



Rapport personnel Gabriel Gagnon

Focus

Styles

Introduction

Merci d'avoir rempli le questionnaire Styles. Ce rapport vous présente une rétroaction sommaire de vos motivations, préférences, besoins et talents dans un certain nombre d'aspects pertinents en contexte professionnel.

Lorsque vous lisez ce rapport, gardez à l'esprit qu'il s'appuie sur vos réponses à l'évaluation Styles. Il décrit la manière dont vous vous percevez plutôt que la manière dont vous pourriez être perçu(e) par une autre personne. Néanmoins, les recherches suggèrent que cette autoévaluation peut être un indicateur puissant de votre comportement en contexte professionnel.

Les informations fournies sont présentées en 12 sections de Styles, réparties sous 12 traits pour chacun des quatre principaux groupes : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chaque section comprend trois facettes. Il y a 36 facettes au total.

Vos résultats combinent vos réponses d'évaluation et de classement. Les résultats sont basés sur une comparaison des réponses avec celles d'un groupe international de plus de 31 000 professionnels et gestionnaires. Votre score pour chacune des sections est présenté sur une échelle allant de 1 à 10. Le score de la section indique si vos résultats sont extrêmes : des scores de 5 et 6 sont typiques du groupe de référence tandis que des scores de 1 et 10 sont des scores extrêmes obtenus par environ seulement 1 % du groupe de référence. Sous chaque section, il y a des descriptions qui représentent les scores des trois facettes faisant partie du score de la dimension. Des variations importantes dans les descriptions d'un trait indiquent une grande dispersion des scores des facettes et méritent par conséquent réflexion et discussion.

À propos de ce rapport

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

Ce rapport a été généré à l'aide des systèmes logiciels de Saville Assessment. Il découle des résultats d'une évaluation que vous, la personne évaluée, avez remplie et reflète les réponses que vous avez fournies.

Ce rapport a été généré électroniquement. Saville Assessment ne garantit pas que ce rapport n'a pas été modifié ou révisé. Nous ne sommes pas responsables des conséquences, quelles qu'elles soient, liées à l'utilisation de ce rapport.

L'utilisation de ce questionnaire est limitée aux employés et aux représentants de Saville Assessment, et aux clients autorisés par celle-ci.

Profil psychométrique

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensée	Évaluateur - peu intéressé(e) par l'analyse d'informations; est peu enclin(e) à prendre plaisir à communiquer par écrit; prend autant plaisir à travailler avec des données chiffrées que la plupart des gens			■						
	Investigateur(rice) - a peu d'intérêt dans l'apprentissage de nouvelles choses; n'aime pas avoir à apprendre les choses rapidement; très peu orienté(e) vers l'amélioration constante des choses	■								
	Imaginatif(ve) - génère peu d'idées; beaucoup moins orienté(e) vers l'élaboration de concepts; fait preuve d'un intérêt limité pour l'élaboration de stratégies	■								
Influence	Sociable - déborde d'entrain; prend un peu de temps pour établir de bonnes relations; est souvent le centre d'attention								■	
	Impactant(e) - est très persuasif(ve); est très à l'aise pour faire des présentations; exprime ouvertement son désaccord									■
	Affirmé(e) - est préparé(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes; est moins orienté(e) vers un rôle de leadership; a peu d'intérêt à trouver des façons de motiver les autres				■					
Adaptabilité	Résistant(e) - a beaucoup confiance en lui (elle); devient rarement nerveux(se) durant les événements importants; se sent mal à l'aise de faire affaire avec des gens contrariés							■		
	Flexible - est modérément enclin(e) à adopter un point de vue optimiste; est moins positif(ve) à l'égard du changement que de nombreuses personnes; est modérément réceptif(ve) à la rétroaction des autres				■					
	Appuie - est moins empathique que la plupart des gens; moins orienté(e) vers le travail en équipe que les autres; est moins attentionné(e) que les autres	■								
Réalisation	Conscientieux(se) - se préoccupe autant du respect des échéances que la plupart des gens; est peu soucieux(se) de s'assurer de l'exactitude des détails; a peu tendance à suivre les règles		■							
	Structuré(e) - est moins bien organisé(e) que de nombreuses personnes; n'aime pas avoir à planifier; travaille à un rythme plutôt accéléré			■						
	Déterminé(e) - parvient avec beaucoup de succès à mettre les choses en route; identifie les occasions d'affaires efficacement; est très motivé(e) à atteindre des résultats exceptionnels									■

Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement

S'appuyant sur les recherches d'envergure de Saville Assessment qui nous permettent de faire le lien entre les styles des personnes et la culture de l'organisation, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner votre réussite.

Catalyseurs de performance

- ⊕ où, lorsqu'il est possible d'être le centre d'attention, les gens sont informés de ses réalisations et de son statut
- ⊕ où, lorsqu'on attache beaucoup de valeur à la capacité de convaincre, l'influence s'exerce au moyen de la persuasion et de la négociation plutôt que par le recours à l'autorité
- ⊕ où on encourage les gens à assumer la responsabilité des décisions importantes qu'ils prennent et où on attache de la valeur à l'esprit de décision
- ⊕ où, lorsqu'on considère l'assurance comme un atout, on encourage les gens à être conscients de leur vraie valeur et à prendre la responsabilité de leur charge de travail personnelle
- ⊕ où, lorsque les niveaux d'énergie sont élevés, des mesures orientées vers l'action sont prises et les gens sont récompensés lorsqu'ils prennent des initiatives et mettent les choses en marche
- ⊕ où, lorsqu'on attache beaucoup de valeur à la capacité d'expliquer les choses clairement et avec assurance, les occasions de faire des présentations officielles sont nombreuses
- ⊕ où, lorsqu'on accorde de la valeur au sens des affaires et à l'esprit entrepreneurial, l'accent est mis sur la capacité de cerner des occasions d'affaires et d'obtenir des résultats supérieurs à ceux de la concurrence
- ⊕ où, lorsque de nombreuses occasions d'établir de nouveaux contacts et de développer des relations se présentent, on perçoit le bon réseautage comme un facteur de réussite

Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement

S'appuyant sur les recherches d'envergure de Saville Assessment qui nous permettent de faire le lien entre les styles des personnes et la culture de l'organisation, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner votre réussite.

Inhibiteurs de performance

❌ où, lorsqu'une personne assume un poste au profil bas, les réalisations ne sont pas reconnues

❌ où l'influence s'exerce par l'autorité et le contrôle plutôt que par la persuasion et la négociation

❌ où, lorsque la responsabilité des décisions majeures incombe à d'autres gens, il y a peu de chances d'influencer le résultat

❌ où, lorsque la confiance en soi est perçue comme de l'arrogance et est dénigrée, les gens sont découragés de tenir les rênes de leur propre charge de travail

❌ où, lorsque les niveaux d'énergie sont bas, les gens font preuve de peu d'initiative

❌ où, lorsqu'on attache relativement peu d'importance à la capacité de bien expliquer les choses, il y a peu d'occasions de faire des présentations orales

❌ où la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni concurrentielle, ni orientée vers le profit

❌ où il y a peu de possibilités de réseauter