

Le révélateur des superpouvoirs organisationnels

Toute organisation possède des forces — certaines bien visibles, d'autres encore enfouies. Ce portrait a pour but de les mettre au jour. À partir des perceptions recueillies auprès de votre équipe, il illustre comment les 17 compétences organisationnelles de notre référentiel se manifestent dans votre réalité quotidienne. Ce que vous y trouverez n'est pas un verdict, mais un point de départ : une lecture collective de ce qui vous rend forts, et de ce qui attend encore d'être activé.

Graphique des compétences organisationnelles

Le graphique traduit en image ce que votre équipe perçoit comme forces présentes dans l'organisation. Chaque point bleu représente la moyenne des réponses sur une échelle de 100. La barre verticale, elle, raconte autre chose : l'écart entre les perceptions. Une barre longue révèle des visions divergentes sur une compétence — ce qui mérite souvent une conversation. Une barre courte indique que tout le monde voit la même chose, ce qui est en soi une information précieuse.

6 personnes ont répondu au sondage sur les compétences organisationnelles



LE NOM DE TON ENTREPRISE

Les mêmes compétences, regardées sous un autre angle. Ici, on les regroupe selon ce qu'elles permettent de faire concrètement : naviguer dans un monde incertain, activer l'intelligence collective, soutenir l'innovation. Repérez vos zones de force — ce sont vos points d'appui naturels. Et repérez ce qui est plus faible — non pas pour vous en vouloir, mais pour décider où concentrer votre énergie.

Compétences pour naviguer dans un monde VICA

Le monde change vite, souvent sans prévenir. Ces compétences sont celles qui permettent à une organisation de garder le cap — ou de se réorienter — quand le contexte bouge sous ses pieds.

Catégorie de compétences	VICA				
Compétence	Écart-type	Min	Max	Moyenne	
Collaboration / Travail d'équipe	9	60	80	70	
Innovation	10	50	80	67	
Stratégie stratégique	29	30	100	72	
Sens des responsabilités	14	70	100	85	

Compétences pour activer l'intelligence collective

L'intelligence collective ne s'improvise pas — elle se cultive. Ces compétences créent les conditions pour qu'une équipe pense et avance ensemble plutôt que chacun de son côté. Un score élevé ici, c'est un terreau fertile. Un score plus faible, c'est une invitation à s'y attarder.

Catégorie de compétences	Intelligence collective				
Compétence	Écart-type	Min	Max	Moyenne	
Collaboration / Travail d'équipe	9	60	80	70	
Communication	8	50	70	62	
Communication écrite	15	70	100	83	
Créativité	16	60	100	85	
Résolution de problèmes / Esprit critique	14	60	100	85	

Compétences pour soutenir l'innovation

Innover, c'est rarement une question de génie solitaire. Ce sont ces compétences-là qui permettent à une organisation de générer de nouvelles idées — et de les concrétiser.

Catégorie de compétences	Innovation				
Compétence	Écart-type	Min	Max	Moyenne	
Agilité	14	70	100	85	
Collaboration / Travail d'équipe	9	60	80	70	
Communication	8	50	70	62	
Créativité	16	60	100	85	
Esprit de l'apprentissage	23	40	100	70	
Sens des responsabilités	14	70	100	85	

LE NOM DE TON ENTREPRISE

Nous sommes bons à:

On a posé la question directement : dans quoi êtes-vous vraiment bons? Voici ce que votre équipe perçoit comme vos forces — y compris ce qu'elle croit que vos clients remarquent. À lire, relire, et garder proche.

L'écoute des besoins clients

la qualité des travaux et le service à la clientèle.

Je leur lève mon chapeau

y trouvent un bon emploi avec de bonnes conditions. Mais il n'en demeure pas moins un défi supplémentaire pour la gestion du personnel. Bravo!

Répondre aux demandes spécifiques des clients

apporter des solutions sur-mesure

Délai de livraison assez court

Le service à la clientèle

Le suivi

La rapidité

Le service à la clientèle

la rapidité d'exécution

la recherche de solution

Le services a la clientèles