



Rapport personnel Gabriel Gagnon



Professional

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 36 dimensions de Styles, réparties sous 12 traits pour chacun des 4 principaux groupes : Pensée, Influence, Adaptabilité et Réalisation. Chaque dimension comprend 3 facettes.

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 24 000 professionnels et gestionnaires. Votre score pour chacune des dimensions est présenté sur une échelle allant de 1 à 10. Le score de la dimension 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 nom de dimension, les scores aux trois facettes sont décrits. D'importantes différences de scores entre les facettes d'une même section méritent réflexion et discussion.

La plupart des gens vont s'attribuer un score élevé à certaines dimensions (la dimension « Être fiable », par exemple). En conséquence, et parce que les résultats sont relatifs, vous pourriez trouver que votre score est inférieur à ce à quoi vous vous seriez attendu pour un tel aspect. Il est également important de garder à l'esprit que les scores doivent être interprétés au regard des compétences ou des comportements souhaitables pour un poste en particulier. Par exemple, « être conforme » peut être souhaitable pour des postes administratifs nécessitant un respect strict des règles et des procédures, mais pourrait être peu souhaitable pour des postes de direction qui requièrent un certain niveau de prise de risque et de l'ingéniosité pour faire face aux règles et aux procédures bureaucratiques.

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.

Groupe Pensée

Pensée										
Évaluateur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être analytique est modérément intéressé(e) par l'analyse d'informations; pose des questions d'approfondissement assez fréquemment; cherche à résoudre les problèmes						■				
Être factuel(le) est enclin(e) à bien communiquer par écrit; est modérément intéressé(e) par la logique d'un argument; explore les faits de manière exhaustive							■			
Être rationnel(le) prend autant plaisir à travailler avec des données chiffrées que la plupart des gens; a peu d'intérêt dans les technologies de l'information; est modérément enclin(e) à fonder ses décisions sur les faits seulement					■					
Investigateur(rice)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chercher à apprendre a relativement peu d'intérêt dans l'apprentissage de nouvelles choses; apprend vite; tend à privilégier la lecture pour apprendre							■			
Avoir l'esprit pratique moins orienté(e) vers le travail pratique que les autres; a très peu d'intérêt à apprendre en faisant les choses; accorde peu d'importance au bon sens pratique		■								
Être perspicace trouve souvent des façons d'améliorer les choses; va très rapidement au coeur d'un problème; se fie à son intuition pour guider ses jugements									■	
Imaginatif(ve)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être inventif(ve) génère beaucoup d'idées; formule des idées très originales; peut envisager des options radicales										■
Être abstrait(e) parvient avec succès à élaborer des concepts; applique souvent des théories; relativement intéressé(e) par la compréhension des principes sous-jacents							■			
Être stratégique est enclin(e) à élaborer des stratégies; adopte une vision très long terme; construit une vision claire de l'avenir									■	

Groupe Influence

Influence										
Sociable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interagir est assez plein(e) d'entrain; est modérément bavard(e); est modérément intéressé(e) à réseauter						■				
Être engageant(e) prend un peu de temps pour établir de bonnes relations; accorde peu d'importance à faire une première impression positive; se fait de nouveaux amis raisonnablement facilement			■							
Se mettre en valeur est souvent le centre d'attention; est modérément modeste au sujet de ses propres réalisations; a un besoin modéré d'éloges								■		
Impactant(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être convaincant(e) est très persuasif(ve); fait valoir son point de vue fermement; est intéressé(e) à négocier la meilleure affaire									■	
S'exprimer clairement prend autant plaisir à faire des présentations que la plupart des gens; explique les choses raisonnablement bien; est raisonnablement confiant(e) avec de nouvelles personnes						■				
Aimer offrir des défis exprime très ouvertement son désaccord; questionne ouvertement les idées des autres; prend part très souvent aux débats										■
Affirmé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être résolu(e) prend des décisions rapidement; est préparé(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes; détient des points de vue très fermes sur les enjeux										■
Diriger est manifestement orienté(e) vers un rôle de leadership; coordonne bien les gens; est très enclin(e) à prendre les choses en main								■		
Responsabiliser a un intérêt limité à trouver des façons de motiver les autres; est inspirant(e); est raisonnablement encourageant(e) avec les autres					■					

Groupe Adaptabilité

Adaptabilité										
Résistant(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Avoir de l'assurance a modérément confiance en lui (elle); a le sentiment de maîtriser son propre avenir; conscient(e) de sa propre valeur							■			
Faire preuve de sang froid devient rarement nerveux(se) durant les événements importants; est raisonnablement calme avant les événements importants; travaille bien sous pression							■			
Résoudre les enjeux gère raisonnablement bien les gens contrariés; n'aime pas avoir à gérer les personnes en colère; éprouve moins le besoin que de nombreuses personnes de résoudre les différends				■						
Flexible	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être positif(ve) est enclin(e) à adopter un point de vue optimiste; se remet raisonnablement rapidement des revers; est extrêmement enjoué(e)								■		
Être tourné(e) vers le changement est aussi prêt(e) à accepter le changement que la plupart des gens; affronte modérément bien l'incertitude; accepte les nouveaux défis aussi facilement que la plupart des gens						■				
Être réceptif(ve) est moins réceptif(ve) à la rétroaction que la plupart des gens; a moyennement tendance à rechercher un œil critique sur son approche; demande rarement de la rétroaction sur le rendement			■							
Appuie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être attentif(ve) est moins empathique que de nombreuses personnes; est peu enclin(e) à écouter attentivement pendant une longue période; intéressé(e) par la compréhension du comportement des autres				■						
Impliquer les autres moins orienté(e) vers le travail en équipe que les autres; prend plutôt en compte le point de vue des autres; est peu enclin(e) à faire participer les autres à la décision finale			■							
Accepter les autres est légèrement moins attentionné(e) que les autres; est raisonnablement tolérant(e); fait moyennement confiance aux autres			■							

Groupe Réalisation

Réalisation										
Conscientieux(se)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être fiable accorde moins d'importance au respect des échéances que de nombreuses personnes; est moins ponctuel(le) que de nombreuses personnes; assez peu soucieux(se) de terminer les tâches			■							
Être méticuleux(se) est peu soucieux(se) de s'assurer de l'exactitude des détails; est moins minutieux(se) que de nombreuses personnes; assure un raisonnablement haut niveau de qualité				■						
Se conformer a peu tendance à suivre les règles; n'aime fermement pas suivre les procédures; est parfois préparé(e) à prendre des risques dans la prise de décisions	■									
Structuré(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être organisé(e) est moins bien organisé(e) que la plupart des gens; n'aime vraiment pas avoir à planifier; a peu tendance à établir des priorités	■									
Avoir des principes met moins d'emphase sur l'éthique que de nombreuses personnes; accorde moins d'importance au respect de la confidentialité que de nombreuses personnes; assez peu centré(e) sur le respect des engagements pris			■							
Être actif(ve) travaille à un rythme plutôt accéléré; travaille bien lorsqu'il (elle) est occupé(e); préfère faire une chose à la fois					■					
Déterminé(e)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Être dynamique parvient avec succès à mettre les choses en route; est impatient(e) de faire démarrer les choses; est modérément énergique								■		
Entreprendre est enclin(e) à cerner les occasions d'affaires; est assez orienté(e) vers les ventes; est aussi compétitif(ve) que la plupart des gens									■	
Être fonceur(se) est motivé(e) à atteindre des résultats exceptionnels; est assez ambitieux(se); est enclin(e) à persévérer malgré les enjeux difficiles									■	

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 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