



# Rapport Marc D.

Performance

360

## Sommaire

Introduction au rapport.....	3
Lecture des résultats.....	4
Profil Comportemental - Résoudre les problèmes.....	5
Profil Comportemental - Influencer les autres.....	6
Profil Comportemental - Adapter les démarches.....	7
Profil Comportemental - Produire des résultats.....	8
Profil Global.....	9
Profil Comportemental Résumé.....	10
Commentaires des évaluateurs.....	11

## A propos de ce rapport

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

Les résultats sont basés sur les réponses de Marc D. (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 de 400 personnes ayant également bénéficié d'une évaluation à 360°.

Les résultats provenant d'une évaluation effectuée par Marc D. et par ses évaluateurs, ils reflètent avant tout le point de vue de ces personnes. Ces résultats constituent uniquement une indication de 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 Consulting. 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 Consulting 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 Consulting et aux clients certifiés à son utilisation.

## Introduction au rapport

Ce rapport a été généré à partir de la passation du Performance 360 Saville Consulting Wave® par Marc D. et par les évaluateurs qui ont complété le questionnaire.

### 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 (2)**
-  **Évalué(e) (1)**
-  **Collègue (4)**
-  **Subordonné(e) (4)**

### Profil Comportemental

Le modèle Saville Consulting 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 indique l'efficacité des comportements professionnels de la personne, sur la base du score moyen attribué par les catégories d'évaluateurs. Ce profil résumé montre les scores obtenus au niveau des 12 facteurs comportementaux. Les flèches indiquent les différences de perception entre les catégories d'évaluateurs. Chaque facteur comprend trois dimensions. Après chaque dimension est indiqué entre parenthèses le score obtenu (moyenne des évaluations des catégories).

### Commentaires des évaluateurs

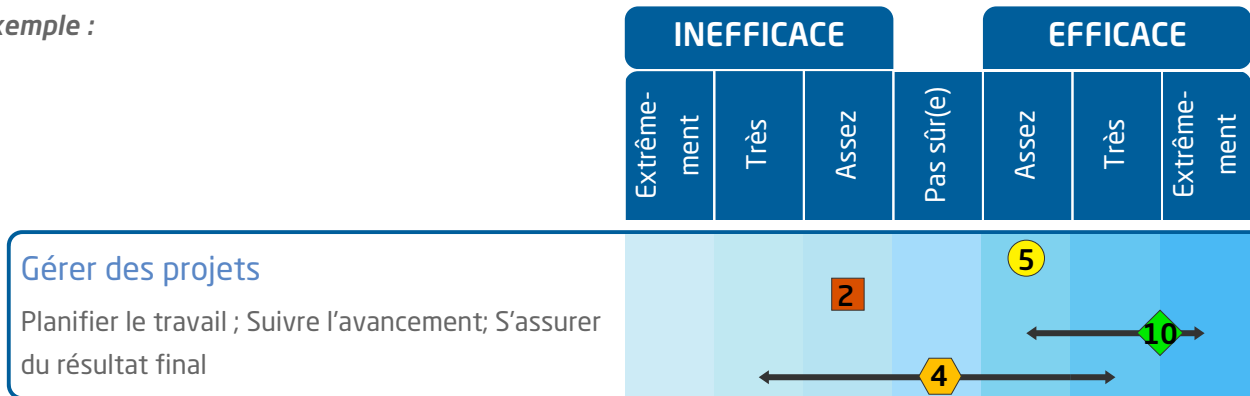
La dernière partie du rapport contient les commentaires des évaluateurs sur la performance de Marc D. au travail.

## Lecture 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 assez efficace dans la "Gestion de projets" et le (la) Evalué(e) s'est décrit(e) comme étant assez inefficace. Les évaluations de la catégorie Collègue vont d'assez efficace à extrêmement efficace et celles de la catégorie Subordonné(e) de très inefficace à très efficace.

