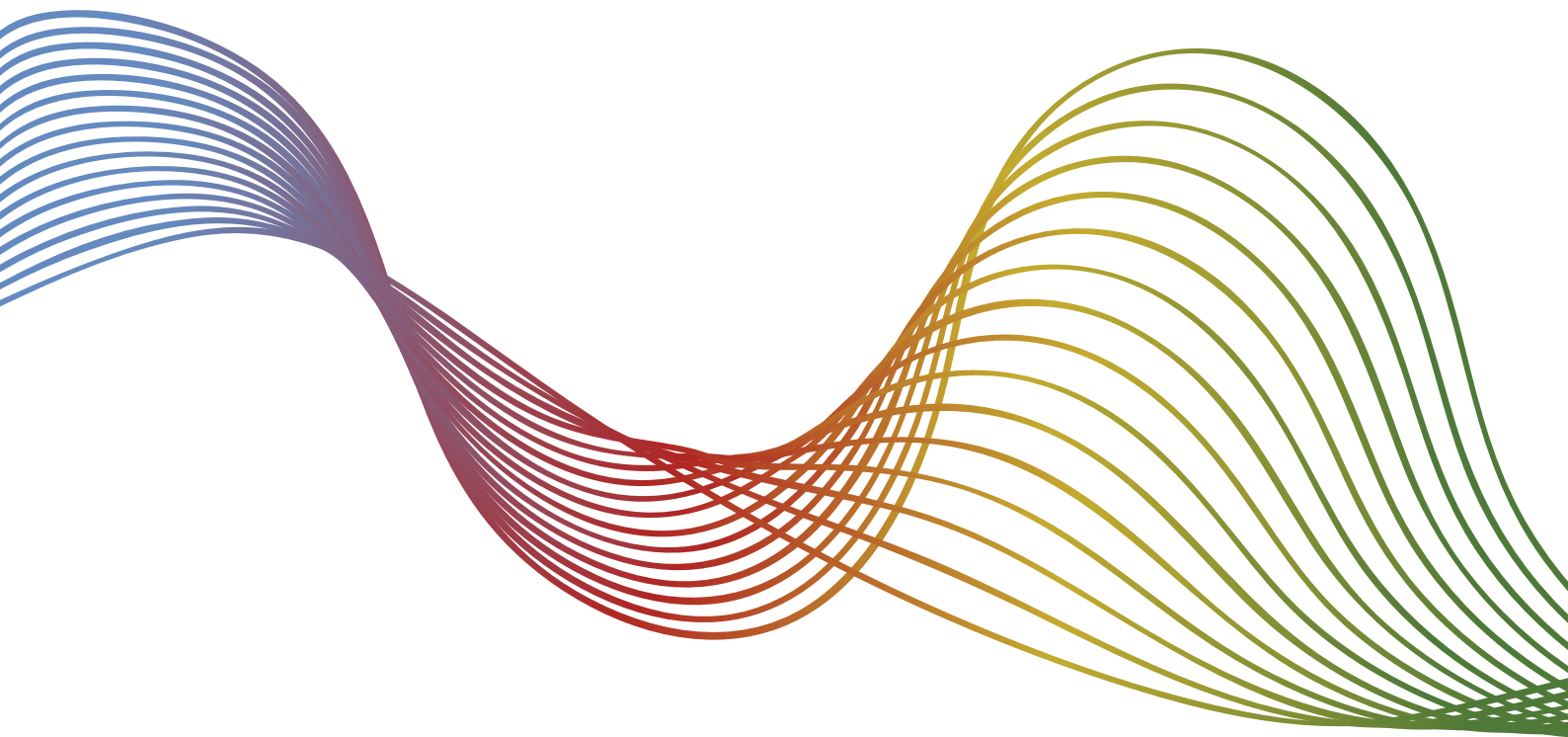


Profil comportemental
Gabriel Gagnon



Profil comportemental

Ce rapport présente le potentiel de Gabriel Gagnon dans les compétences-clés. La tendance à l'acquiescement de Gabriel Gagnon se situe au sten 5 et la cohérence de ses classements au sten 9.

	Descriptions des compétences	Potentiel
Résoudre les problèmes	Évaluer les problèmes Analyser l'information (7); Documenter les faits (5); Interpréter les données (4)	Moyen potentiel supérieur à environ 40 % du groupe de référence
	Investiguer les problèmes Développer une expertise (6); Adopter une approche pratique (3); Partager ses impressions (10)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Innovier Générer des idées (9); Explorer les possibilités (6); Développer des stratégies (7)	Élevé potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence
Influencer les gens	Établir des relations Interagir avec les gens (7); Établir de bons rapports (4); Impressionner les autres (8)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	Communiquer l'information Convaincre les gens (8); Être articulé(e) (7); Remettre en question les idées (10)	Extrêmement élevé potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence
	Faire preuve de leadership Prendre des décisions (10); Diriger les gens (8); Responsabiliser les gens (7)	Très élevé potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence
Adapter les approches	Faire preuve de résilience Dégager de l'assurance (9); Faire preuve de sang-froid (7); Résoudre les conflits (3)	Assez élevé potentiel supérieur à environ 75 % du groupe de référence
	S'adapter au changement Penser de manière positive (8); Accueillir le changement (6); Solliciter la rétroaction (4)	Moyen potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence
	Apporter son soutien Comprendre les gens (2); Travailler en équipe (3); Valoriser les gens (4)	Très faible potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence
Livrer les résultats	Gérer les détails Respecter les échéanciers (1); Vérifier les choses (2); Suivre les procédures (1)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Structurer les tâches Gérer les tâches (2); Respecter les normes (1); Produire des résultats (4)	Extrêmement faible potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence
	Mener au succès Prendre des mesures (9); Saisir les occasions (8); Poursuivre des objectifs (10)	Extrêmement élevé potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence

À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation Work Strengths, une évaluation qui explore les forces d'une personne dans des aspects clés du travail.

Les résultats sont basés sur une comparaison des réponses avec celles d'un groupe international de plus de 14 000 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.