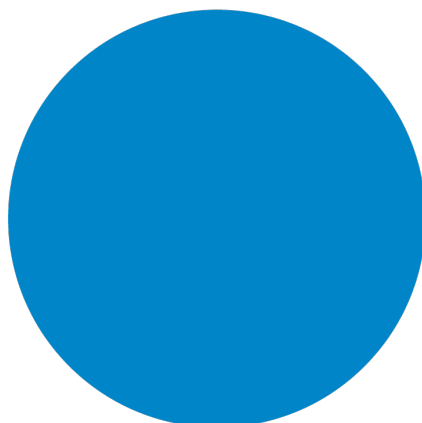
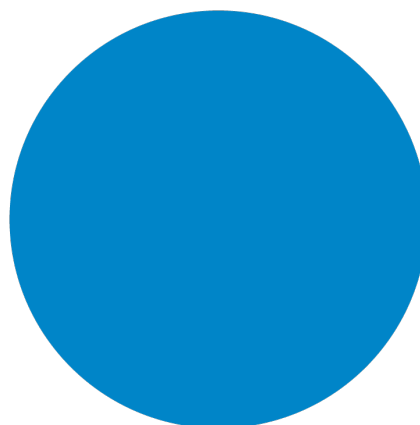
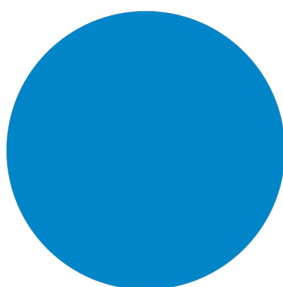
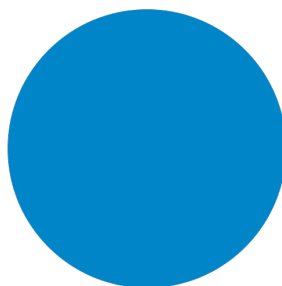


---

Chloé Dubois



## Table des matières

Introduction	3
Évaluateurs	3
Signification du résultat	4
Aperçu général	5
Aperçu par compétence	6
Analyse des points forts et faibles	8
Aperçu détaillé par compétence	10
Remarques personnelles	16

# Introduction

Vous pouvez maintenant consulter votre rapport de feedback. Ce rapport comprend les résultats de l'enquête de satisfaction effectuée par vous et votre / vos donneur (s) de feedback. Il vous fournit des indications précieuses sur vos points forte et faibles, sur les aspects de votre performance et de votre comportement que vous pourriez vouloir développer et améliorer.

Le rapport décrit comment les autres vous perçoivent actuellement dans votre travail quotidien et vous fournit un excellent outil pour discuter et prendre des mesures positives sur toute exigence d'amélioration et de développement. Le rapport donne une indication aléatoire et ne peut pas être considéré comme une évaluation finale.

## Évaluateurs

Albert Einstein

Anton Philips

Carl Jung

Charles Gaulle

Edith Piaf

Eleanor Roosevelt

Eva Peron

Indira Ghandi

Ingrid Bergman

Sigmund Freud

# Signification du résultat

## Score 1

Insuffisant : le comportement souhaité n'est pas assez développé et n'est presque jamais affiché de la bonne manière. Il est nécessaire un très gros investissement pour le développement ultérieur .

## Score 2

Faible : le comportement souhaité est moins développé et n'est pas souvent affiché de la bonne manière. Il est nécessaire un investissement solide pour le développement ultérieur .

## Score 3

Modéré : le comportement souhaité est modérément développé et est parfois affiché de la bonne manière. Il y a beaucoup de place pour un développement ultérieur.