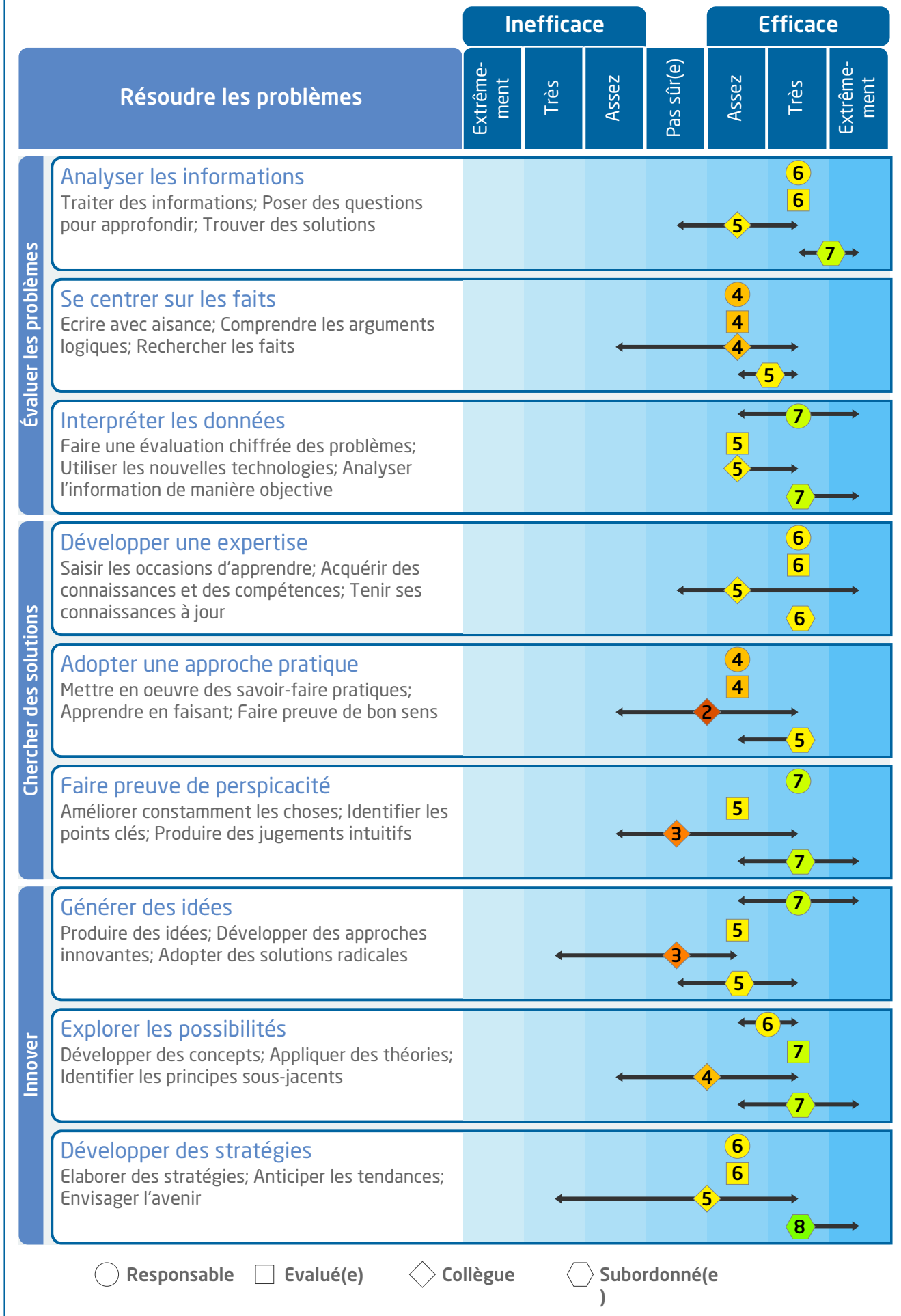
### Comparaison à un groupe de référence :

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 :

