

WAY-R

Rapport pour l'accrédité

RANDSTAD

Auto-évaluation
Saisie
Temps de passation

[REDACTED]
[REDACTED]
14 minutes



A propos de ce rapport

Ce rapport présente la synthèse des résultats à l'évaluation des talents individuels spécifiques aux milieux professionnels : WAY. Il constitue un support d'aide pour l'évaluateur et un support d'échange avec l'évalué sur ses tendances comportementales préférentielles.

Il a été élaboré sur la base du questionnaire d'évaluation Perf ECHO, outil systémique d'évaluation des compétences comportementales d'un individu dans son environnement professionnel. En ce sens, WAY est un outil scientifique d'autoévaluation conçu comme un référentiel de compétences universelles.

Plusieurs études scientifiques ont permis de définir distinctement les indicateurs de compétences qui permettent aux évalués d'exercer des talents spécifiques en fonction d'un poste, d'un environnement et d'une logique d'adaptation individuelle. La légitimité scientifique de ce modèle de compétences repose sur :

- Une revue de la littérature scientifique internationale afin d'identifier les modèles scientifiques de références et de construire un modèle théorique du "talent professionnel".
- Quatre études statistiques en collaboration avec des consultants experts internationaux du domaine des ressources humaines et du management afin de tester le modèle théorique.
- Le modèle a été étalonné selon une population de 9700 professionnels à travers le monde et en exercice.

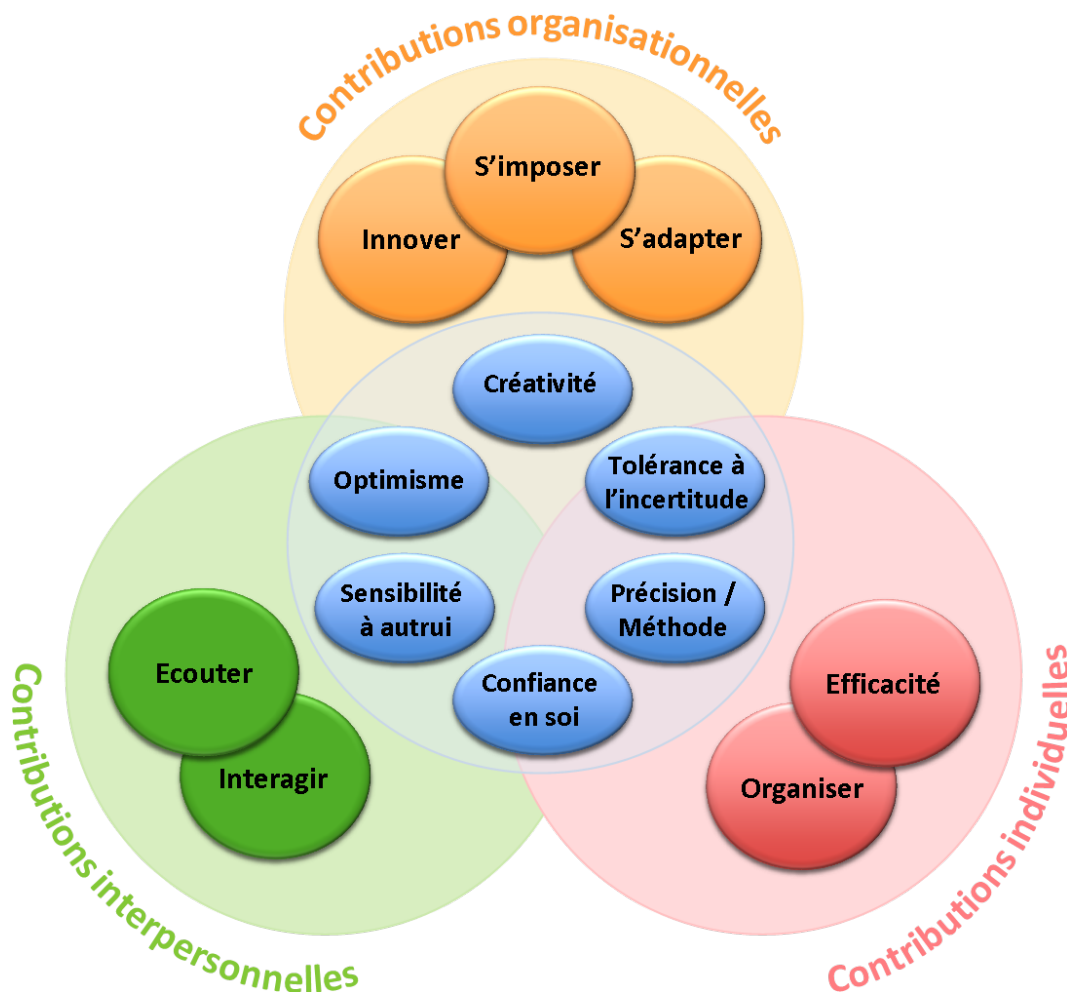
Au total, le modèle comporte 46 indicateurs :