## Score 4

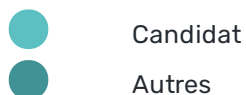
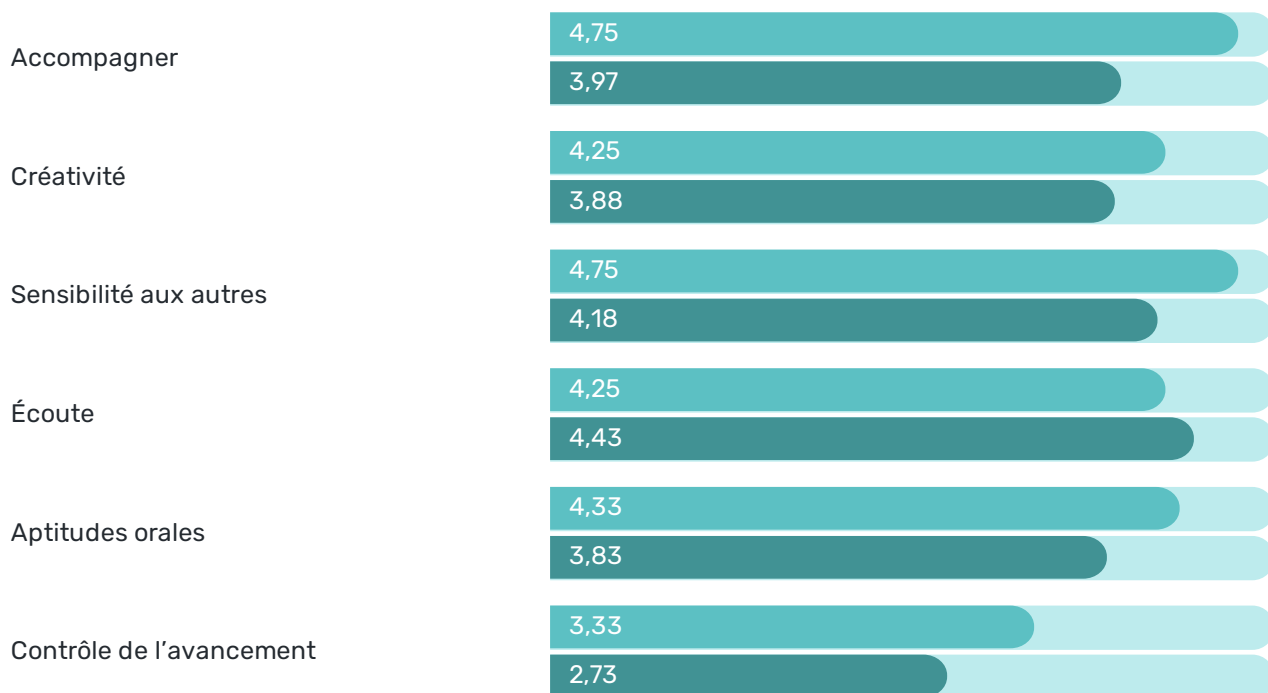
Raisonné : le comportement désiré est assez bien développé et est régulièrement affiché de la bonne manière. Il y a encore de la place pour d'autres améliorations.

## Score 5

Bon : le comportement souhaité est bien développé et est généralement affiché de la bonne manière.

## Aperçu général

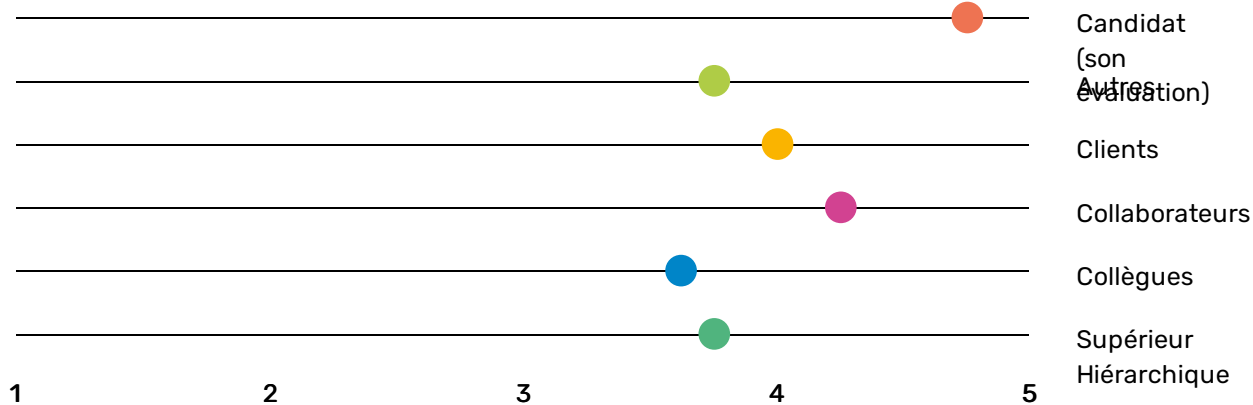
Le résultat cumulatif pour toutes les compétences étudiées est affiché dans le diagramme. Cela vous donne un aperçu complet des résultats de votre auto-évaluation ainsi que des résultats du feedback donnée par votre ou vos donateurs. Les grandes différences (plus d'un point de différence) méritent d'être analysées plus en détail en se référant à la section "Aperçu détaillé par donneur de feedback" ou "Aperçu détaillé".



