

Rapport à l'intention du gestionnaire  
hiérarchique  
Gabriel Gagnon



Professional

Styles

## 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.

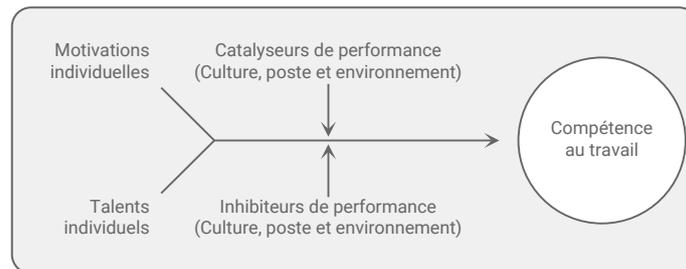
# Introduction

## Profil 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.

## 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.



## Comment utiliser ce rapport

Ce rapport peut être utilisé dans une variété d'activités en matière de la gestion des talents, dont la sélection, le placement, la promotion et le développement des talents. Il est conçu pour être utilisé comme outil d'aide à la décision par les gestionnaires hiérarchiques, les évaluateurs, les intervieweurs et les autres parties prenantes clés. Son interprétation ne nécessite pas de formation ni d'expertise particulière en évaluation psychométrique. Le modèle de compétences s'applique à toutes les organisations et est le fruit de recherches d'envergure. L'importance relative de chaque compétence doit être déterminée au début du processus d'évaluation. De plus, les informations de ce rapport doivent être utilisées conjointement avec d'autres renseignements sur la personne en lien avec le travail pour prendre des décisions liées à l'emploi.

Ce rapport ne doit être remis que par une personne formée à l'interprétation de l'ensemble des rapports Wave de Saville Assessment, dont le rapport expert, qui fournit des informations plus détaillées (par exemple, les talents et les motivations de la personne).

# Profil du potentiel de compétence

Ce rapport présente le potentiel de Gabriel Gagnon dans les compétences-clés. La tendance à l'acquiescement de Gabriel Gagnon se situe au sten 7 et la cohérence de ses classements au sten 9.

	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