



Rapport expert  
Gabriel Gagnon



Professional

Styles

# Table des matières

Introduction.....	3
Profil sommaire.....	5
Profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses.....	6
Profil psychométrique complet - Groupe Pensée.....	8
Profil psychométrique complet - Groupe Influence.....	9
Profil psychométrique complet - Groupe Adaptabilité.....	10
Profil psychométrique complet - Groupe Réalisation.....	11
Profil psychométrique sommaire.....	12
Profil du potentiel de compétence.....	13
Prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement.....	14

## À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation de Wave® Styles et permet d'explorer les motivations individuelles, les préférences, les besoins et les talents dans les principaux champs professionnels.

Les résultats sont basés sur une comparaison des réponses avec celles d'un groupe international de plus de 24 000 professionnels et gestionnaires.

S'appuyant sur une auto-évaluation, les résultats reflètent la manière dont la personne se perçoit. Nos recherches ont montré qu'il s'agit d'un bon indicateur du comportement des personnes dans un contexte professionnel. Il convient néanmoins de prendre en compte le caractère subjectif de cette perception dans l'interprétation des résultats.

Les informations contenues dans ce rapport peuvent être sensibles et doivent être conservées en lieu sûr.

En général, ces informations reflétant bien la façon dont les personnes se perçoivent restent représentatives pendant une durée de 12 à 24 mois, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré à l'aide des systèmes logiciels de Saville Assessment. Il découle des résultats d'une évaluation remplie par la personne évaluée et reflète les réponses que cette personne a 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 cette évaluation est limitée aux employés et aux représentants de Saville Assessment, et aux clients autorisés par celle-ci.

# Introduction

## Profil sommaire

Le profil sommaire présente les 12 principaux traits du profil, répartis sous les quatre principaux groupes (Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation). Sous chaque trait, on retrouve de l'information sur les 3 dimensions sous-jacentes (36 dimensions au total).

## Présentation du profil psychométrique

Le profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses présente un sommaire des réponses de Gabriel Gagnon au questionnaire. Les 4 indicateurs du Sommaire des réponses met en évidence tout schéma extrême. Le profil psychométrique détaille les 36 dimensions de Professional Styles, avec une page consacrée à chaque domaine : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chacun de ces domaines se décompose en 3 traits (12 au total) qui regroupent chacun 3 dimensions. Les 36 dimensions comportent chacune 3 facettes sous-jacentes (108 au total), dont la description est fournie sous chaque dimension et varie en fonction du score obtenu.

## Profil psychométrique sommaire

Le profil psychométrique sommaire présente, sur une seule page, une vue d'ensemble des 36 dimensions de Styles. Il met en évidence les plages de dispersion des scores des facettes, s'il y a lieu, et indique si le score des facettes liées à la motivation (représenté par M) est plus élevé que celui des facettes liées au talent (représenté par T) et vice-versa et si le score des questions normatives (représenté par N) est plus élevé que celui des questions ipsatives (représenté par I) et vice-versa.

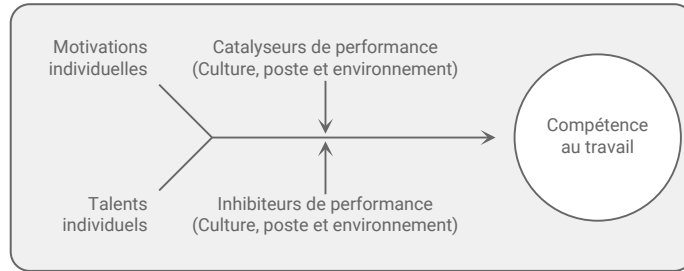
## Profil du potentiel de compétence

Le profil du potentiel de compétence a été élaboré à partir de bases de données qui relient les facettes du questionnaire Styles à des évaluations détaillées et indépendantes du rendement au travail. Ce rapport procure une prédiction unique des forces et des limites que Gabriel Gagnon est susceptible d'avoir dans 12 aspects clés du rendement. Les descriptions et les scores qui figurent sous les 12 compétences représentent les éléments sous-jacents du rendement. Cette prédiction doit être comparée aux exigences professionnelles clés établies dans le cadre de l'analyse d'un poste ou de méthodes d'établissement d'un profil de compétences. Un profil très positif peut découler d'une perception personnelle positive excessive de la personne évaluée tandis qu'un profil comportant de faibles scores peut tirer son origine d'une perception personnelle trop critique de la personne évaluée. Dans ces deux cas, il est important de comparer les résultats avec d'autres renseignements.