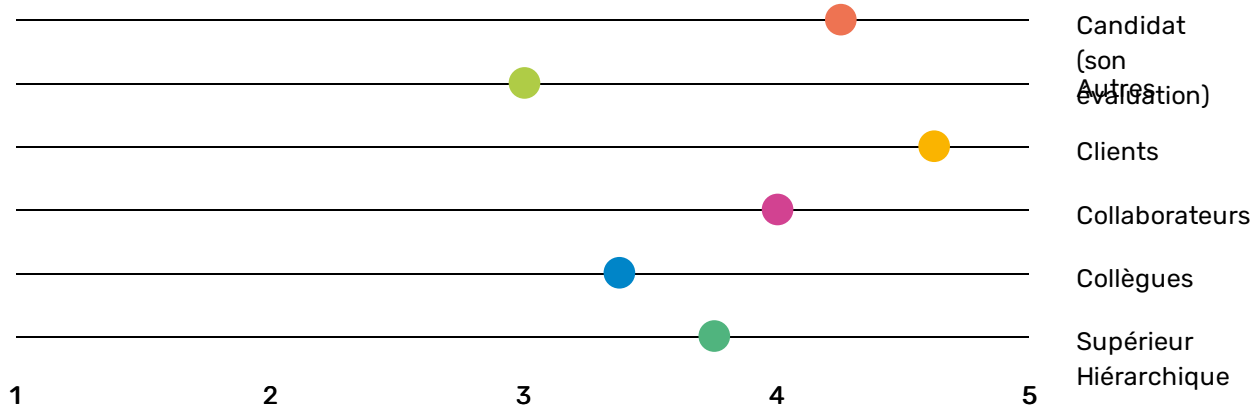
# Aperçu par compétence

L'aperçu détaillé montre les résultats de chaque donneur de feedback par compétence mesurée. Cela vous donnera un aperçu précieux des différences entre les scores du sujet, les collègues, les rapports directs, les collègues, les clients ou d'autres donneurs de feedback.

