

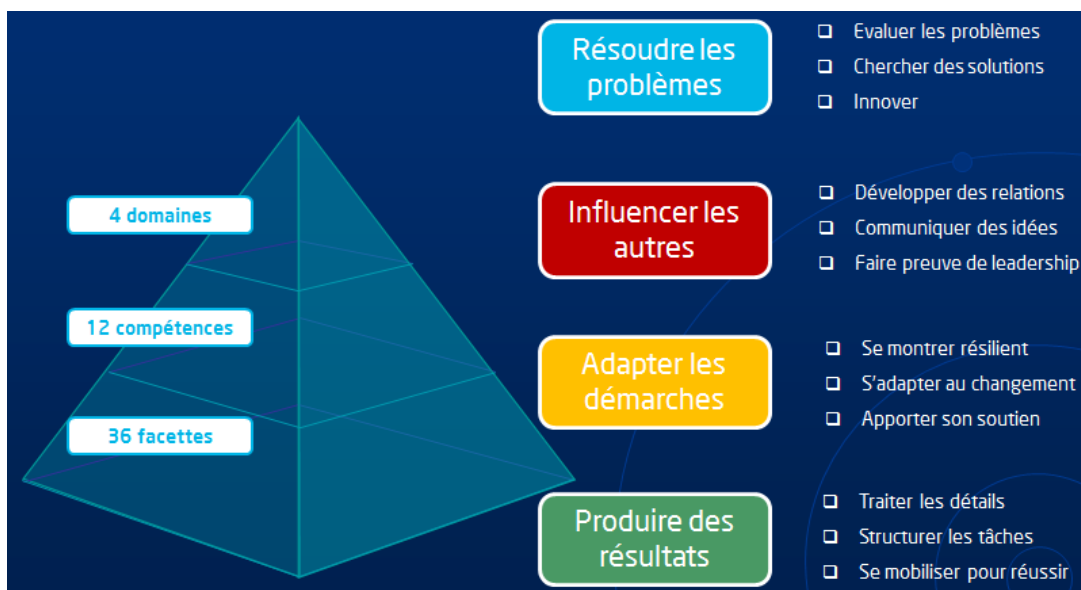
WORK STRENGTHS

Un outil performant pour la sélection des profils

Pourquoi choisir Work Strengths ?

Le questionnaire Work Strengths identifie à partir des traits de personnalité préférés d'un individu ses points forts et son potentiel. Les résultats sont structurés sous forme de compétences et peuvent être lus au regard des comportements attendus à un poste donné.

- Il se prête particulièrement à la (pré)sélection de candidats à des postes de qualification minimum Bac.
- Il donne des informations sur l'adéquation du candidat à la culture organisationnelle / la culture d'entreprise
- Il permet de structurer l'entretien de recrutement autour du potentiel de la personne sur les différentes compétences du référentiel (commun avec les outils de la gamme Wave de Saville Consulting)



Les avantages de Work Strengths

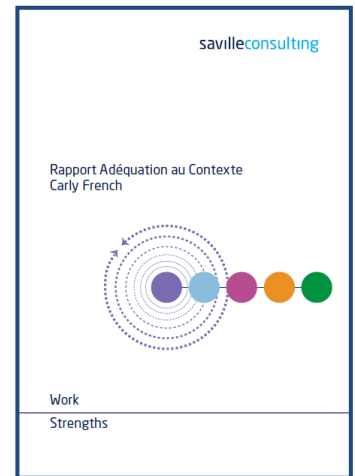
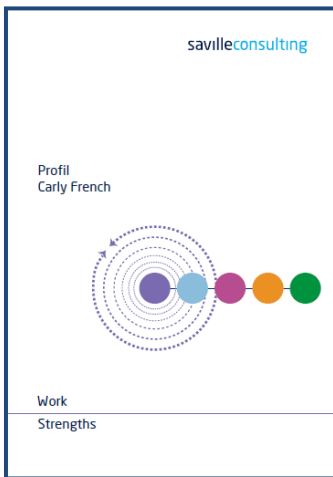
- Un questionnaire hautement prédictif des comportements professionnels
- Utilisé au début du process de recrutement, Work Strengths permet une première sélection efficace des meilleurs candidats (possibilité de pondérer les différents critères et compétences attendues)
- Une expérience positive pour le répondant : des questions adaptées au niveau des candidats et une passation rapide
- Offre une comparaison pertinente des candidats à des groupes de référence adaptés
- Indique les caractéristiques de la culture d'entreprise susceptibles de faciliter et d'inhiber la performance de la personne
- Intégration rapide aux systèmes de gestion des candidatures

Les rapports

Les rapports Work Strengths présentent :

- le potentiel des candidats aux 12 compétences (3 facettes au sein de chacune d'entre elles)
- les aspects de la culture, du poste et de l'environnement susceptibles de faciliter et d'inhiber la performance du candidat

Un guide d'entretien peut également être généré



Profil Work Strengths		
Ce rapport présente le potentiel de Carly French dans les compétences-clés. La tendance à l'acquiescement de Carly French se situe au sten 7 et la cohérence de ses classements au sten 3.		
	Description de la Compétence	Potentiel
Résout les problèmes	Évalue les problèmes Analyse les informations (4); Se centre sur les faits (5); Interprète les données (6)	Moyen potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (6); A une approche pratique (3); Fait preuve de perspicacité (3)	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
	Innove Génère des idées (8); Explore les possibilités (6); Conçoit des stratégies (9)	Très haut potentiel supérieur à 95% de la population de référence
Influence les autres	Développe des relations Interagit avec les autres (5); Initie des contacts (3); Fait impression sur les gens (9)	Moyen potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (6); Exprime d'abord l'information (8); Questionne les idées des autres (9)	Très haut potentiel supérieur à 95% de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (3); Dirige les autres (6); Responsabilise les autres (8)	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
Adapte les démarches	Se montre résilient Dégage de la confiance en soi (5); Contrôle ses émotions (7); Résout les conflits (5)	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (8); Adopte le changement (10); Cherche le feedback (8)	Extrêmement haut potentiel supérieur à 99% de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (6); Travaille en équipe (6); Valorise les personnes (7)	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
Produits des résultats	Traite les détails Veille au respect des délais (3); Vérifie les choses (5); Suit les procédures (6)	Moyen potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (6); Se conforme aux normes (3); Délivre des résultats (4)	Assez bas potentiel supérieur à 25% de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (3); Saisit les opportunités (5); Poursuit des objectifs (5)	Assez bas 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 Carly French.

Facilitateurs de performance

- ➕ si les changements sont fréquents et si les personnes sont constamment mises au défi de faire de nouvelles choses
- ➕ si l'accent est fortement mis sur la stratégie et s'il est souhaitable d'avoir une vision claire de l'avenir
- ➕ si la capacité à expliquer clairement et avec confiance est fortement valorisée et si les opportunités de faire des présentations sont nombreuses

Inhibiteurs de performance

- ⊖ si les choses sont fortement prévisibles et s'il existe peu de variété ou de changement
- ⊖ 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 relativement peu d'importance est donnée à la capacité à bien expliquer et s'il existe peu d'opportunités de faire des présentations

Passation du questionnaire

- Passation sécurisée en ligne sur la plateforme d'évaluation Oasys ou via le Service Bureau de Saville Consulting
- Durée de passation : 20 minutes