

Rapport Personnel Camille Dubois



Styles

Professionnels

Introduction au Rapport Personnel

Merci d'avoir rempli le questionnaire Wave Styles Professionnels. Ce rapport vous présente une synthèse de vos motivations, préférences, besoins et talents dans un contexte professionnel.

En lisant ce rapport, gardez à l'esprit qu'il s'appuie sur les informations que vous avez fournies. Il décrit la manière dont vous vous percevez plus que la perception qu'une autre personne peut avoir de vous. Néanmoins, les recherches montrent que cette auto-évaluation est pertinente pour prédire vos comportements en contexte professionnel.

Les informations fournies sont présentées en 36 dimensions de Styles Professionnels, réparties au sein de 12 facteurs. Ces différents facteurs sont eux-mêmes répartis dans quatre domaines : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chaque dimension comprend 3 facettes.

Ces résultats combinent l'ensemble de vos réponses, comparées à celles d'une population de référence de plusieurs centaines de professionnels. Pour chacune des dimensions, votre score est présenté sur une échelle allant de 1 à 10 : les scores de 5 et 6 indiquent que vous vous situez dans la moyenne de la population de référence, alors que des scores de 1 et 10 constituent des scores extrêmes obtenus par environ 1% de la population de référence. Sous chaque nom de dimension, les scores aux 3 facettes sont décrits. D'importantes différences de scores entre les facettes d'une même section méritent réflexion et discussion.

Pour certaines dimensions ("avoir des principes" par exemple), la plupart des personnes s'attribuent un score élevé aux questions correspondantes. En conséquence, et parce que les résultats sont relatifs, vous pourrez trouver que votre score est inférieur à ce à quoi vous vous attendiez. Il est également important de garder à l'esprit que les scores doivent être interprétés au regard d'une fonction et d'un contexte donnés. Par exemple, "se conformer" peut être souhaitable pour des emplois administratifs nécessitant un strict respect des règles et des procédures. Mais ce peut être un inconvénient pour des postes à responsabilités qui requièrent un certain niveau de prise de risque et une capacité à aller au-delà des règles et des procédures établies.

A propos de ce rapport

Les informations contenues dans ce rapport donnent une vision pertinente de vos motivations, préférences, besoins et talents professionnels pour les 12 à 24 mois à venir, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré par les logiciels de Saville Assessment. Il a été élaboré à partir de vos réponses au questionnaire.

Saville Assessment 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 Assessment.

Rapport Personnel - Domaine Pensée

Pensée										
Rigoureux(se)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre analytique moyennement intéressé(e) par l'analyse d'informations; pose plutôt fréquemment des questions pour approfondir; cherche à résoudre les problèmes						■				
Etre factuel(le) rédige bien; comprend assez bien la logique d'un argument; explore les faits de manière exhaustive							■			
Etre rationnel(le) aime autant travailler avec des données chiffrées que la plupart des personnes; a un intérêt plutôt limité pour les technologies de l'information; s'appuie en partie sur les faits pour prendre ses décisions					■					
Investigateur(rice)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chercher à apprendre assez peu intéressé(e) par le fait d'apprendre de nouvelles choses; apprend vite; tend à privilégier la lecture pour apprendre							■			
Avoir l'esprit pratique assez peu centré(e) sur le travail pratique; a peu tendance à apprendre en faisant; accorde assez peu d'importance au bon sens pratique		■								
Etre perspicace cherche souvent à améliorer les choses; va très rapidement au coeur d'un problème; se fie à son intuition pour guider ses jugements									■	
Imaginatif(ve)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre inventif(ve) génère beaucoup d'idées; produit des idées très originales; peut envisager des options radicales										■
Etre abstrait(e) à l'aise pour raisonner de manière conceptuelle; utilise souvent des théories; relativement intéressé(e) par la compréhension des principes sous-jacents							■			
Etre stratège a tendance à élaborer des stratégies; adopte une vision très long terme; construit une vision claire de l'avenir									■	









