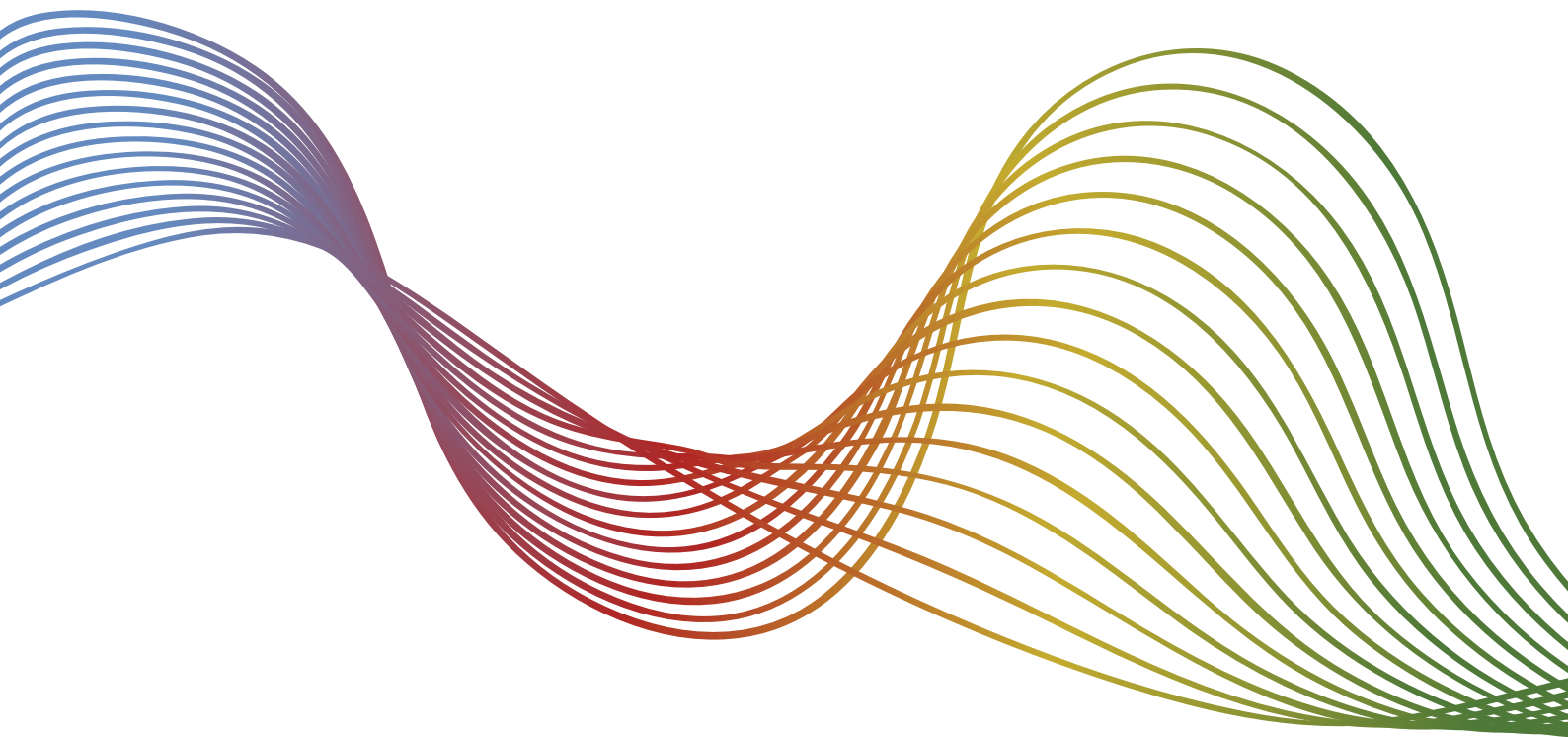


Rapport sur l'adéquation à l'environnement  
Gabriel Gagnon



# 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 accorde beaucoup de valeur à la capacité d'aller rapidement au cœur des enjeux et de trouver facilement des solutions aux problèmes
- ⊕ 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 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 on encourage la créativité et l'innovation et où on accueille les idées et les solutions radicales
- ⊕ 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 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, 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

# 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 peu de valeur est accordée à l'apport d'idées nouvelles et à l'identification d'améliorations possibles
- ❌ 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, lorsque l'envie d'obtenir des résultats exceptionnels n'est pas forte, les gens persévèrent rarement face aux difficultés
- ❌ où, lorsque les attitudes conventionnelles prédominent, on préfère les approches traditionnelles et on décourage les gens de générer de nouvelles idées
- ❌ où, lorsque les niveaux d'énergie sont bas, les gens font preuve de peu d'initiative
- ❌ 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 l'influence s'exerce par l'autorité et le contrôle plutôt que par la persuasion et la négociation

## 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.