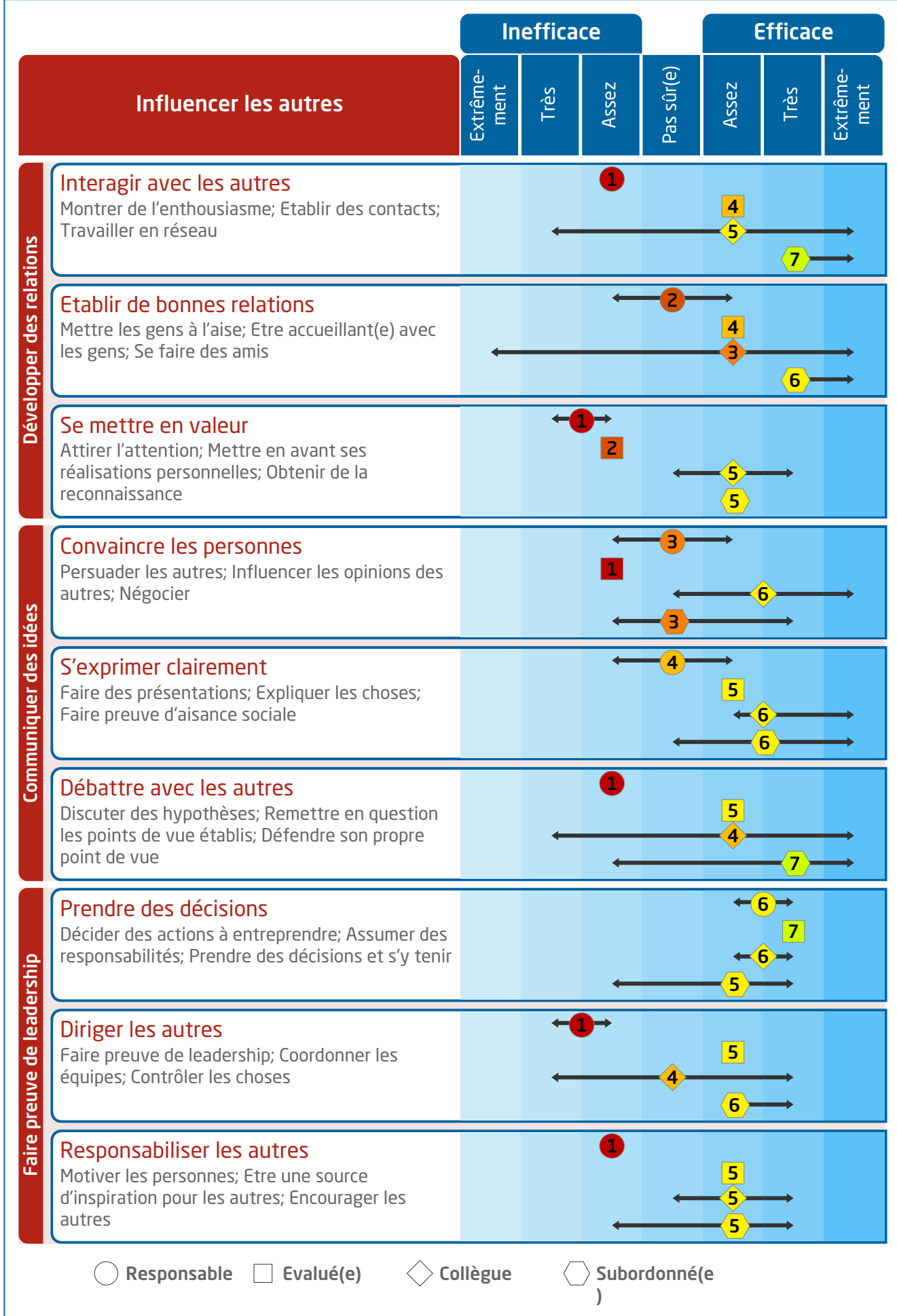
- 1 - Extrêmement Bas** - a été plus performant que 1 % du groupe de référence
- 2 - Très Bas** - a été plus performant que 5 % du groupe de référence
- 3 - Bas** - a été plus performant que 10% du groupe de référence
- 4 - Assez Bas** - a été plus performant que 25% du groupe de référence
- 5 - Moyen** - a été plus performant que 40% du groupe de référence
- 6 - Moyen** - a été plus performant que 60% du groupe de référence
- 7 - Assez 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 Haut** - a été plus performant que 99% du groupe de référence

Dans l'exemple ci-dessus, l'évaluation donnée par le Responsable 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 Assez Bas par rapport aux autres personnes.