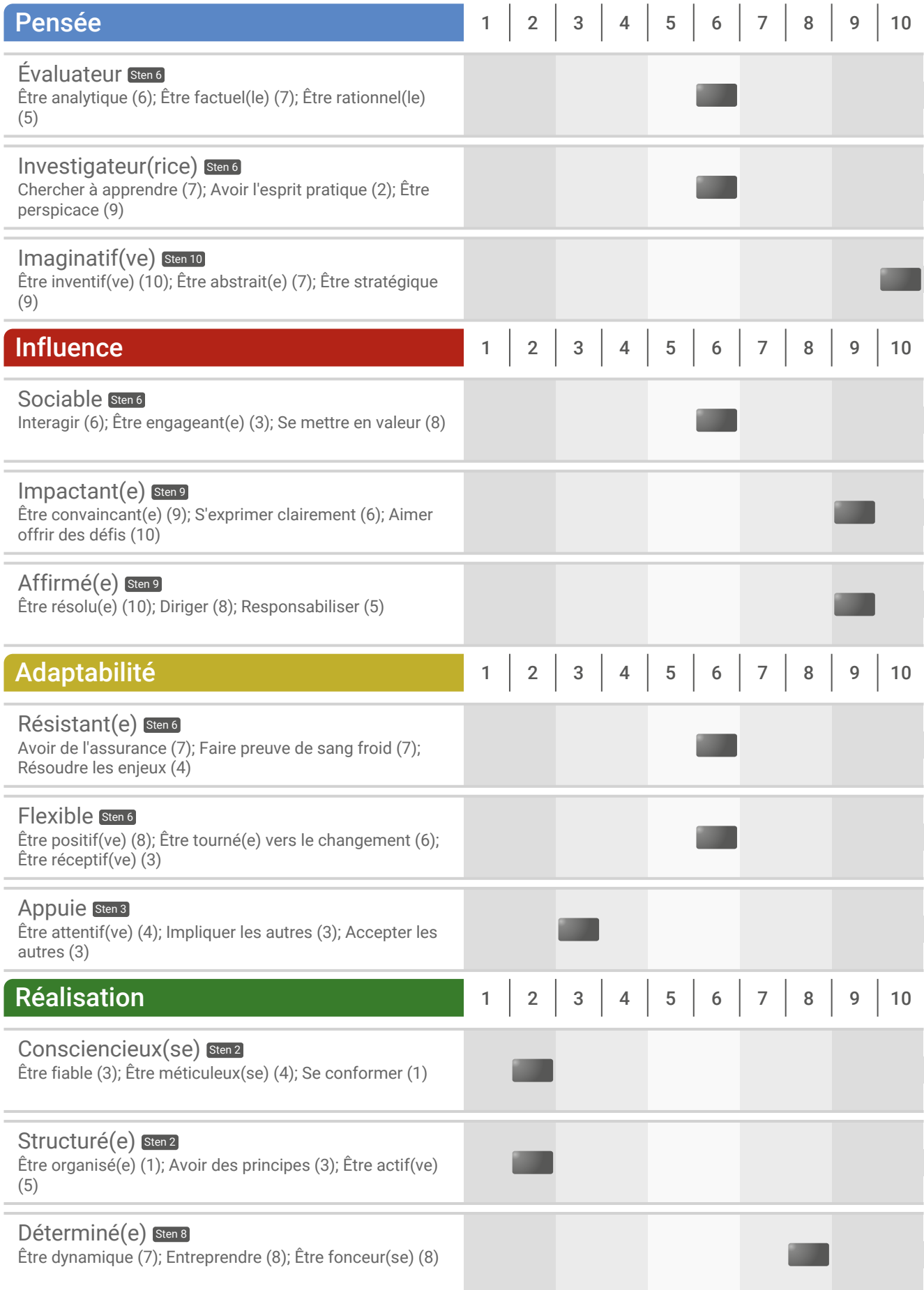
# Introduction

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

Cette prédiction de l'adéquation à la culture et à l'environnement fournit une indication des aspects de la culture, du poste et de l'environnement qui sont susceptibles d'améliorer ou de freiner la réussite d'une personne. Selon les recherches novatrices de Saville Assessment, les motivations et les talents d'une personne interagissent de manière importante avec les caractéristiques de culture, de poste et d'environnement, et aident à déterminer le rendement au travail et la compétence de cette personne.



## Profil sommaire



# Profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses

Ce profil complet fournit une évaluation détaillée des réponses de Gabriel Gagnon au questionnaire de Styles. Il présente tout d'abord un sommaire des schémas de réponse et fournit ensuite une explication de la structure du profil. Veuillez garder en tête le schéma des réponses pour interpréter le profil psychométrique. Les pages qui suivent présentent les résultats des 4 principaux groupes.

