



Rapport Responsable hiérarchique de Jo Wilson



Styles

Focus

A propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation des Styles 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 1046 professionnels et de managers et sont représentés 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

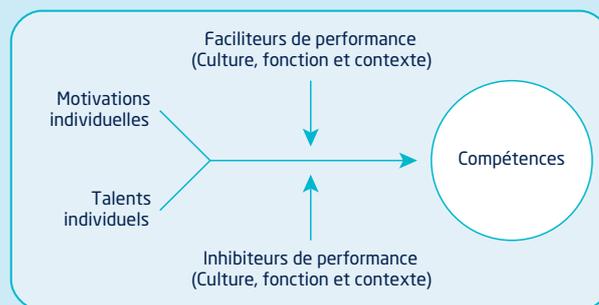
Ce rapport décrit le potentiel de compétences d'une personne et l'adéquation entre son environnement de travail et sa culture de prédilection, grâce aux importantes recherches de validation de Saville Consulting.

Profil de Compétences

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 Jo Wilson 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 vis-à-vis d'elles-mêmes. Dans ces deux cas, il est important de vérifier les résultats en les croisant avec d'autres informations.

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 Jo Wilson 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 Analyse les informations (3); Se centre sur les faits (5); Interprète les données (4)	 Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (1); A une approche pratique (8); Fait preuve de perspicacité (5)	 Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
	Innove Génère des idées (3); Explore les possibilités (1); Conçoit des stratégies (3)	 Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
INFLUENCE LES AUTRES	Développe des relations Interagit avec les autres (9); Initie des contacts (5); Fait impression sur les gens (10)	 Très haut potentiel supérieur à 95% de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (10); Exprime clairement l'information (9); Questionne les idées des autres (9)	 Extrêmement haut potentiel supérieur à 99% de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (10); Dirige les autres (8); Responsabilise les autres (1)	 Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
ADAPTE LES DÉMARCHES	Se montre résilient Dégage de la confiance en soi (10); Contrôle ses émotions (8); Résout les conflits (2)	 Assez haut potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (6); Adopte le changement (3); Cherche le feedback (4)	 Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (1); Travaille en équipe (1); Valorise les personnes (1)	 Extrêmement bas potentiel supérieur à 1% de la population de référence
PRODUITS DES RÉSULTATS	Traite les détails Veille au respect des délais (5); Vérifie les choses (4); Suit les procédures (2)	 Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (4); Se conforme aux normes (1); Délivre des résultats (6)	 Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (10); Saisit les opportunités (10); Poursuit des objectifs (9)	 Extrêmement haut potentiel supérieur à 99% 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 Jo Wilson.

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 l'esprit commercial et entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et de dépasser la concurrence
- ⊕ si les niveaux d'énergie sont élevés, si l'action est encouragée et si chacun est récompensé pour ses initiatives et son efficacité
- ⊕ si la capacité à persuader est fortement valorisée et si l'influence s'exerce par la persuasion et la négociation plutôt que par l'utilisation de l'autorité
- ⊕ si chacun est encouragé à prendre des décisions et à en assumer la responsabilité
- ⊕ s'il y a des opportunités d'être le centre d'attention et si les personnes sont au courant des résultats et du statut de chacun
- ⊕ si la capacité à expliquer clairement et avec confiance est fortement valorisée et si les opportunités de faire des présentations sont nombreuses
- ⊕ s'il existe de nombreuses opportunités de créer et de développer des relations et si un fonctionnement en réseau est un facteur de succès

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 la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit
- ⊖ si les niveaux d'énergie sont bas et si les personnes font preuve de peu d'initiative
- ⊖ si l'influence s'exerce par le commandement et le contrôle plutôt que par la persuasion et la négociation
- ⊖ 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 l'on est dans une position peu élevée et si les résultats ne sont pas reconnus
- ⊖ si relativement peu d'importance est donnée à la capacité à bien expliquer et s'il existe peu d'opportunités de faire des présentations
- ⊖ s'il existe peu de possibilités de travail en réseau