## Profil Comportemental - Résoudre les problèmes



# Profil Comportemental - Influencer les autres



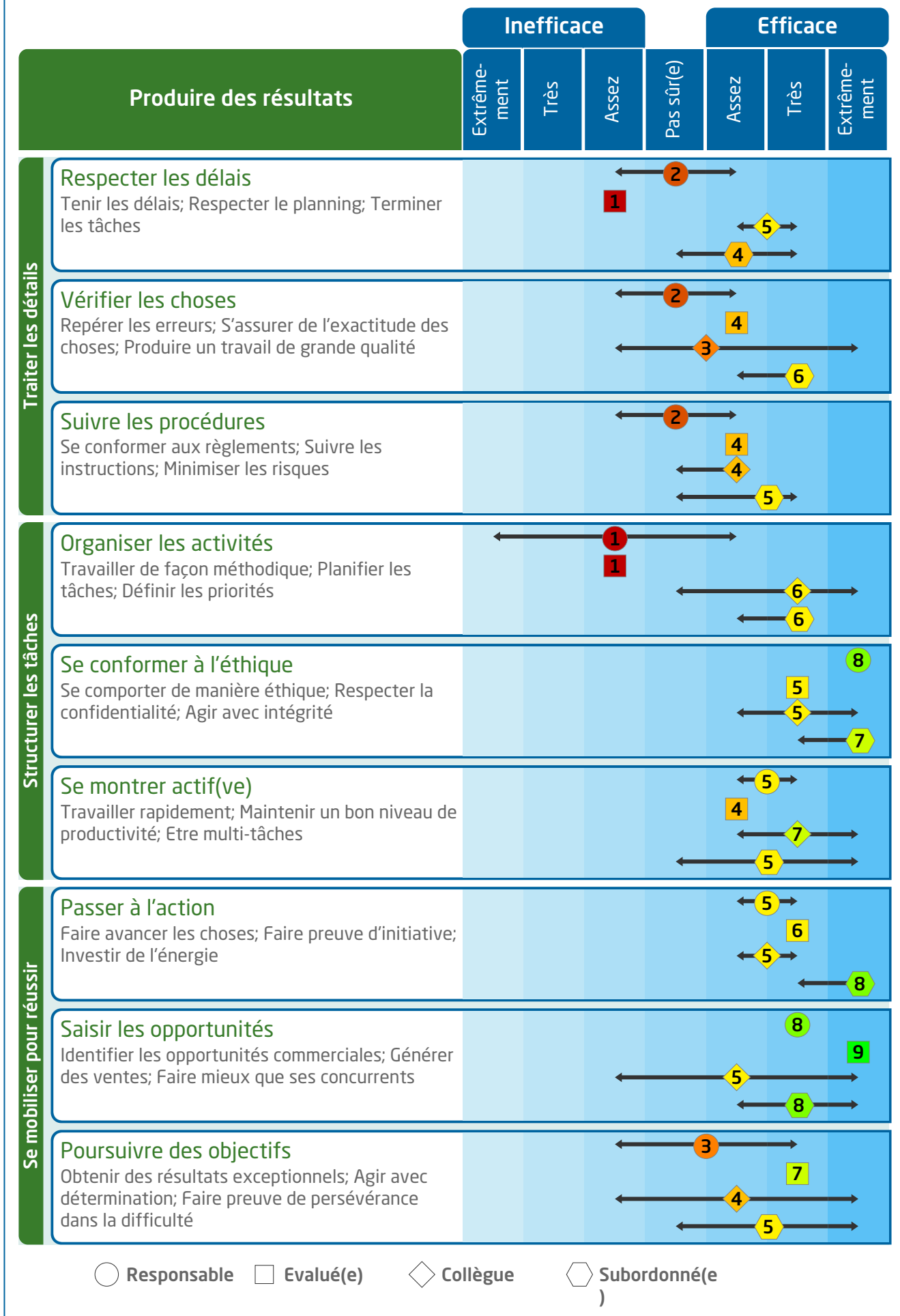
○ Responsable    □ Evalué(e)    ◇ Collègue    ⬡ Subordonné(e)