- 40 indicateurs sont répartis en 7 compétences comportementales.
Les 7 compétences comportementales universelles sont réparties en 3 pôles de contributions : organisationnelles, interpersonnelles, individuelles.
- 6 indicateurs forment les ressources personnelles de l'évalué.
Elles marquent les différences interindividuelles sur le plan de traits de personnalité. Elles fournissent des informations précieuses complémentaires sur le niveau de confort/effort individuel vers la maîtrise de l'ensemble des compétences.

Attention :

Ce rapport n'est en aucun cas un diagnostic des capacités psycho-cognitives de la personne évaluée. Il est un support précieux d'identification de critères objectifs, par distinction des compétences opérationnelles des professionnels à travers le monde, dans l'expression de leurs talents, en fonction d'environnements éclectiques et changeants.

Le modèle WAY by PerformanSe



Modèle PerformanSe du référentiel de compétences

Les 7 compétences comportementales universelles sont définies de la manière suivante :

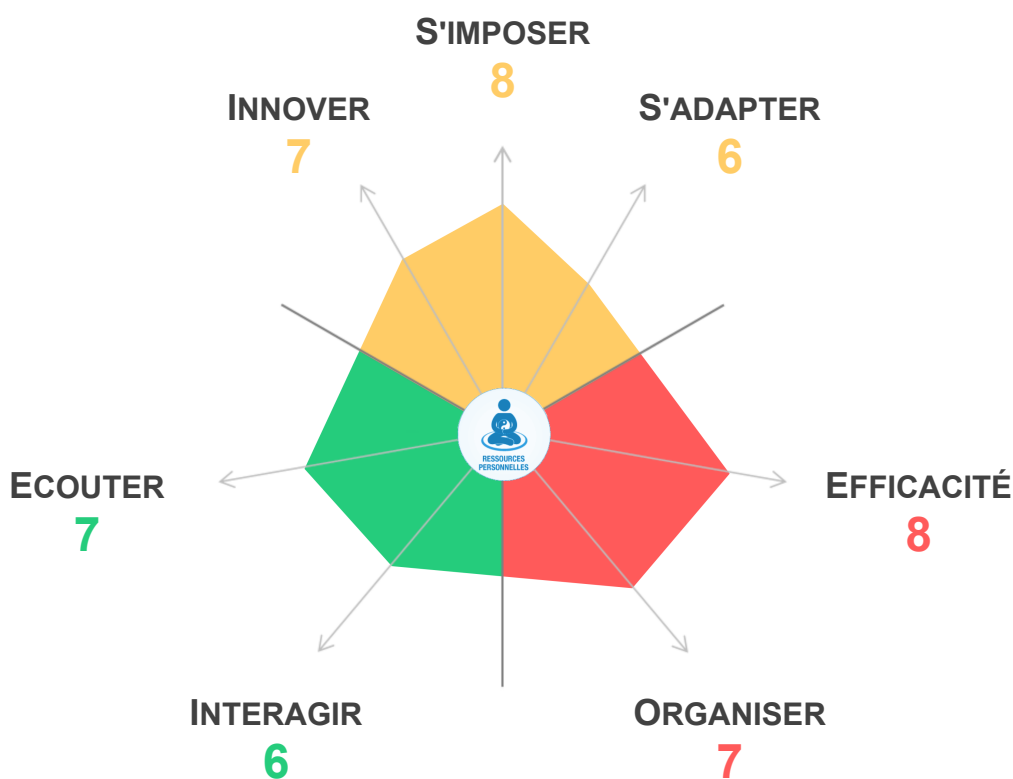
- **EFFICACITE:** Propension à utiliser de manière optimale les méthodes et ressources à disposition en vue de l'atteinte d'un objectif individuel ou collectif.
- **ORGANISER:** Propension à orchestrer son activité et celle des autres de manière pertinente pour répondre aux enjeux actuels et futurs d'une organisation.
- **S'IMPOSER:** Propension à incarner les missions, prendre des décisions et amener les autres à suivre une direction et atteindre les objectifs.
- **INNOVER:** Propension à améliorer la performance ou le service à travers de nouvelles approches ou de nouvelles méthodes.
- **S'ADAPTER:** Propension à s'adapter à des situations variées, à adopter une attitude positive face à l'incertitude.
- **ECOUTER:** Propension à prêter attention à autrui en fonction de ses spécificités personnelles et culturelles.
- **INTERAGIR:** Propension à interagir de manière éthique avec ses interlocuteurs en traitant avec eux de façon ouverte, confiante et respectueuse.