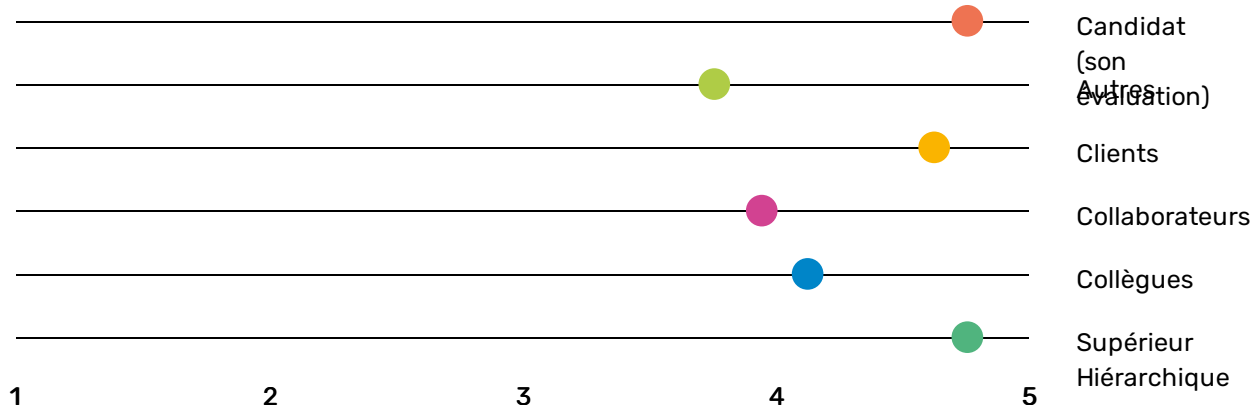
## Accompagner



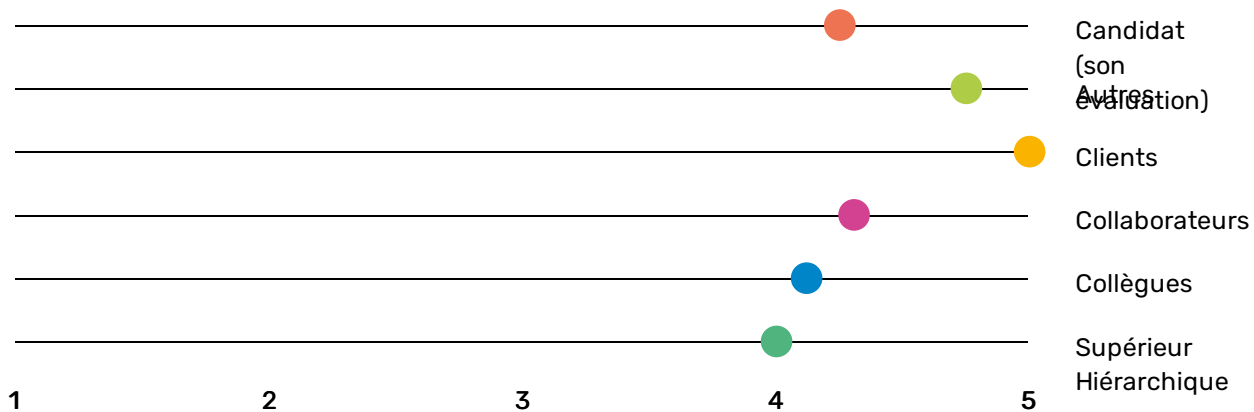
## Créativité



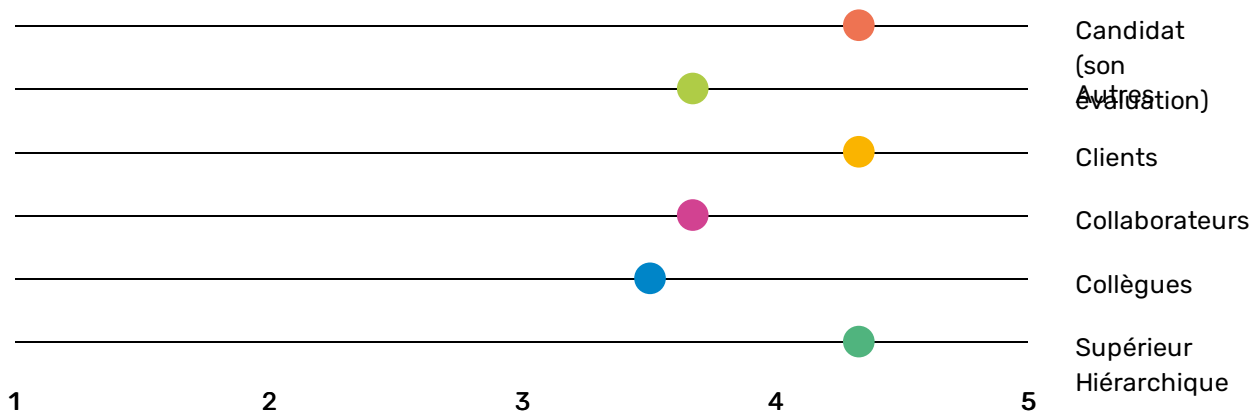
## Sensibilité aux autres



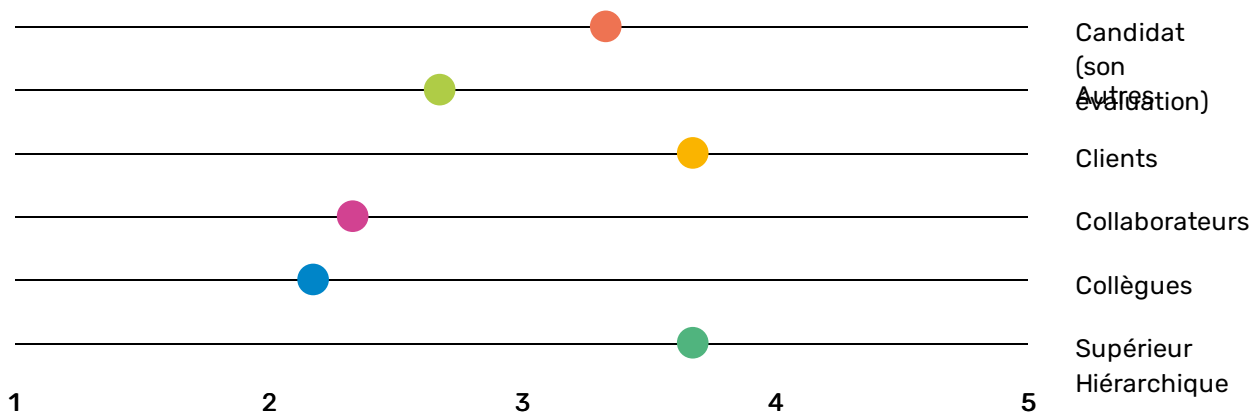
### Écoute



### Aptitudes orales



### Contrôle de l'avancement



# Analyse des points forts et faibles

Cette section montre les forces et les faiblesses du comportement du sujet dans le travail quotidien tel qu'il est perçu par les autres. Sous "forces", vous trouverez les 10 meilleurs résultats sur des exemples de comportement. Le comportement productif est souvent montré et le comportement non productif (indiqué par le mot «inverse» à côté de l'exemple de comportement) est rarement montré. Ces exemples de comportement apportent une contribution positive au développement des compétences et au comportement du sujet dans le travail quotidien. Sous "faiblesses", vous trouverez 10 exemples de comportement avec le résultat le plus bas. Le comportement productif est peu fréquent, par opposition à un comportement non productif fréquent. Ces exemples de comportement présentent des possibilités d'amélioration à divers degrés.