# Profil Comportemental - Adapter les démarches

Adapter les démarches		Inefficace			Efficace		
		Extrême-ment	Très	Assez	Pas sûr(e)	Assez	Très
Se montrer résilient	<b>Dégager de la confiance en soi</b> Dégager de l'assurance; Décider de son propre avenir; Avoir conscience de sa valeur			1		5	
	<b>Contrôler ses émotions</b> Rester calme; Tolérer le stress; Gérer la pression			3		5	
	<b>Résoudre les conflits</b> Calmer les personnes mécontentes; Gérer les personnes en colère; Résoudre les désaccords			2		5	
S'adapter au changement	<b>Penser de manière positive</b> Etre optimiste; Se remettre de ses échecs; Dégager de la bonne humeur					6	
	<b>Adopter le changement</b> Faire face au changement; Accepter l'incertitude; S'adapter aux nouveaux défis					7	
	<b>Rechercher le feedback</b> Etre ouvert(e) aux critiques; Encourager l'esprit critique; Prendre en compte le feedback					4	
Apporter son soutien	<b>Comprendre les autres</b> Faire preuve d'empathie; Ecouter les gens; Comprendre les motivations des autres					4	
	<b>Travailler en équipe</b> Travailler de manière participative; Encourager les contributions au travail d'équipe; Impliquer les autres dans les décisions			1		4	
	<b>Valoriser les personnes</b> Montrer de la considération envers les autres; Etre tolérant(e) envers les autres; Faire confiance aux autres			2		4	

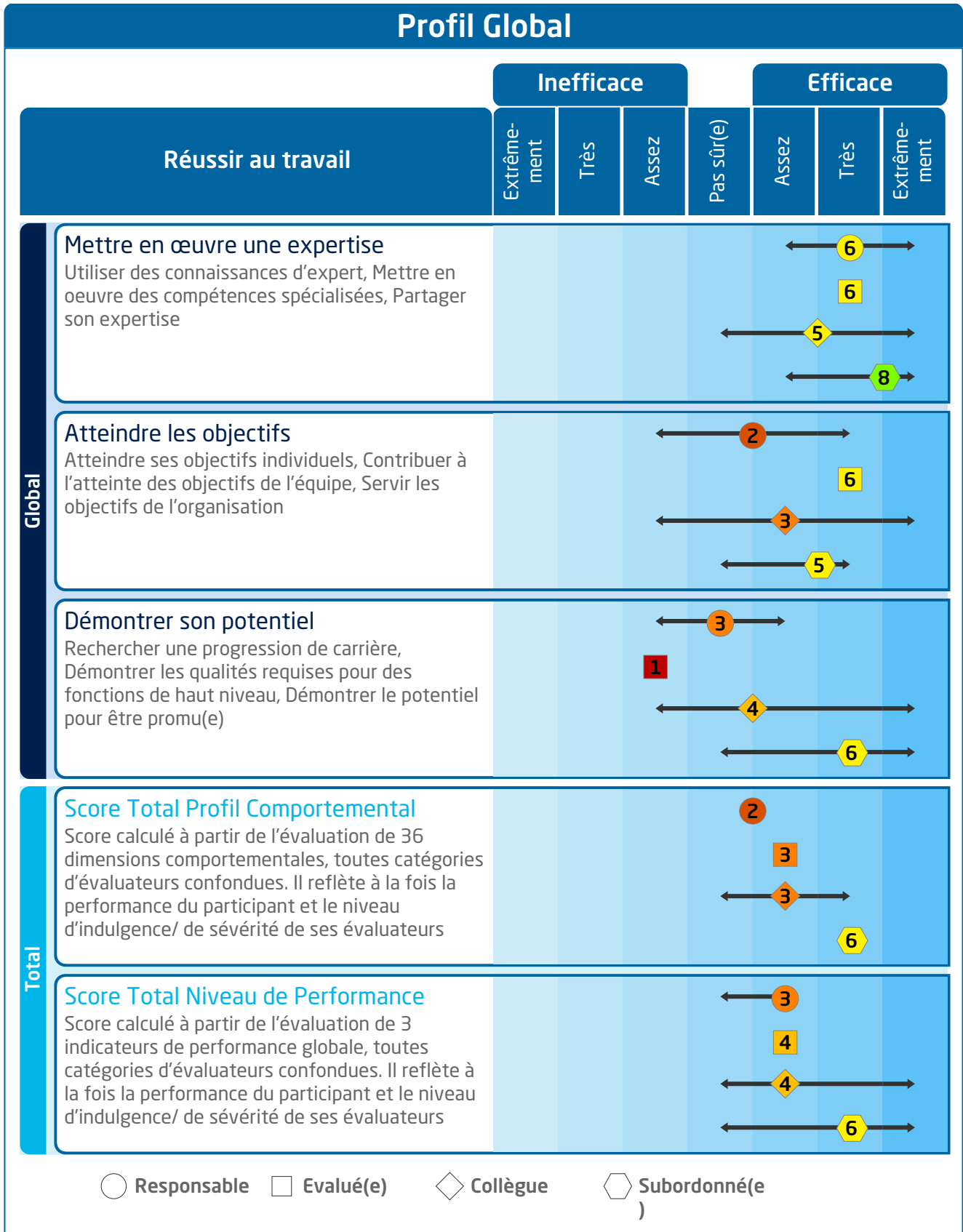
○ Responsable    □ Evalué(e)    ◇ Collègue    ⬡ Subordonné(e)

