



ID-VALEURS

RAPPORT INDIVIDUEL

NOM :

Doe, John

DATE :

2025/4/27

Introduction

Le test ID-Valeurs permet d'identifier les valeurs les plus importantes pour une personne, une organisation ou même une partie de l'organisation (comité de direction, département, unité, etc.). Deux types de valeurs sont identifiées, soit celles qu'on qualifie de « base » et celles qui sont plus étroitement reliées aux « valeurs de travail ».

Le présent rapport présente ce que la personne participante a choisi comme étant les valeurs qui devraient être privilégiées par l'organisation dans son ensemble. Selon cette personne, ces valeurs devraient influencer de façon marquée les décisions qui sont prises, les objectifs qui sont fixés ainsi que les ressources monétaires, matérielles et humaines qui sont investies par l'organisation.

Note : veuillez vous référer au lexique afin de trouver les définitions des 34 valeurs de base du ID-Valeurs.

1 Sommaire des résultats



TOP 10 des valeurs de base

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1 Qualité du service | 6 Solidité financière |
| 2 Adaptation à la clientèle | 7 Adaptabilité |
| 3 Profess. et sens des responsabilités | 8 Efficacité et efficience |
| 4 Orientation technologique | 9 Climat et satisfaction |
| 5 Dynamisme | 10 Atteinte des objectifs fixés |



Valeurs de travail privilégiées

- | | |
|---|---|
| 1 Importance accordée aux compétences | 5 Évolution des ententes selon les situations |
| 2 Contrôle de l'environnement | 6 Approche neutre et maîtrise des émotions |
| 3 Valorisation de l'approche individuelle | 7 Importance du futur |
| 4 Communication diplomatique | |

2 Résultats détaillés des valeurs de bases

Ordre d'importance des valeurs de base par catégorie

Catégories	Valeurs				Rang
		Moindre importance	Importance Modérée	Haute Importance	
Croyances fondamentales	Approche démocratique				24
	Ouverture à la diversité				17
	Respect de la personne				19
Préoccupations face au personnel	Climat et satisfaction				9
	Équilibre travail - Vie privée				21
	Carrière et développement				22
	Récompense des méritants				28
Qualités humaines	Dynamisme				5
	Relation avec les autres				32
Préoccupations face à la clientèle	Qualité du service				1
	Adaptation au client				2
Excellence des processus organisationnels	Recherche de l'excellence				15
	Efficacité et efficience				8
	Vision inspirante				26
	Culture axée sur la performance				12
	Créativité et innovation				14
	Adaptabilité				7
	Vigie				27
	Santé et sécurité				18
	Orientation technologique				4
Conformité	Professionalisme et responsabilités				3
	Conformité				11
	Intégrité				25
Orientation vers les résultats	Solidité financière				6
	Rendement aux actionnaires				31
	Croissance				20
	Atteinte des objectifs fixés				10
	Orientation court terme				16
	Orientation long terme				29
Impacts externes	Réputation				23
	Leadership dans le domaine				13
	Développement durable				33
	Partenariat				30
	Entreprise citoyenne				34

3 Résultats détaillés - Valeurs de travail

La section qui suit présente ce que la personne privilégie en matière de valeurs de travail.

Légende  Valeur de travail privilégiée

Relation avec le pouvoir

Importance accordée au statut

Accordent une grande importance à la hiérarchie, l'obéissance et le respect de la personne supérieure. La latitude décisionnelle du personnel est limitée, toutes les décisions importantes devant être prises par la direction.



Importance accordée aux compétences

Accordent une grande importance à l'égalité et à la participation du personnel. Le statut correspond au degré de compétence des personnes. Le personnel est imputable de ses actes et dispose d'un degré élevé d'autonomie en matière de prise de décision.



Gestion de l'incertitude

Évitement de l'incertitude

Accordent une grande importance aux règles, aux procédures et à l'établissement de rôles clairs. Dans la mesure du possible, toute situation ambiguë est évitée. L'environnement exerce une forte influence et l'on croit qu'il est difficile de le maîtriser.



Contrôle de l'environnement

N'hésitent pas à s'engager dans des situations ambiguës, voire incertaines. Croient que les événements peuvent être façonnés et que l'on doit être combattif face à l'adversité. Les stratégies dirigent les actions.



Liens sociaux

Conformité et cohésion de groupe

Prennent leurs membres en charge. L'altruisme, le partage et la loyauté sont à la base des liens sociaux. La collaboration entre le personnel et la cohésion d'équipe sont valorisées. La conformité est essentielle au bon fonctionnement et la critique des façons de faire n'est pas acceptée.



Valorisation de l'approche individuelle

Laissent les personnes se prendre en charge elles-mêmes. Les règles et les procédures sont des guides plutôt que des contraintes. Le personnel qui se montre insatisfait est en droit à la fois de critiquer l'organisation comme d'adopter un point de vue divergent. Le travail individuel est privilégié.



Communication interpersonnelle

Communication diplomatique

Favorisent la modestie et l'humilité dans les rapports interpersonnels. Le tact et la diplomatie sont au cœur des interactions entre les individus. Les personnes sont perçues comme des êtres « intégraux » de sorte que la critique directe n'est pas opportune.



Communication directe et transparente

Valorisent la communication interpersonnelle directe et transparente et privilégient les rapports francs. La confiance en soi est valorisée et les messages sont transparents, clairs et directs même s'ils sont parfois négatifs.



Gestion des ententes

Évolution des ententes selon les situations

Croient que les contrats évoluent et peuvent être modifiés selon les circonstances. La perception de la réalité et de la vérité varie selon les personnes et les situations.