Points forts: 10 exemples comportementaux avec le résultat le plus élevé.

Compétences	Questions	Moyenne	Cand.
Écoute	n`interrompt pas continuellement l`autre et lui donne la possibilité de s`exprimer	4,6	4
Écoute	s`adapte au niveau, à l`expérience et à l`univers mental de son interlocuteur	4,6	4
Accompagner	explique bien aux autres ce qu`on attend d`eux et les accompagne dans leurs tâches	4,4	5
Accompagner	reconnaît les talents des autres	4,3	5
Sensibilité aux autres	se montre ouvert(e), intéressé(e) et respectueux(se) devant les opinions des autres qui divergent des siennes	4,3	5
Écoute	écoute ce qui est dit 'entre les lignes'	4,3	4
Accompagner	assiste les autres à réaliser la carrière qu`ils ambitionnent, même si celle-ci se situe à l`extérieur de l`entreprise	4,2	5
Sensibilité aux autres	questionne longuement les autres sur leurs opinions et sur leurs remarques émotives	4,2	5
Sensibilité aux autres	met les autres en confiance pour aborder des sujets et des sentiments délicats	4,2	5
Écoute	pose des questions jusqu`à ce que les propos de l`autre soient clairs	4,2	5



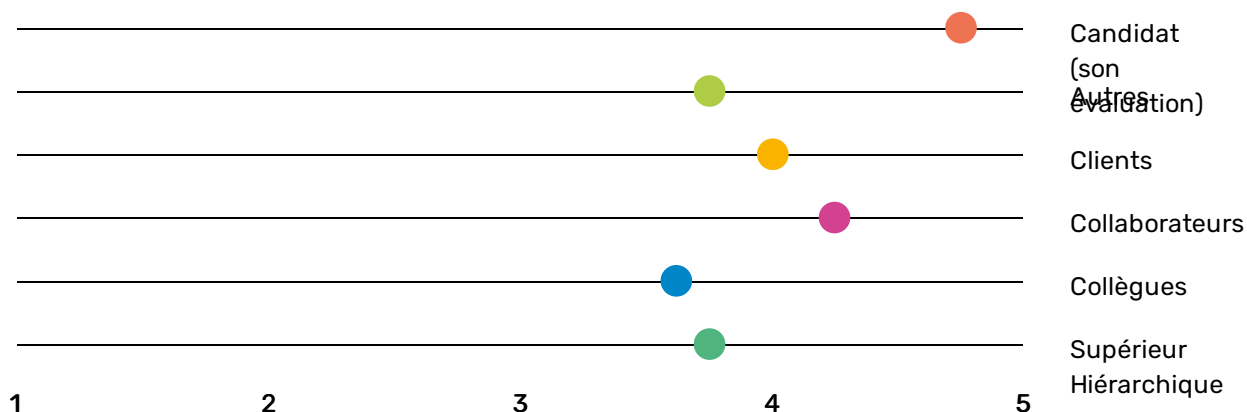
Points faibles: 10 exemples comportementaux avec le résultat le plus bas

