



ProfileS Performance

Rapport pour le Responsable

Philippe M.

Profile Seeker
24 Rue Caumartin
75009 - Paris,
01.78.09.59.60

Rapport pour le Responsable

L'objectif premier de ce Rapport pour le Responsable est de fournir, à vous le supérieur hiérarchique, les informations sur les tendances comportementales spécifiques de Philippe et sur le style qu'il préfère adopter pour exécuter son travail. Ces informations servent à étayer, et non à remplacer, les autres sources de données relatives au travail. Ce rapport confirmera ou clarifiera vos impressions, et vous informera des nouvelles considérations à prendre en compte, sur la compatibilité du profil de Philippe par rapport aux exigences de son poste. Vous aurez également une bonne représentation de son potentiel de croissance et de développement au sein de votre organisation.

Ce rapport vous aidera à mieux comprendre vos employés sous tous les aspects concernant votre travail avec eux. Combinées à votre connaissance de leurs performances professionnelles, ces informations peuvent vous aider à mieux comprendre les difficultés qu'un employé pourrait rencontrer. Il contient également des informations très utiles sur les besoins en formation.

RECAPITULATIF DES TENDANCES COMPORTEMENTALES FONDAMENTALES

Cette section du rapport résume les tendances comportementales caractéristiques de Philippe par rapport à cinq éléments essentiels liés à l'emploi. Ces informations ont pour but de vous aider à identifier les points forts de Philippe et à vous en servir, et de l'aider à gérer les domaines qui pourraient limiter son efficacité.

I - Productivité

- Son profil n'est pas compatible avec des situations professionnelles dans lesquelles les objectifs de production ne sont pas clairement définis.
- En général, il sait bien définir les priorités et estimer le temps nécessaire pour exécuter une tâche.
- Il préfère que les procédures, les descriptions de poste, les lignes directrices et les consignes soient soigneusement définies.
- Il peut se mettre sur la défensive, lorsqu'il est critiqué.
- En développant des méthodes de travail, il contribuera à une plus grande efficacité.
- Il sait établir les processus et les procédures pour que le travail soit fait.
- En général, Philippe organise son travail efficacement.

II - Qualité du Travail

- Philippe a tendance à montrer un fort engagement vis-à-vis de la qualité. Il fixe des normes élevées.
- Il pourrait ressentir de la frustration s'il était tenu responsable des résultats qualitatifs alors qu'il n'a qu'un contrôle limité sur les facteurs qui ont un impact direct sur la qualité.
- Il préfère recevoir des instructions spécifiques et détaillées.
- Il est généralement méthodique et logique.
- Généralement, il montre son engagement pour la qualité et la précision.
- Philippe a tendance à rechercher les façons d'améliorer la qualité du travail en cours de réalisation.

III - Initiative

- Philippe préfère ne pas répondre aux autres tant qu'il n'a pas évalué les effets et conséquences éventuels, car il a besoin de suffisamment de temps pour analyser et planifier.
- Avec une forte tendance à préférer des produits, services ou solutions parfaits, il pourrait perdre de vue les autres réalités, comme une productivité constante ou des échéances critiques.
- Ayant tendance à reporter les décisions risquées, il s'en remettra à ses superviseurs ou cherchera à obtenir au moins leur approbation.

- Agissant sur consignes précises, il est consciencieux dans son travail personnel.
- Philippe aime profiter au mieux de ce qui existe déjà.
- Il préfère travailler avec ce qui est vérifié et exact.

IV - Travail d'Equipe

- Philippe a tendance à éviter de discuter de sa vie personnelle ou de familiariser dans l'environnement de travail.
- Il a tendance à éviter de discuter de sa vie personnelle ou de familiariser durant les réunions d'équipe.
- Il privilégie une approche réservée, impersonnelle et professionnelle dans le cadre des affaires.
- En général, il est efficace lorsqu'il travaille en groupe.
- En se servant de la logique et des données pour convaincre les autres, il a tendance à être méthodique dans ses communications.

