

match 6.5



Rapport Intégration  
Gabriel Gagnon



## Vue d'ensemble

Ce rapport se base sur le questionnaire Match 6.5 que vous avez rempli. Il donne un aperçu de l'efficacité de vos comportements en contexte professionnel.

### Vos talents principaux

Voici vos deux principaux domaines de talent :

Faire preuve de résilience

Évaluer les problèmes

Vous trouverez pour chaque domaine les informations suivantes :

**Connaître votre talent** - Décrit vos talents et la valeur ajoutée que vous apportez.

**Tirer profit de votre talent** - Propose des conseils sur la façon de développer et capitaliser sur vos talents pour répondre aux exigences de votre nouveau poste.

**Bien utiliser votre talent** - Donne des conseils pour optimiser la contribution que vos talents peuvent apporter dans votre nouvel environnement.

**Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable** - Fournit des conseils pour vous aider à sensibiliser l'organisation et/ou votre gestionnaire sur vos talents et pour trouver les moyens de vous accompagner dans votre développement.

### Votre zone de défi

Voici un domaine qui peut représenter une zone de défi pour vous :

Mener au succès

Vous trouverez pour chaque domaine les informations suivantes :

**Connaître votre zone de défi** - Décrit votre zone de défi et la façon dont elle peut influencer votre façon de travailler.

**Travailler votre zone de défi** - Donne des conseils sur la façon de travailler et gérer vos limites.

**Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable** - Propose des conseils sur la manière dont l'organisation et/ou votre gestionnaire pourraient vous aider à vous développer.

### Priorités de développement

Cette section vous invite à planifier les actions clés pour votre développement dans les prochains mois.

# Vos talents principaux

## Faire preuve de résilience

### Connaître votre talent

Vous êtes généralement plus résilient(e) que les autres face aux défis et aux exigences que vous rencontrez dans le cadre de votre travail. Cette attitude sera un atout dans des environnements où la pression est forte.

### Tirer profit de votre talent

- Cherchez des occasions de sortir de votre zone de confort.
- Lorsque vous êtes confronté(e) à un défi ou à une situation difficile, préparez-vous en repensant à des situations similaires dans le passé que vous avez gérées efficacement.
- Après avoir géré une situation face à des personnes en colère ou mécontentes, passez en revue ce que vous avez fait d'efficace, et ce que vous pouvez faire différemment la prochaine fois.

### Bien utiliser votre talent

Votre résistance à la pression est probablement plus élevée que la plupart des personnes qui vous entourent. Essayez d'être sensible aux inquiétudes des autres; en réagissant différemment d'eux à la pression, vous risquez d'être perçu(e) comme insensible ou même indifférent(e). Vous pouvez être une force apaisante et équilibrante pour les autres, pensez à dire quelques mots d'encouragement ou de soutien aux autres quand il y a de la pression pour eux.

### Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable

- Faites savoir à vos collègues ce que vous savez faire, et dites-leur que vous êtes prêt(e) à faire des choses que vous n'avez encore jamais faites.
- N'hésitez pas à partager avec vos collègues la façon dont vous avez géré la pression par le passé, et ce que vous avez trouvé facile ou plus difficile.
- Faites savoir aux autres que vous êtes prêt(e) à aider à résoudre des conflits ou problèmes entre les personnes.

# Vos talents principaux

## Évaluer les problèmes

### Connaître votre talent

Vous vous décrivez comme ayant des capacités d'analyse qui vous permettent d'évaluer les problèmes plus en profondeur que la majorité des gens. Cela vous donne probablement une base solide pour argumenter un point de vue de manière factuelle, effectuer des analyses complètes et résumer ainsi que documenter les principales conclusions.

### Tirer profit de votre talent

- Identifiez ce qui est réellement important quand vous menez une analyse. Mettez l'accent à vous assurer de la bonne compréhension et justification de vos conclusions.
- Explorez de nouvelles façons de présenter des documents écrits et supports de présentation pour exposer les faits importants d'une manière précise, simple et rapide.
- Utilisez les dernières méthodes d'analyse et de présentation des données, et recherchez des rétroactions sur l'utilité des données que vous présentez.

### Bien utiliser votre talent

Vos capacités d'évaluations peuvent vous donner une capacité d'analyse dans votre travail que d'autres n'auront souvent pas. Cependant, il est important de prendre en compte le style de travail des autres personnes. Lorsque vous communiquez avec des personnes moins analytiques, gardez en tête qu'elles n'attendent peut-être qu'un résumé, et non l'entièreté du problème. Il est parfois plus important d'agir plutôt que de passer du temps à rechercher des faits et des données. Lorsque l'analyse a peu d'impact sur le résultat, veillez à réduire le temps que vous passez à évaluer les choses, afin d'atteindre votre objectif dans les délais.

### Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable

- Assurez-vous de poser des questions approfondies, et de prendre le temps d'examiner convenablement les faits.
- Faites des recherches approfondies sur les faits et documentez-les correctement par écrit.
- Autorisez-vous à mettre plus d'objectivité dans la prise de décision en prenant plus en compte des principaux faits et chiffres.

# Votre zone de défi

## Mener au succès

### Connaître votre zone de défi

Vous n'avez probablement pas de désir fort de poursuivre des opportunités commerciales ou de vous fixer des objectifs particulièrement élevés. Vous êtes plus susceptible de passer à un objectif atteignable plutôt que de persévérer sur un objectif particulièrement difficile ou ambitieux.

### Travailler votre zone de défi

- Examinez les choses importantes que vous évitez et essayez de les faire sans délai.
- Identifier un problème est la première étape de la solution et constitue une opportunité pour votre organisation. Identifiez les problèmes relevant de votre responsabilité et créez ainsi de nouvelles opportunités.
- Décomposez les objectifs de long terme en petites étapes. Les objectifs doivent toujours être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et ancrés dans le temps.

### Travailler avec votre nouvelle organisation/votre nouveau responsable

- Identifiez les aspects de votre fonction qui demandent un niveau élevé d'énergie et où il est essentiel d'agir et de faire bouger les choses.
- Cherchez des occasions d'être compétitif(-ve) et entreprenant(e) au sein de votre fonction.
- Faites comprendre à vos collègues que vous êtes orienté(e) sur les résultats et que vous voulez mener les projets vers la réussite.

## Priorités de développement

Talent principal :

Faire preuve de résilience

Quelles actions allez-vous mettre en place pour vous développer dans ce domaine?

Qui peut vous aider à progresser dans ce domaine et comment?

Quand et comment mesurerez-vous vos progrès dans ce domaine?

## Priorités de développement

Talent principal :

Évaluer les problèmes

Quelles actions allez-vous mettre en place pour vous développer dans ce domaine?

Qui peut vous aider à progresser dans ce domaine et comment?

Quand et comment mesurerez-vous vos progrès dans ce domaine?

## Priorités de développement

Zone de défi :

Mener au succès

Quelles actions allez-vous mettre en place pour vous développer dans ce domaine?

Qui peut vous aider à progresser dans ce domaine et comment?

Quand et comment mesurerez-vous vos progrès dans ce domaine?



# Notes

## À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur le questionnaire Match 6.5, qui explore les talents des personnes en contexte professionnel.

Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe international de 442 contributeurs individuels.

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.