## Sommaire des réponses



# Profil psychométrique complet - Vue d'ensemble des réponses

## Analyse du profil

Selon les recherches d'envergure menées par Saville Assessment, le meilleur prédicteur du rendement au travail est habituellement le score représenté par l'indicateur Sten (qui combine les scores des questions normatives et ipsatives). Le rapport présente également de l'information sur les différences subtiles relevées par le profil, qui sont propres au rapport Wave :

||||| **Plage de dispersion des scores des facettes.** L'échelle d'une dimension est marquée de hachures si la plage de dispersion des scores de ses facettes est de 3 Stens ou plus. Les scores entre parenthèses à côté des descriptions des facettes permettent également de noter la plage de dispersion des scores.

**N - I Écart Normatif-Ipsatif.** Les écarts de 3 Stens ou plus entre le score pour les questions normatives (évaluation) et le score pour les questions ipsatives (classement) sont signalés respectivement par les indicateurs **N** et **I**. Un score plus élevé pour les questions ipsatives que pour les questions normatives peut indiquer que la personne a été trop critique envers elle-même dans ses réponses aux questions normatives. Un score plus élevé pour les questions normatives que pour les questions ipsatives peut indiquer que la personne a été moins critique envers elle-même et qu'elle a peut-être exagéré ses réponses aux questions normatives. Ces indicateurs permettent de repérer de façon précise les aspects qui requièrent plus de vérification. Ils ne constituent pas une mesure générale de désirabilité sociale.

**M - T Écart Motivation-Talent.** Pour une dimension donnée, les écarts de 3 Stens ou plus entre le score pour les questions liées à la motivation et celui pour les questions liées au talent sont signalés respectivement par les indicateurs **M** et **T**. Ces écarts pourraient révéler une motivation à perfectionner certains aspects ou indiquer les aspects fortement influencés par l'environnement.