Ce rapport est exclusivement réservé à l'usage du client.

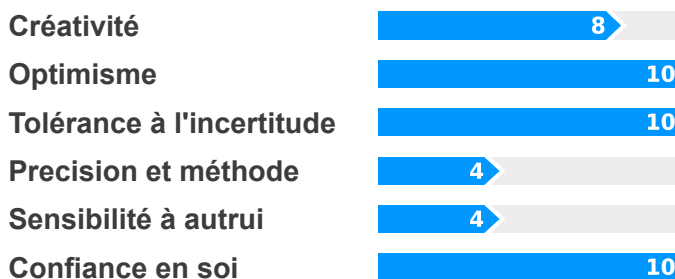
La partie suivante propose la synthèse générale du profil de l'évaluée (Mme Cécile DARMON) sur 7 dimensions comportementales de l'outil WAY-R, accompagnée des ressources personnelles.

Les scores s'échelonneront sur une échelle en 10 points. Pour chaque compétence, plus le score est élevé, plus l'individu exprime un niveau élevé de confort dans cette compétence.

Il s'agit d'une vision synthétique découlant d'une analyse plus complète à partir de laquelle une restitution a été proposée à la personne évaluée. Dans un objectif de déontologie propre à l'usage des tests psychométriques, cette restitution a été réalisée par une personne accréditée par PerformanSe pour l'interprétation et l'usage spécifique de cet outil.



RESSOURCES PERSONNELLES





CONTRIBUTIONS INDIVIDUELLES



EFFICACITÉ

8

Propension à utiliser de manière optimale les méthodes et ressources à disposition en vue de l'atteinte d'un objectif individuel ou collectif.

Engagement

S'engage pleinement dans sa mission et assume ses responsabilités



Pistes d'investigation

Agir

Est pleinement orientée résultat et qualité pour répondre aux attentes



Focaliser son attention

Est capable de maintenir un niveau élevé de précision et méthode en dépit des contraintes



Initiative

Tout à fait à l'aise pour anticiper, saisir les opportunités et agir avec pro action pour améliorer la situation



Evaluer

Extrêmement disposée à analyser et détecter très efficacement les situations



ORGANISER

7

Propension à orchestrer son activité et celle des autres de manière pertinente pour répondre aux enjeux actuels et futurs d'une organisation.

Rapporter

En mesure de rendre compte de son activité si nécessaire



Pistes d'investigation

- Quelle méthode de reporting vous convient le mieux ?

Fixer des buts

Tout à fait orientée vers la détermination d'objectifs nécessaires à l'exécution d'une stratégie



Diriger

Excelle pour conseiller, orienter et fixer les limites d'une activité



Déléguer

Confie avec une certaine aisance la responsabilité d'une mission à la personne appropriée



Planifier

Programme sans grande difficulté les ressources adéquates à la réalisation d'un objectif



- Que pensez-vous des méthodes de planification détaillées étape par étape ?

Se réunir

Mobilise très facilement les ressources adéquates en vue de la réalisation d'une entreprise commune



Gérer la dynamique collective

Orchestre et valorise facilement les contributions individuelles et collectives pour inscrire l'action dans la pérennité





CONTRIBUTIONS ORGANISATIONNELLES



S'IMPOSER

8

Propension à incarner les missions, prendre des décisions et amener les autres à suivre une direction et atteindre les objectifs.

Motiver

Est excellente pour entraîner ou inciter autrui à agir conformément à ses attentes



Pistes d'investigation

Résoudre les tensions

Parvient aisément à défendre son point de vue tout en prenant en compte les besoins d'autrui lors de situations conflictuelles



Manifester son désaccord

Tout à fait à l'aise pour exprimer sa désapprobation de manière constructive



Responsabiliser Autrui

Souhaite généralement développer l'autonomie et confier des responsabilités à autrui



Superviser

Assure un niveau élevé de contrôle de la mise en œuvre et des résultats et propose des actions correctives



Décider

Très à l'aise lorsqu'il s'agit de choisir entre plusieurs options et assumer les conséquences



INNOVER

7

Propension à améliorer la performance ou le service à travers de nouvelles approches ou de nouvelles méthodes.

Actualiser ses savoirs

Maintient spontanément un niveau élevé de connaissance pour répondre aux enjeux de son activité



Pistes d'investigation

Apprendre

Assez souvent orientée vers la capitalisation de ses expériences



• Quels(s) apprentissage(s) avez-vous pu mettre en application d'un contexte à un autre ?

