

# Rapport Responsable hiérarchique de Mr A Sample



Styles

Professionnels

## 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 Responsable Hiérarchique

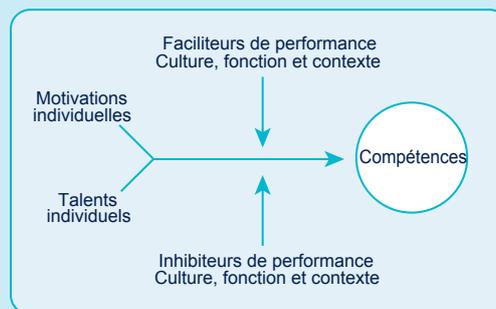
Ce rapport décrit le potentiel de compétences d'une personne et l'adéquation entre son environnement de travail et sa culture de prédilection, grâce aux importantes recherches de validation de Saville Consulting.

### 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 Sample dans 12 champs-clés de performance. Les composantes sous-jacentes sont présentées à travers les descriptions et les scores sous chacune des 12 compétences.

### 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.



### Comment utiliser ce rapport

Ce rapport peut être utilisé dans un grand nombre d'activités, notamment en évaluation ou développement des ressources humaines. Il a été conçu pour être interprété par des managers, des évaluateurs, des interviewers et tout autre acteur clé de l'entreprise pour les aider dans leur prise de décision sans que cela nécessite au préalable une formation ou une expertise particulière dans le domaine de la psychométrie. Le modèle de compétences peut être utilisé de manière universelle et est le fruit de recherches extensives. L'importance relative de chaque compétence doit être décidée au début du processus d'évaluation. Par ailleurs, au moment de prendre des décisions relatives à l'emploi, les informations de ce rapport doivent être croisées avec d'autres informations professionnelles concernant l'individu.

Ce rapport ne doit être remis que par un expert des produits Saville Consulting Wave, incluant le rapport Expert qui fournit des informations plus détaillées (par exemple sur les talents et les motivations d'une personne).

## Profil de Compétences

Ce profil présente le potentiel de A Sample 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	<b>Innove</b> Génère des idées (9); Explore les possibilités (8); Conçoit des stratégies (9)	9 <b>Très élevé</b> potentiel supérieur à 95% de la population de référence
	<b>Produit des jugements</b> Est perspicace (10); A une approche pratique (8); Développe une expertise (6)	9 <b>Très élevé</b> potentiel supérieur à 95% de la population de référence
	<b>Évalue les problèmes</b> Analyse les situations (9); Se centre sur les faits (9); Interprète les données (8)	10 <b>Extrêmement élevé</b> potentiel supérieur à 99% de la population de référence
INFLUENCE LES AUTRES	<b>Fait preuve de leadership</b> Prend des décisions (10); Entraîne les autres (8); Responsabilise les autres (5)	8 <b>Elevé</b> potentiel supérieur à 90% de la population de référence
	<b>Communique l'information</b> Convainc les autres (8); Stimule les idées (6); Exprime clairement l'information (8)	8 <b>Elevé</b> potentiel supérieur à 90% de la population de référence
	<b>Communique avec les gens</b> Fait impression sur les gens (6); Développe des relations (4); Etablit des contacts (3)	4 <b>Assez bas</b> potentiel supérieur à 25% de la population de référence
ADAPTE LES DÉMARCHES	<b>Apporte son soutien</b> Travaille en équipe (5); Comprend les gens (4); Valorise les personnes (4)	4 <b>Assez bas</b> potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	<b>Dégage de l'assurance</b> Résout les conflits (4); A confiance en soi (7); Fait face à la pression (8)	7 <b>Assez élevé</b> potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	<b>S'adapte au changement</b> Cherche le feedback (5); Pense de manière positive (5); Accueille le changement (7)	6 <b>Moyen supérieur</b> potentiel supérieur à 60% de la population de référence
PRODUITS DES RÉSULTATS	<b>Structure les tâches</b> Organise (6); Se conforme aux normes (7); Termine les tâches (4)	6 <b>Moyen supérieur</b> potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	<b>Obtient le succès</b> Passe à l'action (8); Poursuit des objectifs (10); Relève des défis (9)	9 <b>Très élevé</b> potentiel supérieur à 95% de la population de référence
	<b>Exécute les tâches assignées</b> Vérifie les détails (6); Veille au respect des délais (4); Suit les procédures (3)	4 <b>Assez bas</b> potentiel supérieur à 25% de la population de référence

## 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 Sample.

### 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