Compétences	Questions	Moyenne	Cand.
Contrôle de l'avancement	surveille l'avancement du travail dans les grandes lignes, tout en relevant les détails importants	2,3	3
Contrôle de l'avancement	fixe des rendez-vous avec les autres afin de faire des bilans intermédiaires du travail en cours	2,8	3
Accompagner	stimule et motive les autres à proposer eux-mêmes des solutions possibles	3	4
Contrôle de l'avancement	contrôle régulièrement l'avancement du travail en cours	3,1	4
Créativité	propose des idées totalement nouvelles qui semblent (encore) irréalisables aux autres	3,6	5
Aptitudes orales	adapte son niveau de langage à son auditoire	3,6	5
Créativité	s'attache à trouver des alternatives	3,7	4
Aptitudes orales	introduit dans son discours des éléments auxquels son auditoire peut s'identifier afin de le rendre plus vivant	3,7	4
Sensibilité aux autres	aborde les sujets difficiles et les questions délicates en tenant compte des sensibilités des uns et des autres	4	4
Créativité	voit plus loin que la solution évidente	4,1	4

# Aperçu détaillé par compétence

Cette vue d'ensemble fournit tous les résultats pour chaque compétence. Vous pouvez analyser les résultats par élément et afficher votre résultat le plus élevé et le plus bas pour chaque compétence. Respectivement vous trouverez: la définition, les résultats par donneur de feedback, et les résultats par exemple de comportement. Sur le côté droit du diagramme, vous verrez l'évaluation GAP. Dans l'évaluation GAP, la variance entre votre résultat d'auto-évaluation et celui de vos donneurs de feedback est affichée. Les résultats inférieurs à -1 ou supérieurs à +1 indiquent qu'il existe une différence significative entre votre perception de soi et la perception de l'autre (ou des autres).