Rechercher

Excelle dans la recherche d'informations pertinentes en vue de construire une base de réflexion



Synthétiser

Plutôt disposée à intégrer et restituer une information de manière concise et cohérente



• Comment vous assurez-vous que votre message soit bien compris par tous ?

Conceptualiser

Excellente capacité à manier des concepts et élaborer des stratégies dans des contextes diversifiés



Initier ou créer la rupture

Insuffle un regard radicalement neuf sur les solutions aux enjeux et défis





CONTRIBUTIONS ORGANISATIONNELLES



S'ADAPTER

6

Propension à s'adapter à des situations variées, à adopter une attitude positive face à l'incertitude.

Composer avec la pression et le stress

Gère avec une grande facilité ses émotions et capable de maintenir un niveau de performance en dépit de conditions difficiles



Pistes d'investigation

Se conformer

Ne voit généralement pas la nécessité de se conformer aux principes, règlements et normes d'un cadre donné



- "Les règles sont faites pour être transgressées", que pensez-vous de cet adage ?

S'ajuster

Extrêmement disposée à oser agir dans des environnements changeants



Intégrer les process d'entreprise

N'accorde pas une attention prioritaire au travail en accord avec les méthodes et orientations de la structure



- Comment accueillez-vous généralement les nouvelles méthodes et orientations de votre entreprise ?

Vivre le changement

Accueille très favorablement les techniques et moyens à disposition pour accompagner d'ambitueuses transformations



Adhérer à la culture d'entreprise

Généralement centrée sur l'appropriation des valeurs de la structure et l'action en adéquation avec celle-ci



Appréhender une situation

Mobilise ses ressources d'écoute et d'attention pour appréhender une situation





CONTRIBUTIONS INTERPERSONNELLES



ECOUTER

7

Propension à prêter attention à autrui en fonction de ses spécificités personnelles et culturelles.

Empathie

Prête assez peu souvent une oreille attentive à son interlocuteur et/ou peut manquer de confiance à son égard



Pistes d'investigation

- Comment qualifiez vous votre niveau d'écoute ?

Comprendre

Accède avec grande aisance au sens et aux enjeux d'une situation



Considération

Peut parfois manquer d'indulgence et de patience vis-à-vis d'autrui



- Qu'est ce qui peut facilement vous agacer chez autrui ?

Communiquer

Exprime souvent ses attentes de manière claire et adaptée et parvient à susciter spontanément l'intérêt



INTERAGIR

6

Propension à interagir de manière éthique avec ses interlocuteurs en traitant avec eux de façon ouverte, confiante et respectueuse.

Argumenter

Grandes facilités pour argumenter afin de légitimer une position



Pistes d'investigation

Solliciter

Plutôt disposée à faire appel aux ressources adéquates lorsque cela est nécessaire



- Dans quelles circonstances sollicitez-vous autrui pour une aide ? Qu'est ce qui pourrait vous gêner ?

Esprit d'équipe

Œuvre généralement à la cohésion d'un groupe et veille à l'atteinte de buts communs à une équipe



- Comment vous décririez-vous en tant que coéquipier / membre d'une équipe ?

Soutenir

Se rend souvent disponible pour apporter son appui à autrui



Collaborer

Généralement prête à partager et mutualiser l'information en vue d'atteindre un objectif commun



- Quelle forme de collaboration appréciez-vous le plus ?



RESSOURCES PERSONNELLES



8

Créativité

Recherche souvent à améliorer la performance par des approches ou des méthodes nouvelles



Leviers internes

- Vous avez une tendance spontanée à promouvoir des approches et des méthodes nouvelles pour améliorer la performance et le service

Optimisme

Très forte propension à s'adapter à une variété de situations, à adopter une attitude positive face aux changements



- Vous avez un confort certain dans l'adaptation à différents types de situations et vous adoptez une attitude positive face au changement

Tolérance à l'incertitude

Très à son aise dans des environnements changeants, voire recherche le changement. Ne craint pas l'incertitude



- Vous avez un confort certain pour les environnements mouvants sans être impacté par le poids de leur incertitude

Precision et méthode

Orienté peu ses efforts vers la vérification de son propre travail et de celui des autres



- Vous préférez éloigner un travail trop rigoureux qui vous ferait perdre un temps précieux

Sensibilité à autrui

Ne cherche pas toujours à entretenir des relations harmonieuses avec autrui. Peut parfois manquer de tact



- Vous filtrez le discours de vos interlocuteurs, ce qui vous rend résistante aux contradictoires

Confiance en soi

Fortement consciente de ses compétences et potentialités, ose affirmer ses opinions et prendre des risques



- Votre confiance en vous vous permet d'assoir vos opinions. Convaincu, vous osez prendre des risques