

# Rapport Responsable hiérarchique de David Martin



## Styles

Professionnels

## 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 plus de 1000 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

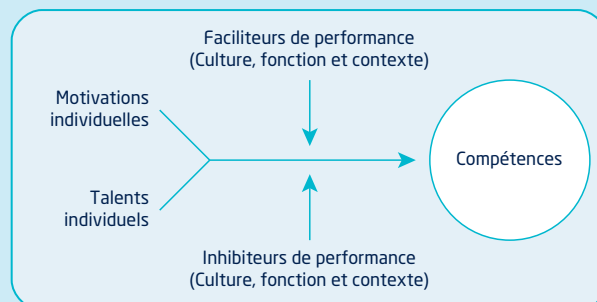
Ce rapport décrit le potentiel de compétences d'une personne et l'adéquation entre son environnement de travail et sa culture de prédilection, grâce aux importantes recherches de validation de Saville Consulting.

### 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 David Martin dans 12 champs-clés de performance. Les composantes sous-jacentes sont présentées à travers les descriptions et les scores sous chacune des 12 compétences. Ce profil est à interpréter au regard des principaux requis qui ressortent de l'analyse de poste. Des profils très positifs peuvent éventuellement refléter une image de soi surévaluée. A l'inverse, des profils plus négatifs peuvent relever d'une tendance excessive à l'auto-dépréciation. Dans ces cas là, il est d'autant plus pertinent de croiser les résultats obtenus avec d'autres sources d'information.

### 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 David Martin 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>Évalue les problèmes</b> Analyse les informations (4); Se centre sur les faits (6); Interprète les données (2)	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	<b>Cherche des solutions</b> Développe une expertise (4); A une approche pratique (6); Fait preuve de perspicacité (8)	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	<b>Innove</b> Génère des idées (9); Explore les possibilités (7); Conçoit des stratégies (8)	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
INFLUENCE LES AUTRES	<b>Développe des relations</b> Interagit avec les autres (7); Initie des contacts (4); Fait impression sur les gens (10)	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
	<b>Communique des idées</b> Convainc les personnes (8); Exprime clairement l'information (8); Questionne les idées des autres (4)	Assez haut potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	<b>Fait preuve de leadership</b> Prend des décisions (7); Dirige les autres (6); Responsabilise les autres (7)	Assez haut potentiel supérieur à 75% de la population de référence
ADAPTE LES DÉMARCHES	<b>Se montre résilient</b> Dégage de la confiance en soi (10); Contrôle ses émotions (3); Résout les conflits (3)	Moyen potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	<b>S'adapte au changement</b> Pense de manière positive (4); Adopte le changement (4); Cherche le feedback (1)	Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
	<b>Apporte son soutien</b> Comprend les gens (2); Travaille en équipe (1); Valorise les personnes (2)	Extrêmement bas potentiel supérieur à 1% de la population de référence
PRODUITS DES RÉSULTATS	<b>Traite les détails</b> Veille au respect des délais (6); Vérifie les choses (4); Suit les procédures (3)	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	<b>Structure les tâches</b> Gère les tâches (3); Se conforme aux normes (4); Délivre des résultats (6)	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	<b>Se mobilise pour réussir</b> Passe à l'action (8); Saisit les opportunités (9); Poursuit des objectifs (9)	Très haut potentiel supérieur à 95% 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 David Martin.

### Facilitateurs de performance

- ⊕ 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
- ⊕ si l'esprit commercial et entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et de dépasser la concurrence
- ⊕ si l'accent est mis sur les résultats et sur la détermination et si l'obtention de très bons résultats est récompensée
- ⊕ si la créativité et l'innovation sont encouragées et si les idées et les solutions radicales sont bien accueillies
- ⊕ si les niveaux d'énergie sont élevés, si l'action est encouragée et si chacun est récompensé pour ses initiatives et son efficacité
- ⊕ si l'aptitude à cerner rapidement le cœur d'une problématique et à identifier facilement des solutions est fortement valorisée
- ⊕ 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

- ⊖ 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
- ⊖ si la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit
- ⊖ si l'envie d'obtenir des résultats exceptionnels est peu élevée et si les personnes persévèrent rarement face aux difficultés
- ⊖ si les attitudes conventionnelles et les approches traditionnelles sont la norme et si les idées nouvelles sont peu encouragées
- ⊖ si les niveaux d'énergie sont bas et si les personnes font preuve de peu d'initiative
- ⊖ si peu d'importance est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à la détection d'améliorations potentielles
- ⊖ si l'influence s'exerce par le commandement et le contrôle plutôt que par la persuasion et la négociation