Respect inconditionnel des ententes

Croient que les contrats sont immuables et qu'ils représentent des engagements qui doivent être honorés, quelle que soit l'évolution de la situation. Croient qu'il existe une seule vérité que tout le monde partage et qui est à la base d'une compréhension commune.

Expression des sentiments

Expression des émotions

Croient que l'expression des émotions est naturelle et qu'elle fait partie de toute relation humaine. L'expression des émotions par les gestes et la mimique sont communes et font partie du mode de communication et de résolution de problèmes. Les échanges animés sont acceptés.



Approche neutre et maîtrise des émotions

Encouragent des échanges courtois où les sentiments jouent un rôle mineur. Les personnes qui maîtrisent leurs émotions et communiquent de manière neutre sont valorisées. Les échanges sont rarement passionnés.

Notion de temps

Importance du passé et des traditions

Valorisent les traditions ainsi que leur histoire et leurs origines. Plusieurs activités sont menées de front sans qu'une séquence claire soit établie. Le respect des rendez-vous et des échéanciers n'est pas immuable et les préoccupations personnelles ont préséance sur les contraintes organisationnelles.



Importance du futur

Valorisent le potentiel, les occasions et les perspectives futures. Les activités sont faites de façon séquentielle en fonction d'un plan bien établi. Le respect des rendez-vous et des échéanciers est fondamental et les contraintes organisationnelles ont préséance sur les besoins personnels.

Définitions des valeurs de base

Croyances fondamentales

Approche démocratique :	Les décisions importantes sont prises de façon démocratique par les membres de l'organisation.
Ouverture à la diversité :	Faire preuve d'une grande ouverture à la diversité des idées, des cultures et des façons de faire différentes.
Respect de la personne :	Respecter les autres, leur humanité, leur droit à la confidentialité et à tous les autres droits fondamentaux.

Préoccupations face au personnel

Climat et satisfaction :	Assurer un climat de travail positif et viser à ce que le personnel soit satisfait.
Équilibre travail / vie privée :	Favoriser un juste équilibre entre les obligations du travail et les besoins touchant la vie privée du personnel.
Carrière et développement :	Favoriser la carrière et le développement professionnel du personnel.
Récompense des personnes méritantes :	Récompenser les personnes méritantes, accorder des bénéfices compétitifs et adopter une approche qui repose sur le mérite.

Qualités humaines

Dynamisme :	Faire preuve de dynamisme et d'engagement personnel par rapport au travail et aux tâches à accomplir.
Relation avec les autres :	Favoriser des relations positives qui reposent sur la confiance, la transparence et une communication ouverte.

Préoccupations face à la clientèle

Qualité du service :	Placer la clientèle au cœur des préoccupations et lui offrir des produits et des services de qualité pour retenir sa fidélité.
Adaptation à la clientèle :	Être à l'écoute de la clientèle, prévoir et s'adapter à leurs besoins et agir afin d'apporter tout correctif nécessaire.

Conformité

Professionalisme et sens des responsabilités :	Encourager le personnel à être professionnel, à prendre ses responsabilités et à faire preuve d'autodiscipline.
Conformité :	Faire preuve de rigueur et respecter les règles et les procédures afin d'assurer un haut niveau de conformité.
Intégrité :	Être intègre, honnête, juste et équitable dans le cadre de ses relations, de ses actions et de ses décisions.

Excellence des processus organisationnels

Recherche de l'excellence :	Viser l'excellence par l'établissement de standards élevés et l'amélioration constante des processus.
Efficacité et efficience :	Viser l'efficacité et l'efficience de tous les processus y compris le flot d'information et le rythme de travail.
Vision inspirante :	Créer et maintenir une vision organisationnelle et un leadership interne qui inspire les membres du personnel.
Culture axée sur la performance :	Mettre en place une culture de travail axée sur le dépassement de soi et la performance.
Créativité et innovation :	Favoriser la créativité et l'innovation au sein de l'organisation.
Adaptabilité :	Voir à ce que l'organisation et les membres du personnel s'adaptent aux changements de l'environnement interne et externe.
Vigie :	Connaître son environnement, être à l'affut des tendances et viser à devenir une organisation apprenante.
Santé et sécurité :	Créer un environnement de travail favorisant la santé et la sécurité de tous les membres du personnel.
Orientation technologique :	Investir afin d'être à l'avant-garde des changements technologiques.

Orientation vers les résultats

Solidité financière :	Gérer les ressources financières de façon prudente afin de garantir la stabilité économique de l'organisation.
Rendement aux actionnaires :	Optimiser le rendement organisationnel afin de maximiser les bénéfices versés aux actionnaires.
Croissance :	Viser une croissance soutenue de l'organisation.
Atteinte des objectifs fixés :	Investir les efforts requis afin d'atteindre les objectifs fixés et obtenir les résultats escomptés.
Orientation court terme :	Accorder une grande importance aux décisions prises à court terme.
Orientation long terme :	Accorder une grande importance à la portée des décisions prises sur le long terme.

Impacts externes

Réputation :	Maintenir une réputation enviable auprès de la clientèle, des fournisseurs, des partenaires et des collectivités.
Leadership dans le domaine :	Avoir une reconnaissance en tant qu'organisation leader et exemplaire dans son principal domaine d'activité.
Développement durable :	Mettre en œuvre des actions visant à assurer la protection et le développement durable de l'environnement.
Partenariat :	Favoriser une approche de partenariat avec ses fournisseurs, son personnel, sa clientèle et ses pairs.
Entreprise citoyenne :	Agir en tant qu'entreprise citoyenne en respectant les lois, en créant des emplois, en promouvant la coopération et en participant au développement de la communauté.