# Profil psychométrique complet - Groupe Pensée

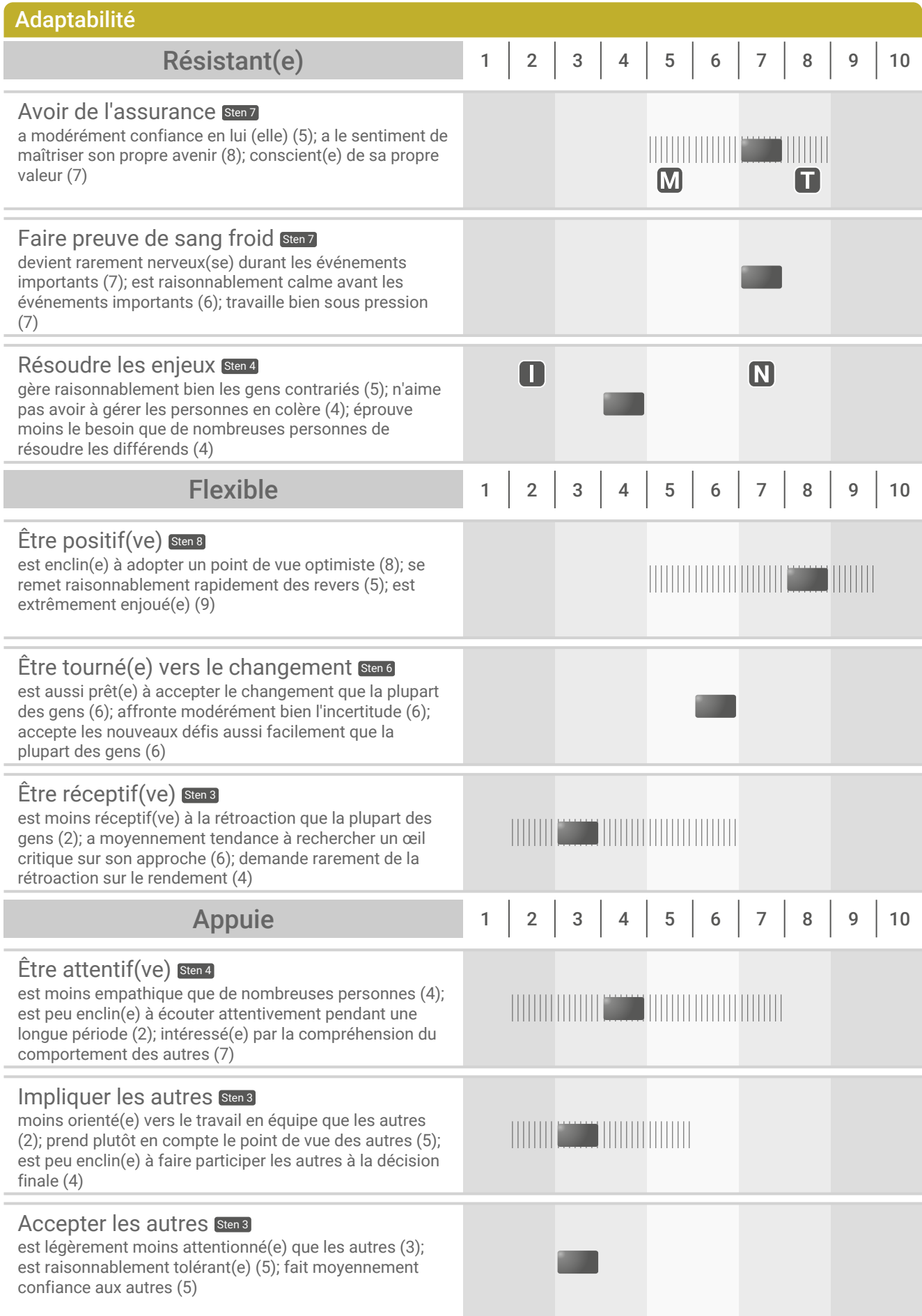
Pensée										
Évaluateur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Être analytique</b> <small>Sten 6</small> est modérément intéressé(e) par l'analyse d'informations (5); pose des questions d'approfondissement assez fréquemment (5); cherche à résoudre les problèmes (7)						■				
<b>Être factuel(le)</b> <small>Sten 7</small> est enclin(e) à bien communiquer par écrit (7); est modérément intéressé(e) par la logique d'un argument (5); explore les faits de manière exhaustive (7)					T		■		M	
<b>Être rationnel(le)</b> <small>Sten 5</small> prend autant plaisir à travailler avec des données chiffrées que la plupart des gens (6); a peu d'intérêt dans les technologies de l'information (4); est modérément enclin(e) à fonder ses décisions sur les faits seulement (6)					■					
Investigateur(rice)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Chercher à apprendre</b> <small>Sten 7</small> a relativement peu d'intérêt dans l'apprentissage de nouvelles choses (4); apprend vite (7); tend à privilégier la lecture pour apprendre (7)										
<b>Avoir l'esprit pratique</b> <small>Sten 2</small> moins orienté(e) vers le travail pratique que les autres (4); a très peu d'intérêt à apprendre en faisant les choses (1); accorde peu d'importance au bon sens pratique (4)		■								
<b>Être perspicace</b> <small>Sten 9</small> trouve souvent des façons d'améliorer les choses (8); va très rapidement au coeur d'un problème (9); se fie à son intuition pour guider ses jugements (8)									■	
Imaginatif(ve)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Être inventif(ve)</b> <small>Sten 10</small> génère beaucoup d'idées (10); formule des idées très originales (10); peut envisager des options radicales (8)										■
<b>Être abstrait(e)</b> <small>Sten 7</small> parvient avec succès à élaborer des concepts (7); applique souvent des théories (7); relativement intéressé(e) par la compréhension des principes sous-jacents (6)								■		M
<b>Être stratégique</b> <small>Sten 9</small> est enclin(e) à élaborer des stratégies (7); adopte une vision très long terme (9); construit une vision claire de l'avenir (8)									■	M



# Profil psychométrique complet - Groupe Influence



# Profil psychométrique complet - Groupe Adaptabilité



# Profil psychométrique complet - Groupe Réalisation



# Profil psychométrique sommaire

Assentiment (7) Cohérence (9) Équilibre N-I (7) Équilibre M-T (6)

Écarts : indication du score supérieur 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Écarts

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Écarts
Pensée	Être analytique					■					
	Être factuel(le)						■				M
	Être rationnel(le)				■						
	Chercher à apprendre							■			
	Avoir l'esprit pratique		■								
	Être perspicace								■		
	Être inventif(ve)									■	
	Être abstrait(e)						■				M
	Être stratégique								■		M
Influence	Interagir					■					T
	Être engageant(e)			■							N
	Se mettre en valeur							■			
	Être convaincant(e)								■		
	S'exprimer clairement					■					
	Aimer offrir des défis									■	
	Être résolu(e)									■	
	Diriger							■			
	Responsabiliser					■					
Adaptabilité	Avoir de l'assurance						■				T
	Faire preuve de sang froid						■				
	Résoudre les enjeux			■							N
	Être positif(ve)							■			
	Être tourné(e) vers le changement					■					
	Être réceptif(ve)			■							
	Être attentif(ve)				■						
	Impliquer les autres			■							
	Accepter les autres			■							
Réalisation	Être fiable		■								M
	Être méticuleux(se)			■							
	Se conformer	■									
	Être organisé(e)	■									
	Avoir des principes		■								
	Être actif(ve)				■						
	Être dynamique						■				
	Entreprendre							■			
	Être fonceur(se)							■			