Rapport Personnel - Domaine Influence

Influence										
Sociable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interagir plein(e) de vie dans certaines situations; a tendance à parler autant que les autres; relativement intéressé(e) par le fait de développer son réseau						■				
Etre avenant(e) a besoin d'un peu de temps pour établir de bonnes relations; cherche peu à laisser une première impression positive; cherche assez peu à se faire de nouveaux amis			■							
Se mettre en valeur souvent le centre d'attention; peut parler dans une certaine mesure de ses propres succès; recherche les compliments dans une certaine mesure								■		
Impactant(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre convaincant(e) persuasif(ve); affirmé(e) pour défendre son point de vue; négocie bien								■		
S'exprimer clairement plutôt à l'aise pour faire des présentations orales; explique assez bien les choses; relativement à l'aise avec de nouvelles personnes						■				
Etre stimulant(e) exprime ouvertement son désaccord; questionne ouvertement les idées des autres; s'implique beaucoup dans les débats										■
Affirmé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre résolu(e) prend des décisions rapidement; prêt(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes; a des opinions très fortes										■
Diriger orienté(e) vers les rôles de leader; coordonne bien les autres; prend nettement le contrôle des choses								■		
Responsabiliser trouve assez peu d'intérêt à motiver les autres; enthousiasme les autres; cherche parfois à encourager les autres					■					

Rapport Personnel - Domaine Adaptabilité

Adaptabilité										
Résistant(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Avoir de l'assurance a assez peu confiance en lui(elle); a le sentiment de déterminer son propre avenir; conscient(e) de sa propre valeur						■				
Etre serein(e) assez peu anxieux(se) durant les événements importants; plutôt calme avant les événements importants; travaille bien sous pression							■			
Etre médiateur(trice) gère assez bien les personnes mécontentes; n'aime pas avoir à gérer les personnes en colère; assez peu tourné(e) vers la résolution de conflits				■						
Flexible	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre positif(ve) optimiste; surmonte les difficultés rencontrées aussi rapidement que la plupart des personnes; est d'une nature très enjouée								■		
Etre tourné(e) vers le changement assez positif(ve) face au changement; assez à l'aise face à l'incertitude; s'adapte aux nouveaux défis aussi bien que la plupart des personnes						■				
Etre réceptif(ve) peu réceptif(ve) au retour des autres sur son travail; a moyennement tendance à rechercher un œil critique sur son approche; demande assez peu de retours sur son travail			■							
Tourné(e) vers les autres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre attentif(ve) fait assez peu preuve d'empathie; peu à l'écoute des autres; intéressé(e) par la compréhension du comportement des autres				■						
Impliquer les autres peu orienté(e) vers le travail en équipe; prend plutôt en compte le point de vue des autres; implique assez peu les autres dans la prise de décision			■							
Accepter les autres montre assez peu d'attention aux autres; raisonnablement tolérant(e) envers les autres; fait moyennement confiance aux autres			■							

Rapport Personnel - Domaine Réalisation

Réalisation										
Conscientieux(se)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre fiable assez peu centré(e) sur le respect des délais; assez peu ponctuel(le); assez peu soucieux(se) de terminer les tâches										
Etre méticuleux(se) peu soucieux(se) des détails; assez peu minutieux(se); moyennement perfectionniste										
Se conformer a peu tendance à suivre les règles; n'aime pas suivre les procédures; prend des décisions assez risquées										
Structuré(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre organisé(e) peu organisé(e); n'aime pas avoir à planifier les choses; a peu tendance à établir des priorités										
Avoir des principes peut parfois déroger à son éthique; assez peu centré(e) sur le respect de la confidentialité; assez peu centré(e) sur le respect des engagements pris										
Etre actif(ve) travaille à un rythme plutôt soutenu; aime avoir beaucoup à faire; préfère ne pas faire trop de choses en même temps										
Déterminé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Etre dynamique met les choses en route; sait bien faire avancer les choses; plutôt énergique dans ce qu'il(elle) fait										
Entreprendre identifie les opportunités commerciales; orienté(e) vers la vente; a plutôt l'esprit de compétition										
Se mobiliser centré(e) sur l'obtention de résultats remarquables; ambitieux(se); persévérant(e) face aux difficultés								