analyse de la manière de répondre donne une vue d'ensemble des réponses de Pat Sample au questionnaire des Styles Focus à l'aide de 4 indicateurs. Ces informations sont à prendre en compte lors de l'interprétation du profil psychométrique.

Analyse 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 Normatif-Ipsatif Globalement, l'accord entre les scores normatifs et ipsatifs est typique de celui de la plupart des gens										
Homogénéité Motivation-Talent Globalement, l'accord entre les scores de Motivation et de Talent est assez élevé										

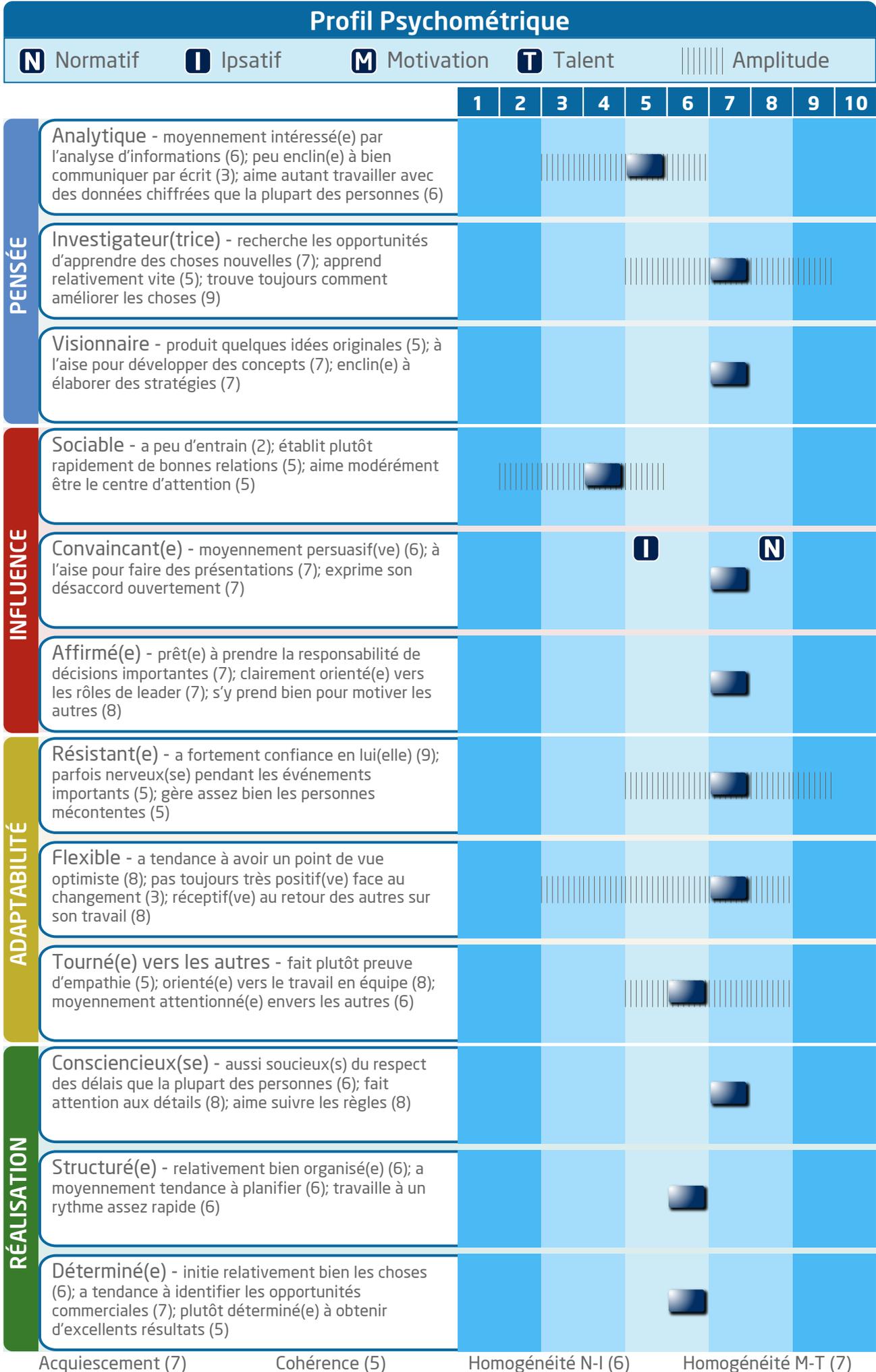
Analyse du profil

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.