# Profil du potentiel de compétence

Ce rapport présente le potentiel de Gabriel Gagnon dans les compétences-clés. Les mesures du potentiel de compétence ont été développées en s'appuyant sur les vastes bases de données internationales de Saville Assessment reliant Wave au rendement au travail.

	Descriptions des compétences	Potentiel
Résoudre les problèmes	<b>Évaluer les problèmes</b> Analyser l'information (8); Documenter les faits (6); Interpréter les données (6)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	<b>Investiguer les problèmes</b> Développer une expertise (6); Adopter une approche pratique (3); Partager ses impressions (10)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	<b>Innovier</b> Générer des idées (10); Explorer les possibilités (9); Développer des stratégies (9)	Extrêmement élevé potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence
Influencer les gens	<b>Établir des relations</b> Interagir avec les gens (5); Établir de bons rapports (3); Impressionner les autres (8)	Moyen potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence
	<b>Communiquer l'information</b> Convaincre les gens (8); Être articulé(e) (6); Remettre en question les idées (10)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
	<b>Faire preuve de leadership</b> Prendre des décisions (10); Diriger les gens (8); Responsabiliser les gens (5)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
Adapter les approches	<b>Faire preuve de résilience</b> Dégager de l'assurance (7); Faire preuve de sang-froid (7); Résoudre les conflits (3)	Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	<b>S'adapter au changement</b> Penser de manière positive (7); Accueillir le changement (6); Solliciter la rétroaction (3)	Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	<b>Apporter son soutien</b> Comprendre les gens (3); Travailler en équipe (2); Valoriser les gens (3)	Très faible potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence
Livrer les résultats	<b>Gérer les détails</b> Respecter les échéanciers (2); Vérifier les choses (3); Suivre les procédures (1)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	<b>Structurer les tâches</b> Gérer les tâches (1); Respecter les normes (2); Produire des résultats (4)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	<b>Mener au succès</b> Prendre des mesures (8); Saisir les occasions (8); Poursuivre des objectifs (9)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence

## 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 la réussite de Gabriel Gagnon.

### Catalyseurs de performance

- ⊕ où on encourage la créativité et l'innovation et où on accueille les idées et les solutions radicales
- ⊕ où, lorsqu'on accorde de la valeur aux débats animés, les gens sont encouragés à remettre en question les idées, à argumenter et à exprimer ouvertement leur désaccord
- ⊕ 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 on accorde beaucoup de valeur à la capacité d'aller rapidement au cœur des enjeux et de trouver facilement des solutions aux problèmes
- ⊕ où on encourage l'élaboration d'idées théoriques et de concepts
- ⊕ où un fort accent est mis sur les résultats et la volonté de réussir, peu importent les problèmes rencontrés, et les gens sont récompensés lorsqu'ils obtiennent des résultats exceptionnels
- ⊕ où, lorsqu'on accorde une importance marquée à la stratégie, il est perçu comme souhaitable d'avoir une vision claire de l'avenir et on accorde beaucoup de valeur à la capacité de penser de manière stratégique
- ⊕ 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

### Inhibiteurs de performance

- ⊖ où, lorsque les attitudes conventionnelles prédominent, on préfère les approches traditionnelles et on décourage les gens de générer de nouvelles idées
- ⊖ où, lorsque les opinions divergentes sont désapprouvées, on décourage les gens de remettre les idées en question et d'exprimer leur désaccord
- ⊖ où, lorsque la responsabilité des décisions majeures incombe à d'autres gens, il y a peu de chances d'influencer le résultat
- ⊖ où peu de valeur est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à l'identification d'améliorations possibles
- ⊖ où, lorsque l'application d'idées théoriques et de modèles suscite peu d'intérêt, on accorde peu de temps aux gens pour explorer différentes options et possibilités
- ⊖ où, lorsque l'envie d'obtenir des résultats exceptionnels n'est pas forte, les gens persévèrent rarement face aux difficultés
- ⊖ où l'accent est sur le court terme plutôt que sur le long terme, qu'il est tactique plutôt que stratégique
- ⊖ où la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni concurrentielle, ni orientée vers le profit