V - Résolution de Problèmes

- Il met l'accent sur l'objectivité - faits, données, logique - plutôt que sur le côté émotionnel pour résoudre des problèmes.
- Préférant étudier les problèmes et les opportunités d'une manière objective et critique, il tire fierté de rester calme et analytique dans les situations de forte pression.
- Avec son raisonnement méthodique et profond, Philippe analyse et pèse le pour et le contre.
- Philippe fait face aux problèmes importants en privilégiant une approche prudente et méthodique.
- Il se base sur les faits, le raisonnement critique et la logique lorsqu'il prend des décisions.
- Il définit, clarifie, critique et teste les idées.
- Peu impressionné par l'engouement, il remet en question les réponses faciles.

REACTION AUX SITUATIONS DE TENSION, FRUSTRATION ET/OU CONFLIT DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Lorsque, dans son environnement de travail, Philippe se trouve dans une situation de tension, de frustration et/ou de conflit, il peut :

- Faire des contrôles pour s'assurer que tout est correct.
- Utiliser des faits et arguments logiques pour contrer les objections.
- Répondre de manière objective et calme aux contre arguments soulevés par les autres.
- Faire le point de la situation, l'analyser et peser le pour et le contre des alternatives.
- Traiter les étapes une par une afin de tenir compte de tous les éléments.
- Examiner avec soin et étudier les besoins des personnes ainsi que la situation.

Si, toutefois, le niveau de tension, de frustration et/ou de conflit s'intensifie et/ou la situation se prolonge, il peut manifester une tendance à :

- Etre froid et devenir distant, ne donnant pas aux autres la satisfaction d'un effort soutenu.
- Expliquer sa position de manière si compliquée que les autres en ressentent de la frustration.
- Délibérer et analyser les mesures au point de ne pas parvenir à faire des recommandations claires.
- Ne pas être sensible aux nouvelles idées ou ne pas réagir avec enthousiasme au changement.
- Se perdre dans les détails.
- Faire douter les gens en présentant trop de possibilités, empêchant ainsi l'action.
- Devenir si méthodique que l'urgence d'une situation est négligée.

MOTIVATION PROFESSIONNELLE

Cette section du rapport décrit les différents types de stimulations, de récompenses et autres conditions qui correspondent le mieux aux tendances comportementales de Philippe et à ce qui le motive. Pour le motiver, envisagez de lui donner :

- L'opportunité d'être critique et analytique.
- Une autonomie personnelle, l'opportunité de travailler de façon indépendante.
- Du temps pour penser et réfléchir aux solutions.
- La reconnaissance de ses normes personnelles élevées et de son évaluation des résultats de qualité.
- La certitude que les normes et objectifs identifiés et convenus ne seront pas modifiés ou sacrifiés.
- Des descriptions de poste précises.
- Une soumission limitée à la pression et à l'urgence.
- L'opportunité de bien planifier.
- L'opportunité d'être analytique.
- Le besoin de faire les choses comme il faut.
- Un environnement de travail réservé et professionnel.
- La liberté de se concentrer sur le perfectionnement des idées.

ENERGIE MOTIVATIONNELLE

L'Energie Motivationnelle (EM) reflète la capacité d'un individu à se concentrer et la manière dont il aborde la plupart des situations. L'EM de Philippe montre qu'il aborde la plupart des situations avec une énergie de modérée et indique qu'il pourrait être susceptible de présenter une ou plusieurs des tendances comportementales suivantes :

- Ayant tendance à être trop prudent, il attend d'avoir davantage d'informations et de conseils plutôt que de mettre en place un plan d'action.
- Il ressent parfois de la difficulté à prendre des décisions lorsqu'il est sous pression. Généralement, cela se produit lorsqu'il est totalement absorbé par les détails d'un problème.
- Généralement, Philippe est efficace dans un groupe, mais il est parfois trop critique envers les idées proposées par les autres membres de l'équipe.