## Profil Comportemental - Produire des résultats





## Profil Global



## Profil Comportemental Résumé

		Inefficace			Efficace			
		Extrême-ment	Très	Assez	Pas sûr(e)	Assez	Très	Extrême-ment
Résoudre les problèmes	<b>Évaluer les problèmes</b> Analyser les informations (6); Se centrer sur les faits (5); Interpréter les données (6)					6		
	<b>Chercher des solutions</b> Développer une expertise (6); Adopter une approche pratique (4); Faire preuve de perspicacité (5)					5		
	<b>Innover</b> Générer des idées (5); Explorer les possibilités (6); Développer des stratégies (6)					6		
Influencer les autres	<b>Développer des relations</b> Interagir avec les autres (4); Etablir de bonnes relations (4); Se mettre en valeur (3)					3		
	<b>Communiquer des idées</b> Convaincre les personnes (3); S'exprimer clairement (5); Débattre avec les autres (4)					4		
	<b>Faire preuve de leadership</b> Prendre des décisions (6); Diriger les autres (4); Responsabiliser les autres (4)					4		
Adapter les démarches	<b>Se montrer résilient</b> Dégager de la confiance en soi (4); Contrôler ses émotions (3); Résoudre les conflits (3)					3		
	<b>S'adapter au changement</b> Penser de manière positive (6); Adopter le changement (7); Rechercher le feedback (6)					6		
	<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 délais (3); Vérifier les choses (4); Suivre les procédures (4)					3		
	<b>Structurer les tâches</b> Organiser les activités (3); Se conformer à l'éthique (7); Se montrer actif(ve) (5)					5		
	<b>Se mobiliser pour réussir</b> Passer à l'action (6); Saisir les opportunités (8); Poursuivre des objectifs (5)					6		

