

Rapport Expert de Emilie Blanc



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 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 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 d'évaluation

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

Informations sur le profil psychométrique

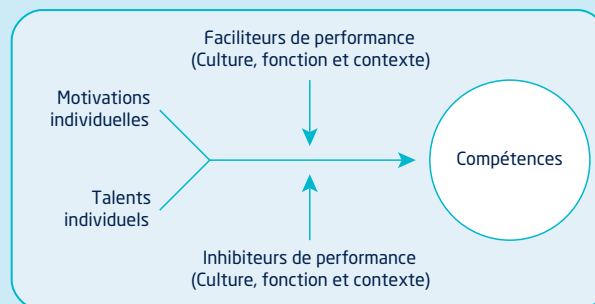
Cette page présente une analyse de la manière de répondre de Emilie Blanc au questionnaire des Styles Focus. Les 4 indicateurs permettent de vérifier la validité du profil et de souligner certaines tendances particulières dans les réponses. Le paragraphe 'Analyse du profil' explique comment interpréter 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.



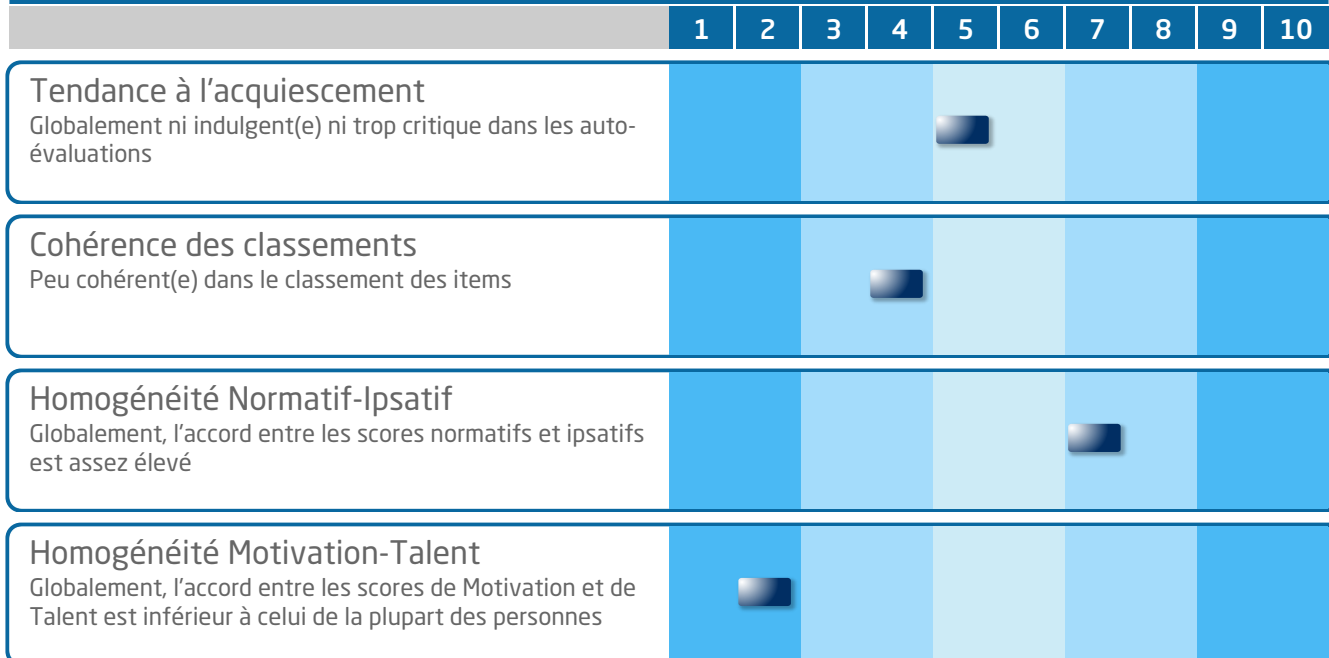
Profil de Compétences

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 Emilie Blanc 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.

Informations sur le profil psychométrique

L'analyse de la manière de répondre donne une vue d'ensemble des réponses de Emilie Blanc 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



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.