Amplitude. Lorsque l'étendue des scores aux facettes au sein d'une même section 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.

Écart 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).

Écart 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.



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 Pat Sample.

Facilitateurs de performance

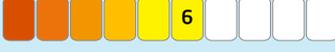
- ⊕ si la confiance en soi est valorisée et si les personnes sont encouragées à connaître leur valeur et à être responsable de leur travail
- ⊕ si un feedback transparent est encouragé et s'il est donné librement
- ⊕ si une attitude positive et volontaire est valorisée et récompensée
- ⊕ si les personnes adhèrent à des règles et règlements clairs, si des procédures bien établies sont mises en place et si les risques sont minimisés
- ⊕ si l'accent est fortement mis sur la stratégie et s'il est souhaitable d'avoir une vision claire de l'avenir
- ⊕ 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
- ⊕ s'il est possible d'avoir des responsabilités de leader et de contrôler les hommes et les moyens

Inhibiteurs de performance

- ⊖ si la confiance en soi est assimilée à de l'arrogance et dénigrée, et si les personnes ne sont pas encouragées à gérer leur charge de travail
- ⊖ si le feedback n'est pas encouragé et s'il est rarement donné
- ⊖ si l'attitude générale est négative et si les personnes mettent du temps à se remettre des échecs
- ⊖ si les personnes ne sont pas tenues de se conformer à des règles et règlements, s'il n'existe pas de procédures clairement établies et si le degré de risque est élevé
- ⊖ 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 peu d'importance est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à la détection d'améliorations potentielles
- ⊖ si l'application d'idées théoriques et de modèles présente peu d'intérêt et si peu de temps est laissé pour explorer les différentes options et possibilités
- ⊖ s'il y a peu de possibilités d'avoir des responsabilités de leader et de diriger d'autres personnes

Profil de Compétences

Ce profil présente le potentiel de Pat Sample dans 12 compétences clés. Il a été construit grâce à notre étude internationale reliant les Styles Focus de Saville Consulting, les compétences et la performance au travail.

	Description de la Compétence	Potentiel	
RÉSOUT LES PROBLÈMES	Évalue les problèmes Examine les informations; Se centre sur les faits; Interprète les données	 6	Moyen supérieur potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise; A une approche pratique; Fait preuve de perspicacité	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Innove Génère des idées; Explore les possibilités; Conçoit des stratégies	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
INFLUENCE LES AUTRES	Développe des relations Interagit avec les autres; Etablit des contacts; Fait une forte impression sur les gens	 5	Moyen inférieur potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	Communique l'information Convainc les personnes; Exprime clairement les informations; Stimule les idées	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions; Dirige les autres; Responsabilise les autres	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
ADAPTE LES DÉMARCHES	Faire preuve de solidité Dégage de la confiance en soi; Montre de la sérénité; Résout les conflits	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive; Accueille le changement; Favorise le feedback	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens; Travaille en équipe; Valorise les personnes	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
PRODUIT DES RÉSULTATS	Traite les détails Veille au respect des délais; Vérifie les tâches; Suit les procédures	 7	Assez élevé potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches; Se conforme aux normes; Termine les tâches	 6	Moyen supérieur potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	Obtient le succès Passe à l'action; Saisit les opportunités; Poursuit des objectifs	 6	Moyen supérieur potentiel supérieur à 60% de la population de référence