## Commentaires des évaluateurs

### Marc D. doit continuer à être aussi performant(e) dans...

- Responsable 1: son expertise technique, ses intuitions, sa faculté à convaincre les Clients, sa faculté de travail, la vision stratégique de l'activité
- Responsable 2: Son expertise des procédés thermiques Sa connaissance du marché
- Évalué(e) 1: continuer à travailler les outils de coaching, de communication. recherche d'idées créatives en terme d'organisation, techniques etc, Motivé pour faire réussir son entreprise, faire sauter les obstacles.
- Collègue 1: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue 2: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue 3: being innovative and pushing others to do better
- Collègue 4: la recherche d'objectif et intégrité
- Subordonné(e) 1: Inspiring people, working to find technical solutions
- Subordonné(e) 2: knowing the customers needs, sharing expertise, managing multiple priorities, involving engineering/purchasing in decisions
- Subordonné(e) 3: Marc is a very positive person under the most stressful and extreme work conditions. Marc needs to work at getting control of the proposal schedule and move the department forward to develop effective shortcuts to reduce the time cycle and wear and tear created on many of the proposal projects we work on.
- Subordonné(e) 4: Marc has a skill in identifying key strategy elements, and strength and weakness of our technical proposals. He works hard to utilize the existing resources, to make the best work possible.

## Commentaires des évaluateurs

### Marc D. devrait moins...

- Responsable 1: mettre en danger sa santé
- Responsable 2: Etre renferme lors d'un desaccord Abandonner ou "écraser" lorsque son idee n'est pas mise a execution
- Évalué(e) 1: faire le travail des autres pour se focaliser sur le sien focaliser sure les problème au présent, pour s'intéresser à ce qui lui plairait plus (gestion humain, stratégie, etc), et générateur de plus de bénéfices (pb personnelles ou pb d'organisation)
- Collègue 1: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue 2: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue 3: becoming angry at coworkers when they do not understand the goals
- Collègue 4: Aucun commentaire n'a été fait.
- Subordonné(e) 1: Worrying
- Subordonné(e) 2: Aucun commentaire n'a été fait.
- Subordonné(e) 3: the work himself, and train others to do it... Think about ways to train people to do some of the things he currently does. Marc is as hard a worker in sales as i have seen. but the sales department is forced to do too much of the up front engineering on every proposal.
- Subordonné(e) 4: Marc cares so much he worries. This creates excess stress. Marc can become quiet at times, maybe it it to let others solve the issue.

## Commentaires des évaluateurs

### Marc D. devrait chercher à s'améliorer dans...

- Responsable 1: la gestion d'équipe, l'organisation, la gestion de ses émotions
- Responsable 2: Sa communication écrite en général (emails, diapositives, etc.) L'ordre dans son bureau Ses pans de chemise avant de rencontrer un client L'exécution de sa stratégie. Ses idées sont en général excellentes mais Marc a d'énormes difficultés à les faire exécuter par son équipe. Marc pense très vite, agit très vite et attend de son équipe les mêmes performances. Il est souvent surpris du fait que ses instructions ne soient pas suivies et il en accumule la frustration
- Évalué(e) 1: le développement de son leadership gestion entreprise, acquérir une autre dimension, la dynamique d'organisation, approche stratégiques, marketing savoir se rendre visible en interne, ne pas focaliser que sur l'externe (être juger sur le résultat), marketing interne, expression de ses idées en interne, savoir s'entourer des gens complémentaires.
- Collègue 1: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue 2: Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue 3: controlling his emotions
- Collègue 4: la communication et écouter les gens
- Subordonné(e) 1: Prioritizing projects
- Subordonné(e) 2: conveying written (email) messages clearly, prioritizing projects for the department & communicating the priorities and schedules, communicating status of sales projects to the team.
- Subordonné(e) 3: Communication, Marc carries a lot of information about projects with him in his head. He needs to share some of this information where it is appropriate so his people have a better overview of what we are trying to accomplish. Talk to his direct reports more about what he thinks about their work. I for one don't really know what he really is thinking. He needs to set the bar in a public way about what he wants and what his expectations are. Shoot high in the sales department
- Subordonné(e) 4: Keep working on English skills. Marc needs also to be open to interview people who are not qualified in his paper judgement. In USA employment is more fluid, people move every 2 years. He needs better quality people, some may be the ones he is judging are not qualified.