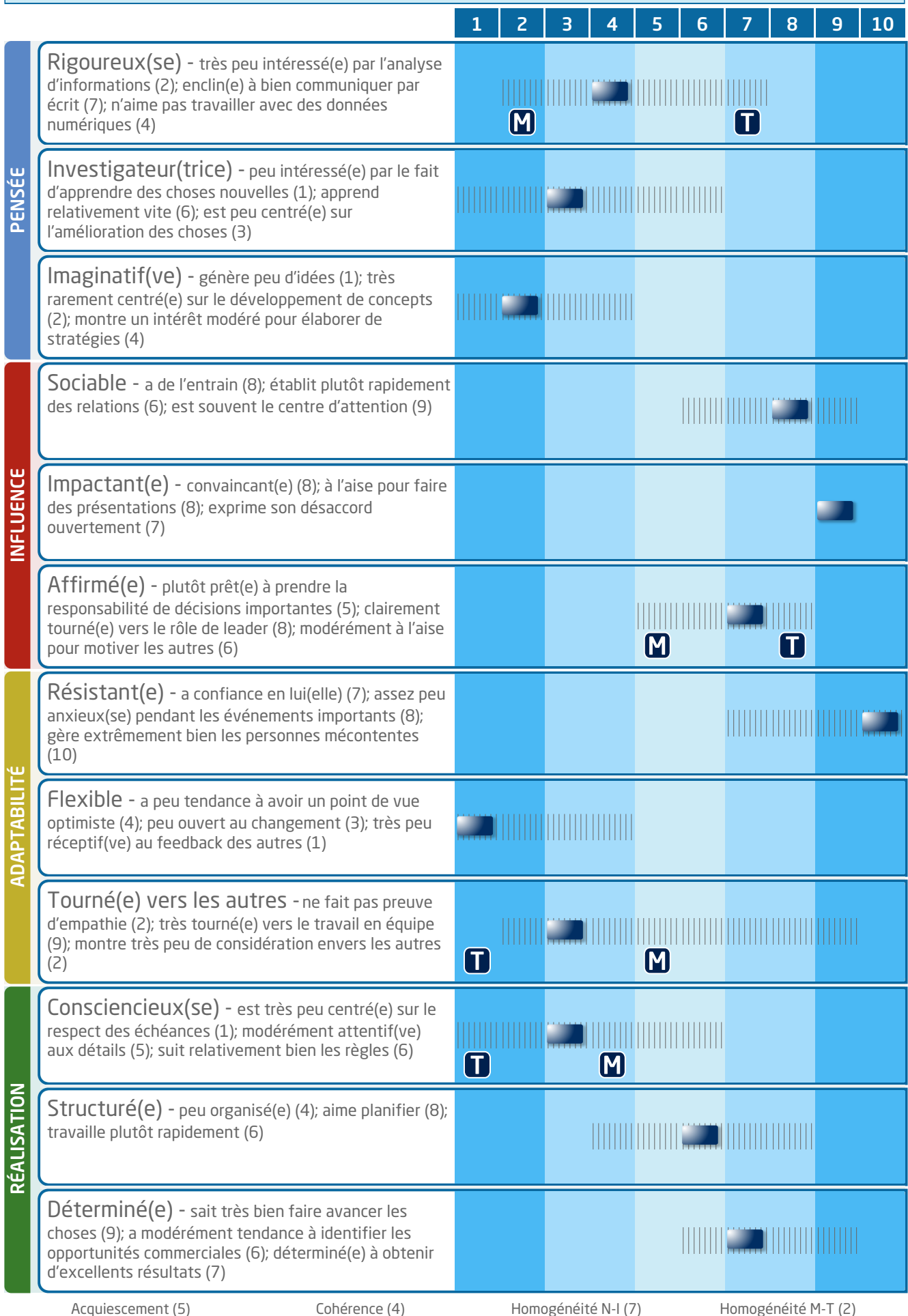
Amplitude. Lorsque l'étendue des scores aux facettes au sein d'une même section est de 3 stens ou plus, cela est indiqué à la fois par des hachures autour du curseur-sten et par les scores aux facettes entre parenthèses après chaque description.

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).

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.

Profil Psychométrique

N Normatif **I** Ipsatif **M** Motivation **T** Talent ||||| Amplitude



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 Emilie Blanc.

Facilitateurs de performance

- ⊕ s'il est possible d'avoir des responsabilités de leader et de contrôler les hommes et les moyens
- ⊕ si la capacité à expliquer clairement et avec confiance est fortement valorisée et si les opportunités de faire des présentations sont nombreuses
- ⊕ si la gestion des personnes en colère ou mécontentes et la résolution rapide des conflits sont importantes
- ⊕ 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 confiance en soi est valorisée et si les personnes sont encouragées à connaître leur valeur et à être responsable de leur travail
- ⊕ s'il existe de nombreuses opportunités de créer et de développer des relations et si un fonctionnement en réseau est un facteur de succès
- ⊕ 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

Inhibiteurs de performance

- ⊖ s'il y a peu de possibilités d'avoir des responsabilités de leader et de diriger d'autres personnes
- ⊖ si relativement peu d'importance est donnée à la capacité à bien expliquer et s'il existe peu d'opportunités de faire des présentations
- ⊖ si peu d'importance est donnée au fait de bien s'y prendre avec les personnes en colère ou mécontentes
- ⊖ si l'on est dans une position peu élevée et si les résultats ne sont pas reconnus
- ⊖ 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
- ⊖ s'il existe peu de possibilités de travail en réseau
- ⊖ 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

Profil de Compétences

Ce profil présente le potentiel de Emilie Blanc 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 (2); Se centre sur les faits (8); Interprète les données (3)	4	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (1); A une approche pratique (7); Fait preuve de perspicacité (5)	4	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	Innove Génère des idées (2); Explore les possibilités (2); Conçoit des stratégies (4)	2	Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
INFLUENCE LES AUTRES	Développe des relations Interagit avec les autres (8); Initie des contacts (7); Fait impression sur les gens (9)	8	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (8); Exprime clairement l'information (9); Questionne les idées des autres (6)	8	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (7); Dirige les autres (9); Responsabilise les autres (7)	8	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
ADAPTE LES DÉMARCHES	Se montre résilient Dégage de la confiance en soi (8); Contrôle ses émotions (8); Résout les conflits (9)	9	Très haut potentiel supérieur à 95% de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (5); Adopte le changement (4); Cherche le feedback (1)	3	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (4); Travaille en équipe (6); Valorise les personnes (3)	4	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
PRODUITS DES RÉSULTATS	Traite les détails Veille au respect des délais (2); Vérifie les choses (4); Suit les procédures (5)	3	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (7); Se conforme aux normes (1); Délivre des résultats (3)	3	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (8); Saisit les opportunités (7); Poursuit des objectifs (8)	8	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence