



## Rapport Expert Camille Dubois



Performance

360

# Sommaire

Introduction.....	3
Analyse du profil.....	4
Profil Comportemental - Résoudre les problèmes.....	5
Profil Comportemental - Influencer les autres.....	7
Profil Comportemental - Adapter les démarches.....	9
Profil Comportemental - Produire des résultats.....	11
Profil Global.....	13
Profil Comportemental Résumé.....	14
Commentaires des évaluateurs.....	15

## À propos de ce rapport

Ce rapport a été généré à partir de la passation du Performance 360 Wave® , qui explore la performance dans plusieurs domaines professionnels.

Les résultats sont basés sur les réponses de Camille Dubois (le (la) participant(e)) et sur les évaluations portées par son entourage professionnel. Afin de mettre en perspective l'évaluation obtenue par le (la) participant(e), ses résultats sont comparés à ceux d'un groupe international composé de 25 254 cadres et managers ayant également bénéficié d'une évaluation à 360°.

Les résultats provenant d'une évaluation effectuée par Camille Dubois et par ses évaluateurs, ils reflètent avant tout le point de vue de ces personnes. Ces résultats apportent uniquement des indications sur la performance passée du participant. Nos recherches ont cependant montré qu'ils fournissaient in fine une mesure pertinente de la performance d'un individu au travail.

Les informations contenues dans ce rapport sont confidentielles et doivent être conservées dans un lieu sûr.

Ce rapport a été généré électroniquement par les logiciels de Saville Assessment. Il a été élaboré à partir d'un questionnaire complété par le (la) participant(e) et ses évaluateurs et reflète les réponses qu'ils ont données.

Saville Assessment ne peut garantir que ce rapport n'a pas été modifié ou corrigé et ne saurait être tenu responsable de l'utilisation qui en sera faite.

Ce rapport est réservé exclusivement aux consultants de Saville Assessment et aux clients certifiés à son utilisation.

# Introduction

## Participant et évaluateurs

Les évaluations portées par le (la) participant(e) et par chaque catégorie d'évaluateurs sont représentées par des marqueurs de forme différente. Le nombre d'individus compris dans chaque catégorie est indiqué entre parenthèses.

- Responsable (1)
- Evalué(e) (1)
- ◆ Collègue (3)
- ⬡ Subordonné(e) (3)
- ▨ Autres (3)

## Profil Comportemental

Le modèle Wave® comprend différents niveaux d'analyse du comportement. Dans ce rapport, chaque domaine (niveau d'analyse le plus global) fait l'objet d'une page de résultats (**Résoudre les problèmes**, **Influencer les autres**, **Adapter les démarches**, **Produire des résultats**). Chaque page est divisée en trois facteurs, couvrant chacun trois dimensions. Au final, ce profil présente ainsi des résultats pour 36 dimensions comportementales.

## Profil Global

La première partie du Profil Global présente des indicateurs sur le niveau de performance globale : **Mettre en œuvre une expertise**, **Atteindre les objectifs** et **Démontrer son potentiel**. La deuxième partie indique le score moyen obtenu dans le domaine comportemental, toutes dimensions confondues.

## Profil Comportemental Résumé

Le Profil Comportemental Résumé synthétise les scores d'efficacité aux 12 facteurs et aux 36 dimensions comportementales. Ces scores résultent de la moyenne des scores de chaque catégorie d'évaluateurs. Les flèches indiquent - au niveau des 12 facteurs comportementaux - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

## Commentaires des évaluateurs

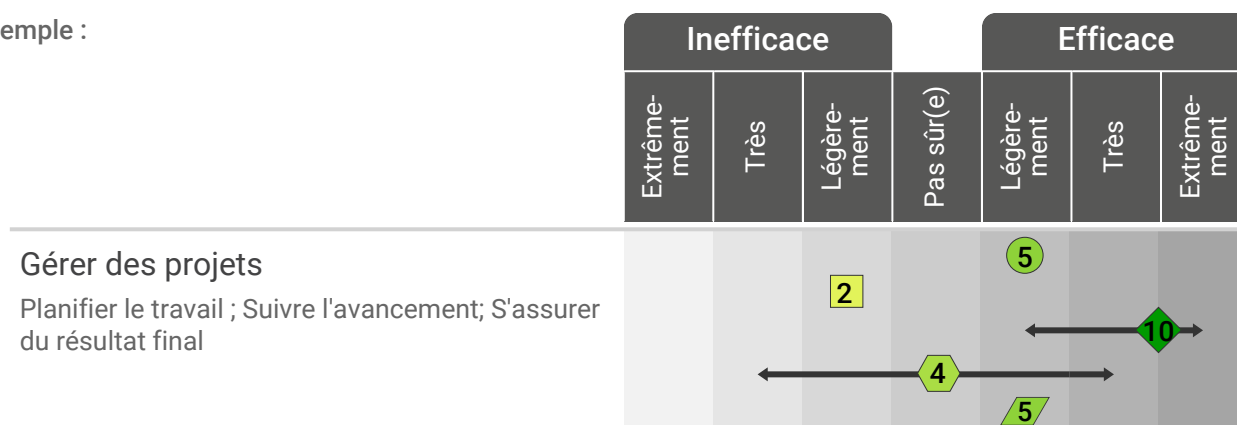
La dernière partie du rapport contient les commentaires des évaluateurs sur la performance de Camille Dubois au travail.

## Analyse du profil

Les résultats sont présentés sur une échelle allant de "Extrêmement inefficace" à "Extrêmement efficace". Chaque catégorie d'évaluateurs est représentée par un marqueur spécifique, comme indiqué à la page précédente.

La position des marqueurs sur l'échelle indique le niveau d'efficacité attribué à la personne. Lorsque des évaluations divergentes ont été portées au sein d'une même catégorie d'évaluateurs, cela est indiqué par des flèches des deux côtés du marqueur.

Exemple :



Dans l'exemple ci-dessus, le Responsable a estimé que l'évalué(e) était légèrement efficace pour "Gérer des projets" et le (la) Evalué(e) s'est décrit(e) comme étant légèrement inefficace. Les évaluations de la catégorie Collègue vont de légèrement efficace à extrêmement efficace et celles de la catégorie Subordonné(e) de très inefficace à très efficace. Enfin, la catégorie Autres a estimé que l'évalué(e) était légèrement efficace.

### Comparaison à un groupe de référence :

Les résultats obtenus par le(la) participant(e) ont été comparés à ceux d'autres personnes qui ont complété le même instrument. Les scores, compris entre 1 et 10, intègrent cette comparaison de la manière suivante :

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1 - Extrêmement bas    | - a été plus performant que 1 % du groupe de référence  |
| 2 - Très Bas           | - a été plus performant que 5 % du groupe de référence  |
| 3 - Bas                | - a été plus performant que 10 % du groupe de référence |
| 4 - Légèrement bas     | - a été plus performant que 25 % du groupe de référence |
| 5 - Moyen              | - a été plus performant que 40 % du groupe de référence |
| 6 - Moyen              | - a été plus performant que 60 % du groupe de référence |
| 7 - Légèrement haut    | - a été plus performant que 75 % du groupe de référence |
| 8 - Haut               | - a été plus performant que 90 % du groupe de référence |
| 9 - Très haut          | - a été plus performant que 95 % du groupe de référence |
| 10 - Extrêmement élevé | - a été plus performant que 99 % du groupe de référence |

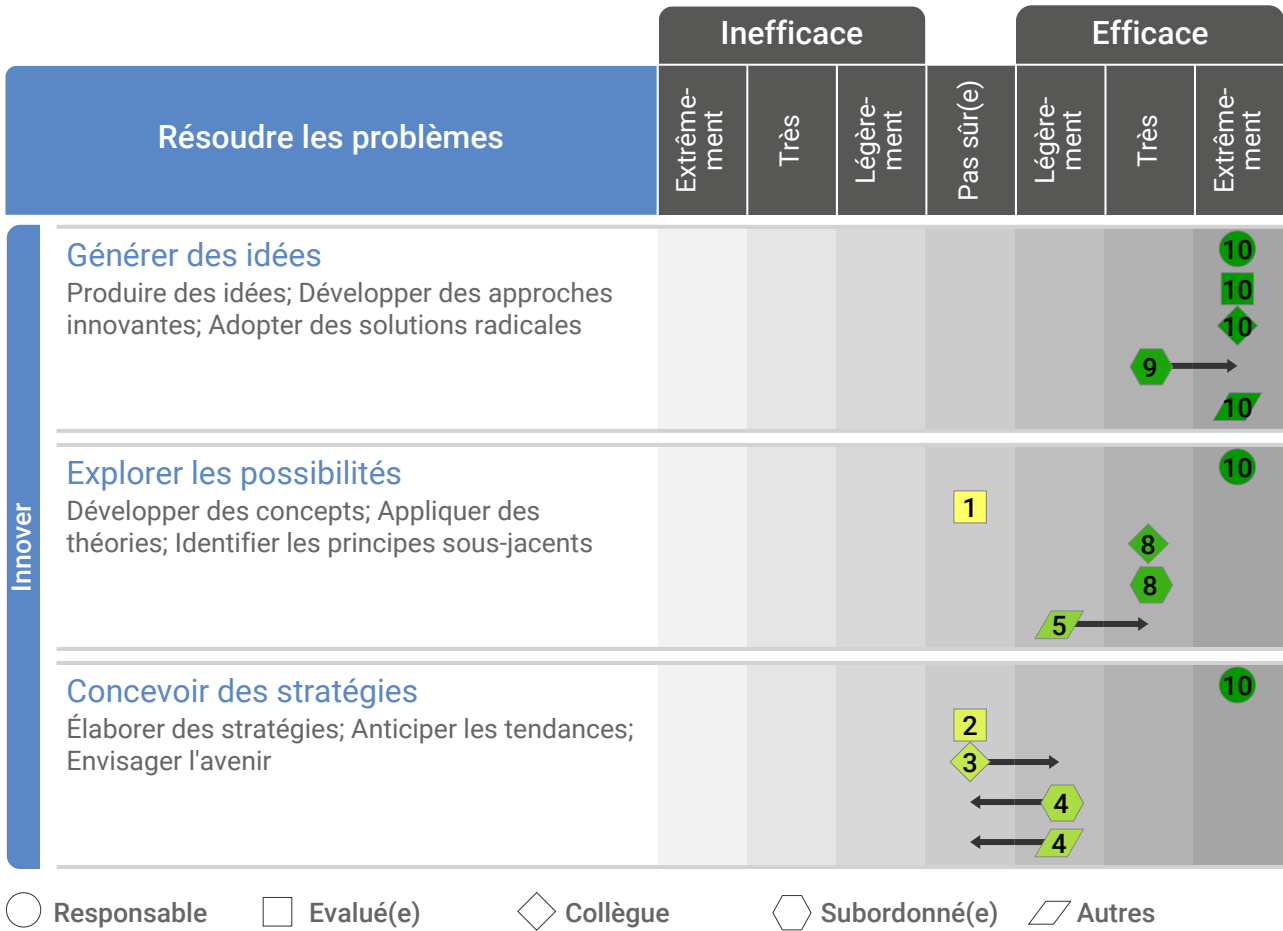
Dans l'exemple ci-dessus, l'évaluation donnée par le Responsable pour "Gérer des projets" situe l'évalué(e) dans la moyenne du groupe de référence. Le (la) Evalué(e) s'est positionné(e) comme très bas. La catégorie Collègue situe l'évalué(e) comme extrêmement haut et la catégorie Subordonné(e) comme légèrement bas par rapport à ce groupe. Enfin, l'évaluation portée par la catégorie Autres positionne l'évalué(e) dans la moyenne.

# Profil Comportemental - Résoudre les problèmes

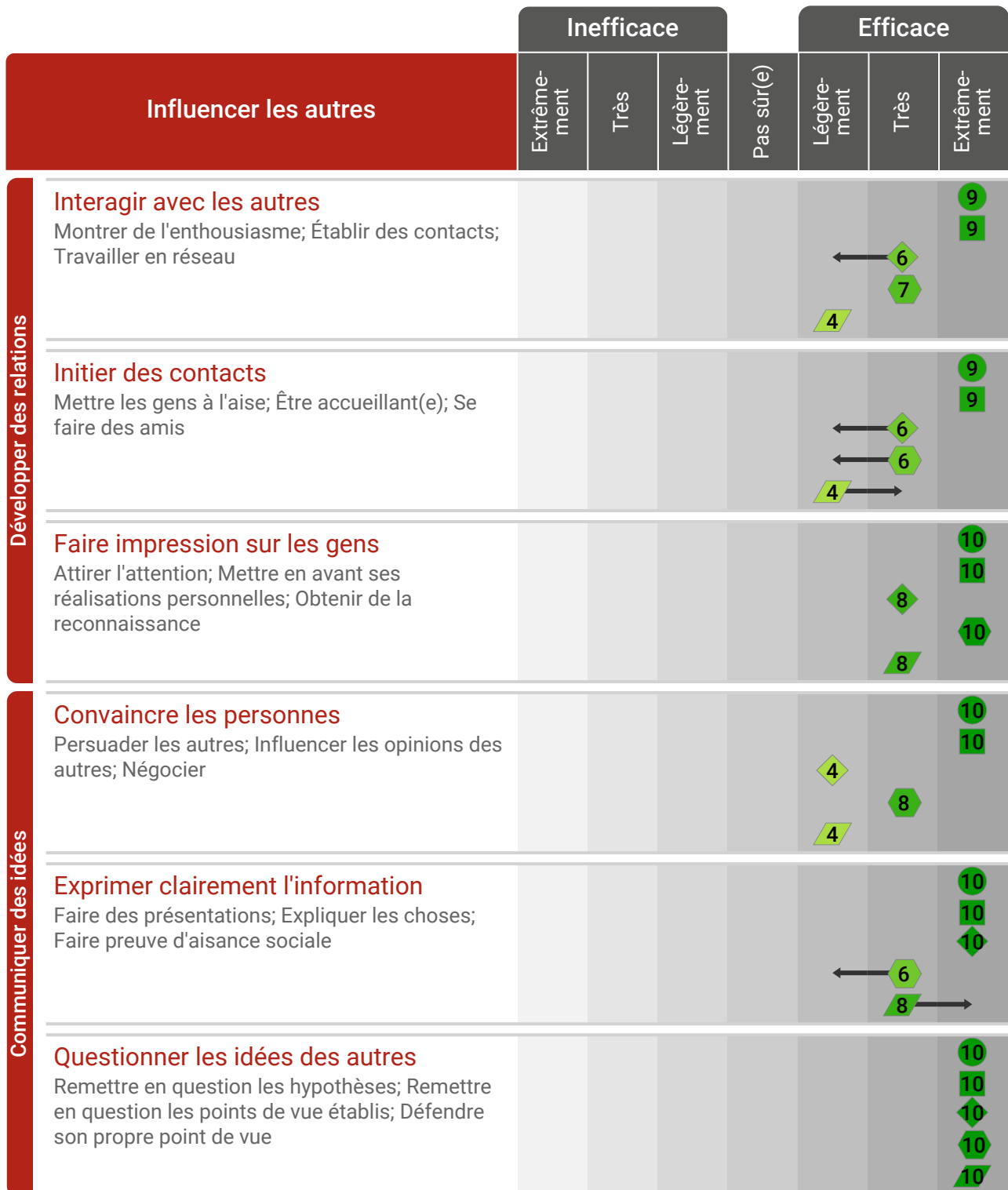
Résoudre les problèmes		Inefficace				Efficace		
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Évaluer les problèmes	<b>Analyser les informations</b> Traiter les informations; Poser des questions pour approfondir; Trouver des solutions					2	7 8	10
	<b>Se centrer sur les faits</b> Écrire avec aisance; Comprendre les arguments logiques; Rechercher les faits					3 4	7 7	
	<b>Interpréter les données</b> Faire une évaluation chiffrée des problèmes; Utiliser les technologies; Analyser l'information de manière objective					3	7 7 8	10
Chercher des solutions	<b>Développer une expertise</b> Saisir les occasions d'apprendre; Acquérir des connaissances et des compétences; Tenir ses connaissances à jour						7 7 7	10
	<b>Adopter une approche pratique</b> Appliquer des savoir-faire pratiques; Apprendre en faisant; Faire preuve de bon sens					1 2	6 8	
	<b>Faire preuve de perspicacité</b> Améliorer constamment les choses; Identifier les points clés; Produire des jugements intuitifs					4	6 8	10 10

Responsable   
  Évalué(e)   
  Collègue   
  Subordonné(e)   
  Autres

# Profil Comportemental - Résoudre les problèmes

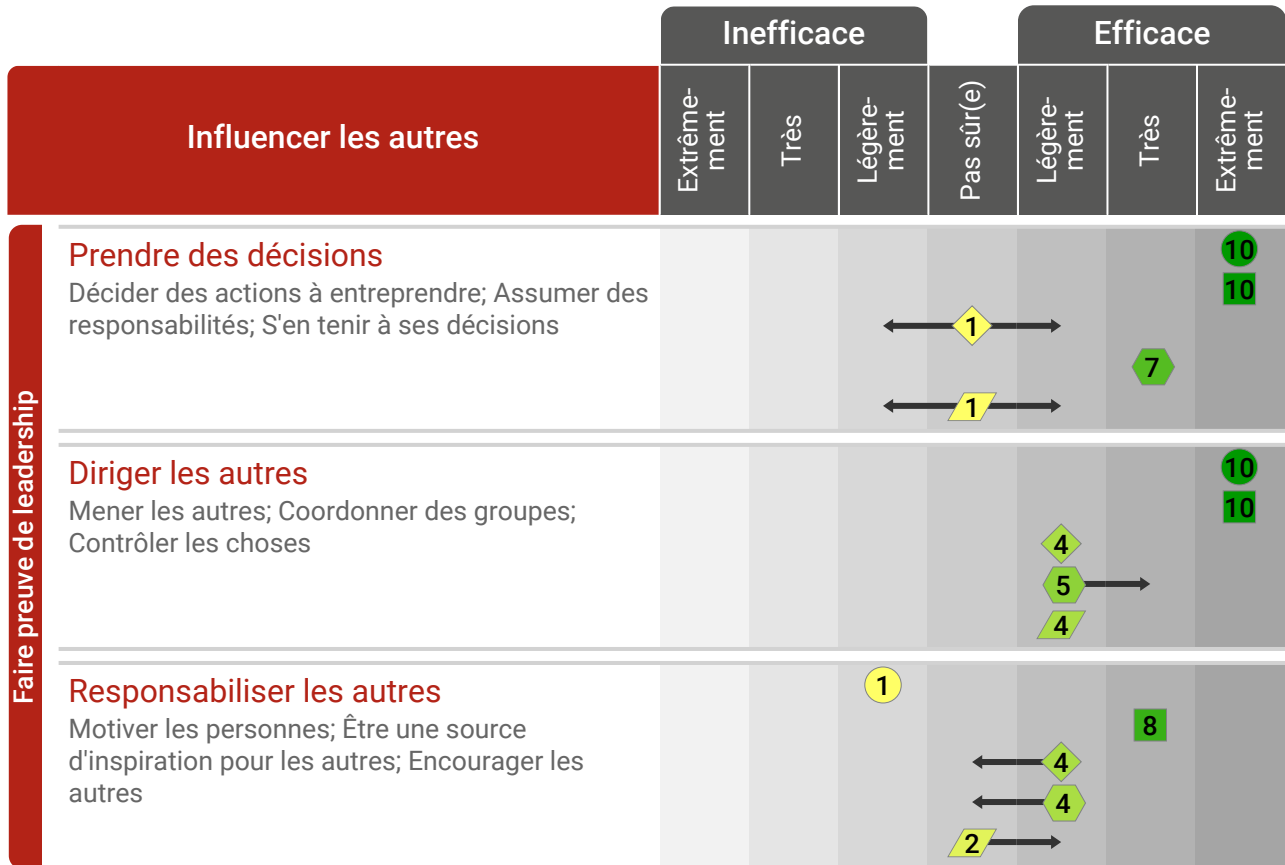


# Profil Comportemental - Influencer les autres



Responsable   
  Évalué(e)   
  Collègue   
  Subordonné(e)   
  Autres

# Profil Comportemental - Influencer les autres



○ Responsable    ◻ Evalué(e)    ◊ Collègue    ◻ Subordonné(e)    ◻ Autres



# Profil Comportemental - Adapter les démarches

Adapter les démarches		Inefficace				Efficace		
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Se montrer résilient(e)	<b>Dégager de la confiance en soi</b> Se montrer sûr(e) de soi; Décider de son propre avenir; Avoir conscience de sa valeur					5	7	10
	<b>Contrôler ses émotions</b> Rester calme; Tolérer le stress; Gérer la pression					7	8	10
	<b>Résoudre les conflits</b> Calmer les personnes mécontentes; Gérer les personnes en colère; Résoudre les désaccords			1		5	8	
S'adapter au changement	<b>Penser de manière positive</b> Être optimiste; Se remettre de ses échecs; Dégager de la bonne humeur					3	4	10
	<b>Adopter le changement</b> Faire face au changement; Tolérer l'incertitude; S'adapter aux nouveaux défis			1		7	6	10
	<b>Rechercher le feedback</b> Être ouvert(e) aux critiques; Encourager l'esprit critique; Recueillir du feedback		1			1	8	

○ Responsable    □ Evalué(e)    ◇ Collègue    ◡ Subordonné(e)    ▽ Autres

# Profil Comportemental - Adapter les démarches

Adapter les démarches		Inefficace				Efficace		
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Apporter son soutien	<b>Comprendre les autres</b> Faire preuve d'empathie; Écouter les gens; Comprendre les motivations des autres					4	7	
					1	4		
						4		
	<b>Travailler en équipe</b> Travailler de manière participative; Encourager les contributions au travail d'équipe; Impliquer les autres dans les décisions					3	7	
						3		
						3		
						3		
	<b>Valoriser les personnes</b> Montrer de la considération envers les autres; Être tolérant(e) envers les autres; Faire confiance aux autres					4	7	
					1	4		
						4		

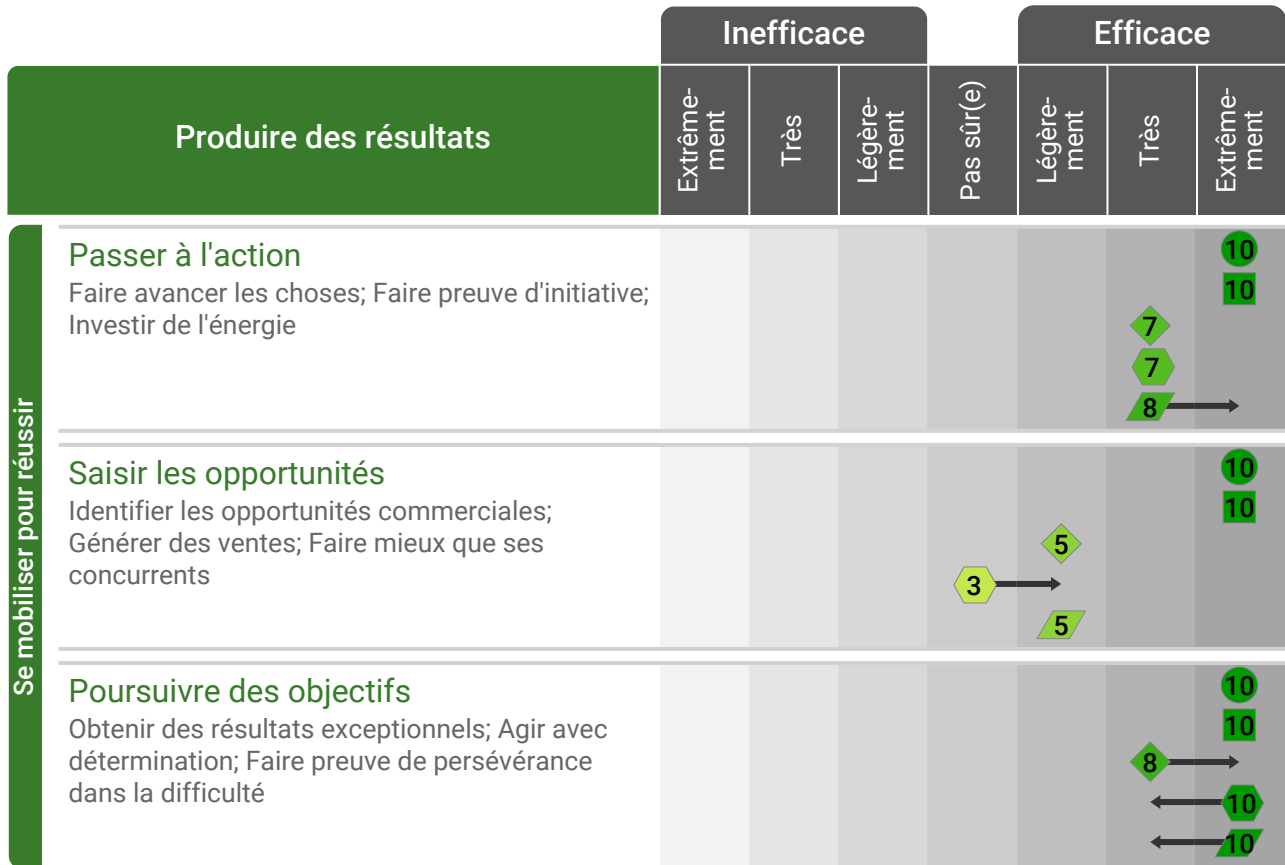
Responsable   
  Evalué(e)   
  Collègue   
  Subordonné(e)   
  Autres

# Profil Comportemental - Produire des résultats

Produire des résultats		Inefficace				Efficace		
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Traiter les détails	<b>Respecter les échéances</b> Respecter les délais; Respecter le planning; Terminer les tâches					4		10
	<b>Vérifier les choses</b> Repérer les erreurs; S'assurer de l'exactitude des choses; Produire un travail de grande qualité						7	10
	<b>Suivre les procédures</b> Se conformer aux règlements; Suivre les instructions; Minimiser les risques							
Structurer les tâches	<b>Gérer les tâches</b> Travailler de façon méthodique; Planifier les tâches; Définir les priorités							10
	<b>Se conformer aux normes</b> Se comporter de manière éthique; Respecter la confidentialité; Agir avec intégrité						5	9
	<b>Délivrer des résultats</b> Travailler rapidement; Maintenir un bon niveau de productivité; Être multi-tâches							10

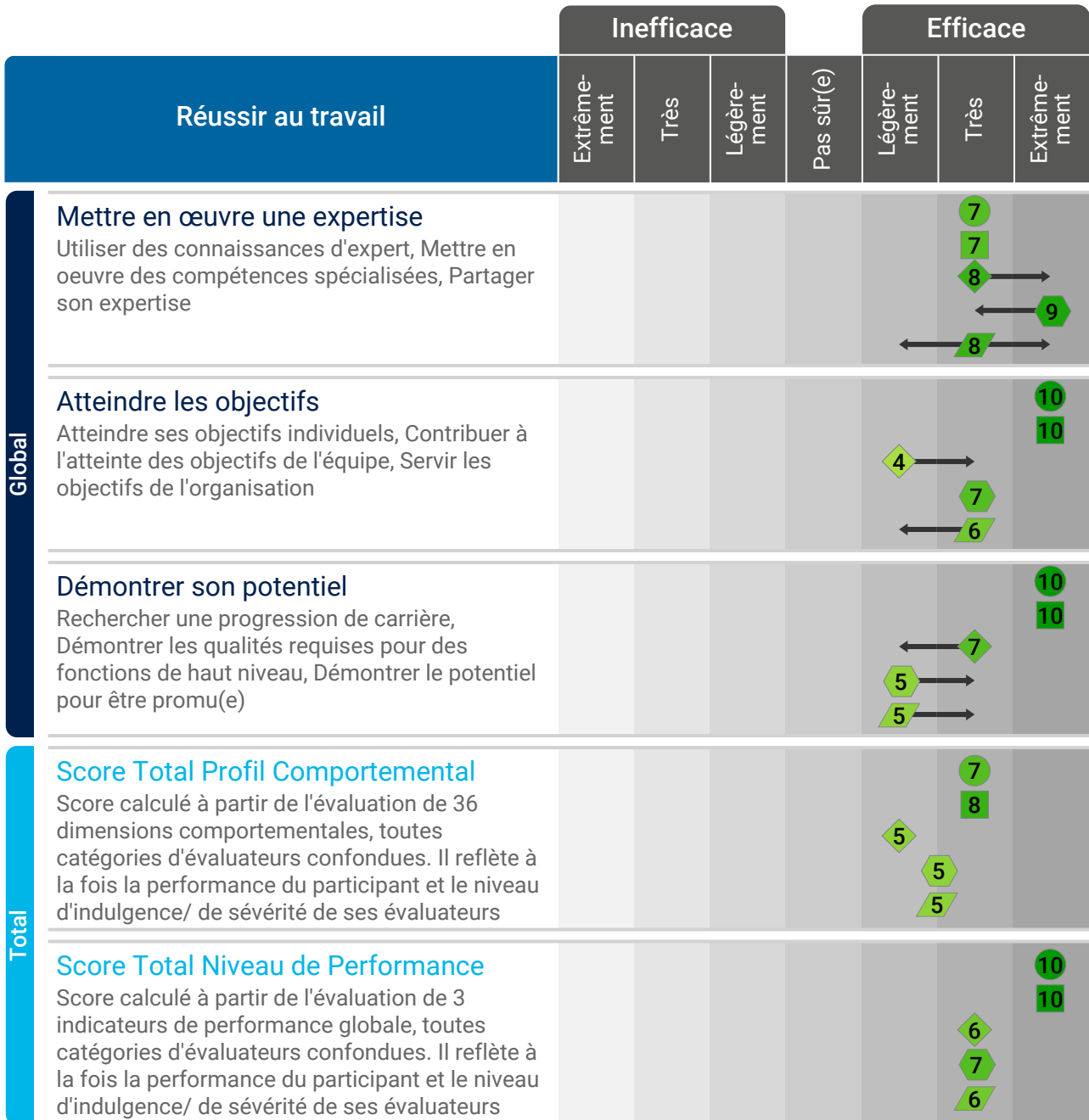
Responsable   
  Evalué(e)   
  Collègue   
  Subordonné(e)   
  Autres

# Profil Comportemental - Produire des résultats



Responsable   
  Evalué(e)   
  Collègue   
  Subordonné(e)   
  Autres

# Profil Global



Responsable   
  Evalué(e)   
  Collègue   
  Subordonné(e)   
  Autres

# Profil Comportemental Résumé

		Inefficace				Efficace				
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment		
Résoudre les problèmes	<b>Évaluer les problèmes</b> Analyser les informations (7); Se centrer sur les faits (6); Interpréter les données (7)					←	7			
	<b>Chercher des solutions</b> Développer une expertise (8); Adopter une approche pratique (3); Faire preuve de perspicacité (8)					←	7			
	<b>Innover</b> Générer des idées (10); Explorer les possibilités (7); Concevoir des stratégies (5)					←	8	→		
Influencer les autres	<b>Développer des relations</b> Interagir avec les autres (7); Initier des contacts (7); Faire impression sur les gens (10)					←	8	→		
	<b>Communiquer des idées</b> Convaincre les personnes (8); Exprimer clairement l'information (9); Questionner les idées des autres (10)							←	10	→
	<b>Faire preuve de leadership</b> Prendre des décisions (5); Diriger les autres (7); Responsabiliser les autres (3)					←	5	→		
Adapter les démarches	<b>Se montrer résilient(e)</b> Dégager de la confiance en soi (8); Contrôler ses émotions (8); Résoudre les conflits (4)					←	7			
	<b>S'adapter au changement</b> Penser de manière positive (5); Adopter le changement (5); Rechercher le feedback (2)					←	4	→		
	<b>Apporter son soutien</b> Comprendre les autres (4); Travailler en équipe (4); Valoriser les personnes (4)					←	4	→		
Produire des résultats	<b>Traiter les détails</b> Respecter les échéances (6); Vérifier les choses (5); Suivre les procédures (3)					←	5	→		
	<b>Structurer les tâches</b> Gérer les tâches (3); Se conformer aux normes (4); Délivrer des résultats (6)					←	4	→		
	<b>Se mobiliser pour réussir</b> Passer à l'action (9); Saisir les opportunités (7); Poursuivre des objectifs (10)							9	→	

## Commentaires des évaluateurs

### Camille Dubois doit continuer à être aussi performant(e) dans...

- Responsable1: le fait de proposer des idées et de nouvelles façons de faire pour aider l'entreprise à progresser et à se développer. La motivation et l'énergie de Camille incitent les autres à atteindre des objectifs plus élevés
- Évalué(e)1: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue1: Camille a d'excellentes idées originales qui ont contribué à faire gagner des comptes clés à l'entreprise. Sa capacité à évaluer un produit ou un service de manière unique mais pertinente est un véritable talent.
- Collègue2: Exploite les talents créatifs dans l'entreprise et répond efficacement aux préoccupations et aux réactions négatives de ceux qui résistent au changement.
- Collègue3: Sa grande expertise et son expérience sont un atout pour l'entreprise ; sa capacité à résoudre des problèmes complexes est très appréciée de ses pairs.
- Subordonné(e)1: Camille possède un ensemble de compétences étendues et variées. En plus de proposer des idées innovantes pour de nouveaux projets, la flexibilité de Camille signifie que la livraison de ces projets aux étapes finales est, elle aussi, d'une grande qualité.
- Subordonné(e)2: Camille est particulièrement créative, elle apporte toujours une grande variété d'informations et de connaissances dans le cadre des réunions de projet.
- Subordonné(e)3: Aucun commentaire n'a été fait.
- Autres1: Volonté de remettre les choses en question et de pousser au changement malgré les contestations, chose qui n'est pas toujours bien accueillie mais qui est nécessaire à la croissance de l'entreprise.
- Autres2: Aucun commentaire n'a été fait.
- Autres3: Vaste réseau développé tant en interne qu'en externe.

## Commentaires des évaluateurs

### Camille Dubois devrait moins...

- Responsable1: parfois, l'enthousiasme de Camille pour une idée peut indiquer une moins bonne réceptivité à d'autres idées ou manières de procéder. Par ailleurs, Camille n'hésite pas à contredire et à remettre en question, ce qui rend certaines personnes mal à l'aise quand il s'agit de faire d'autres propositions.
- Évalué(e)1: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue1: Le grand enthousiasme de Camille fait qu'elle semble souvent prendre les choses en main, freinant de ce fait la créativité et les capacités des autres. La confiance inébranlable de Camille dans certains projets spécifiques peut parfois donner une impression d'arrogance à ses collègues et aux nouveaux clients, et finir par les éloigner d'elle.
- Collègue2: Fait preuve d'autorité et n'est pas disposée à écouter les propositions des autres.
- Collègue3: Aucun commentaire n'a été fait.
- Subordonné(e)1: Bien que déléguer fasse partie d'un système de management hiérarchique Camille a tendance à blâmer les autres membres de l'équipe lorsque les résultats ne sont pas à leur meilleur niveau. En tant que manager, il est important pour Camille de comprendre la dynamique de l'équipe et de renforcer la solidarité au sein de l'équipe, pas de la diminuer.
- Subordonné(e)2: Aucun commentaire n'a été fait.
- Subordonné(e)3: Nous rend responsables lorsque les projets ne sont pas terminés à temps ou exactement comme prévu - c'est souvent parce que Camille fait trop de promesses et ne vérifie pas les autres priorités de travail avec l'équipe avant de s'engager sur des calendriers de projets.
- Autres1: Aucun commentaire n'a été fait.
- Autres2: Aucun commentaire n'a été fait.
- Autres3: Réagit négativement au feedback.



## Commentaires des évaluateurs

### Camille Dubois devrait chercher à s'améliorer dans...

- Responsable1: davantage mettre l'accent sur l'encadrement et la motivation de l'équipe - comprendre ses besoins, la soutenir ainsi que l'équipe dans son ensemble pour l'aider à atteindre les objectifs collectifs ; en retour, cela permettra à Camille de mieux réussir sur le plan personnel. Voir le feedback comme une opportunité de devenir un meilleur leader plutôt que de le voir comme une critique.
- Évalué(e)1: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue1: En tant que personne particulièrement créative Camille peut occulter les implications financières et commerciales des nouvelles idées, et cela peut avoir d'importantes conséquences sur l'équipe et sur l'entreprise.
- Collègue2: Davantage écouter lors des réunions au lieu de penser à ses prochaines paroles. Trouver les moyens de faire en sorte que les gens sentent que leur opinion compte.
- Collègue3: Aucun commentaire n'a été fait.
- Subordonné(e)1: Lorsqu'elle apporte de nouvelles idées à l'équipe, Camille ne mesure pas toujours les conséquences sur l'affectation des ressources - il lui serait par conséquent utile de davantage développer sa compréhension budgétaire.
- Subordonné(e)2: Davantage encourager l'équipe et valoriser ce que nous faisons ; organiser des réunions régulières pour avoir une meilleure idée de ce qui se passe dans l'équipe et une meilleure connaissance des problèmes.
- Subordonné(e)3: Camille doit prendre davantage de responsabilités dans le processus de décision au sein de l'équipe et ne pas rejeter la faute lorsqu'elle est soumise à un examen attentif.
- Autres1: Être plus enclin dès les premières étapes du projet à demander du feedback aux principales parties prenantes qui apportent une expertise et une expérience dans des domaines différents de ceux de Camille - cela permettra d'éviter d'avoir à faire face à des questions cruciales dans les dernières étapes d'un projet.
- Autres2: Davantage mettre l'accent sur la stratégie à long terme et la viabilité commerciale des différentes solutions.
- Autres3: Finalisation - précipite souvent les choses alors qu'une planification en amont aurait pu permettre d'éviter des problèmes de délai.