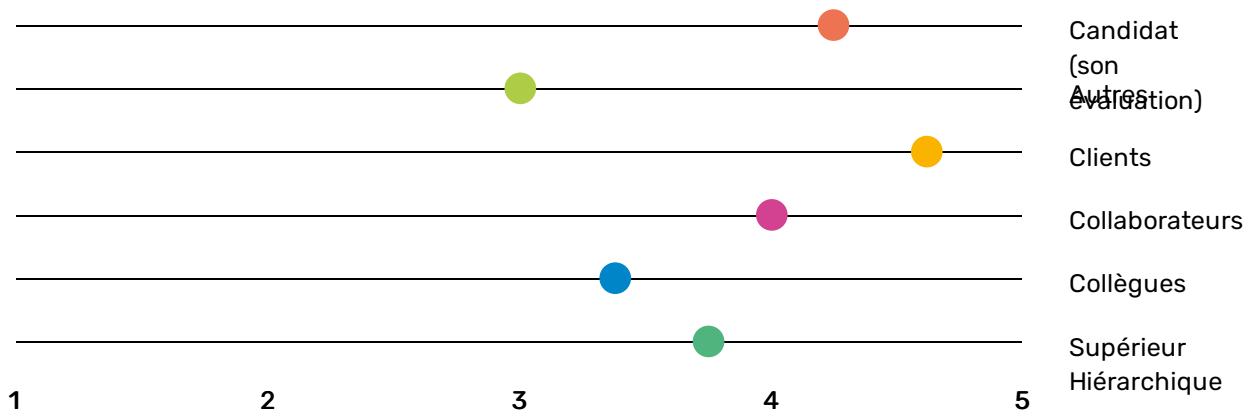
## Accompagner



		Cand.	SH	CO	CL	CE	AU	Total autres	GAP
<b>Accompagner</b>	Quantité	1	1	4	2	2	1	10	
explique bien aux autres ce qu'on attend d'eux et les accompagne dans leurs tâches	Très importante		4	5	5	4	4	5	-0.6
	Moyenne	5	4	4.75	4.5	4	4	4.4	
	Peu important		4	4	4	4	4	4	
stimule et motive les autres à proposer eux-mêmes des solutions possibles	Très importante		4	5	4	3	3	5	-1
	Moyenne	4	4	2.75	3.5	2.5	3	3	
	Peu important		4	1	3	2	3	1	
reconnait les talents des autres	Très importante		3	5	4	5	5	5	-0.7
	Moyenne	5	3	4.75	3.5	4.5	5	4.3	
	Peu important		3	4	3	4	5	3	
assiste les autres à réaliser la carrière qu'ils ambitionnent, même si celle-ci se situe à l'extérieur de l'entreprise	Très importante		4	5	5	4	3	5	-0.8
	Moyenne	5	4	4.75	4.5	3.5	3	4.2	
	Peu important		4	4	4	3	3	3	
	<b>Total (moyenne)</b>	<b>4.75</b>	<b>3.75</b>	<b>4.25</b>	<b>4</b>	<b>3.62</b>	<b>3.75</b>	<b>3.97</b>	<b>-0.78</b>

**Légende:** Cand. = Candidat, SH = Supérieur Hiérarchique, CO = Collaborateurs, CL = Clients, CE = Collègues, AU = Autres

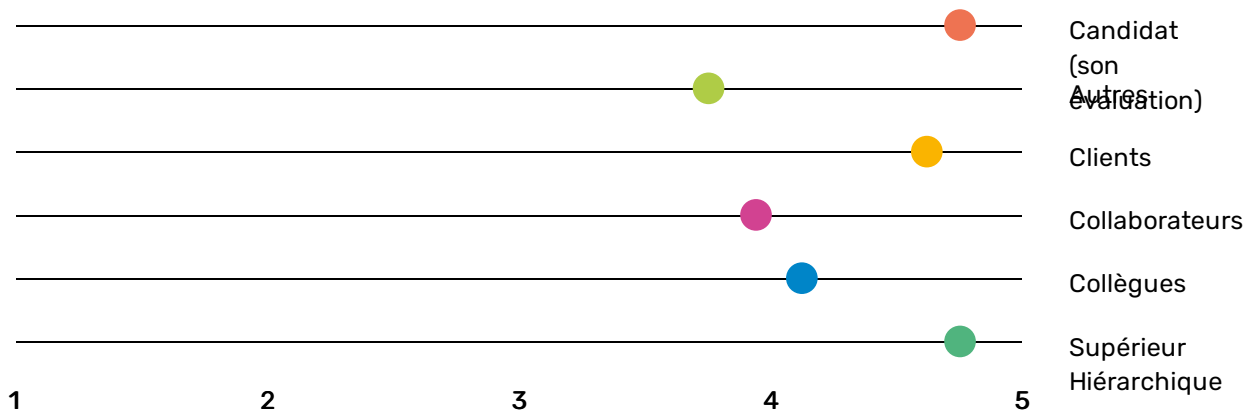
## Créativité



		Cand.	SH	CO	CL	CE	AU	Total autres	GAP
<b>Créativité</b>	Quantité	1	1	4	2	2	1	10	
voit plus loin que la solution évidente	Très importante		4	4	5	4	3	5	0.1
	Moyenne	4	4	4	5	4	3	4.1	
	Peu important		4	4	5	4	3	3	
s'attache à trouver des alternatives	Très importante		4	5	5	4	2	5	-0.3
	Moyenne	4	4	4	4	3.5	2	3.7	
	Peu important		4	3	3	3	2	2	
propose des idées totalement nouvelles qui semblent (encore) irréalisables aux autres	Très importante		3	4	5	4	3	5	-1.4
	Moyenne	5	3	3.5	4.5	3.5	3	3.6	
	Peu important		3	3	4	3	3	3	
relie entre eux des concepts et des approches issus de différents domaines d'application	Très importante		4	5	5	3	4	5	0.1
	Moyenne	4	4	4.5	5	2.5	4	4.1	
	Peu important		4	4	5	2	4	2	
	<b>Total (moyenne)</b>	<b>4.25</b>	<b>3.75</b>	<b>4</b>	<b>4.62</b>	<b>3.38</b>	<b>3</b>	<b>3.88</b>	<b>-0.37</b>

**Légende:** Cand. = Candidat, SH = Supérieur Hiérarchique, CO = Collaborateurs, CL = Clients, CE = Collègues, AU = Autres

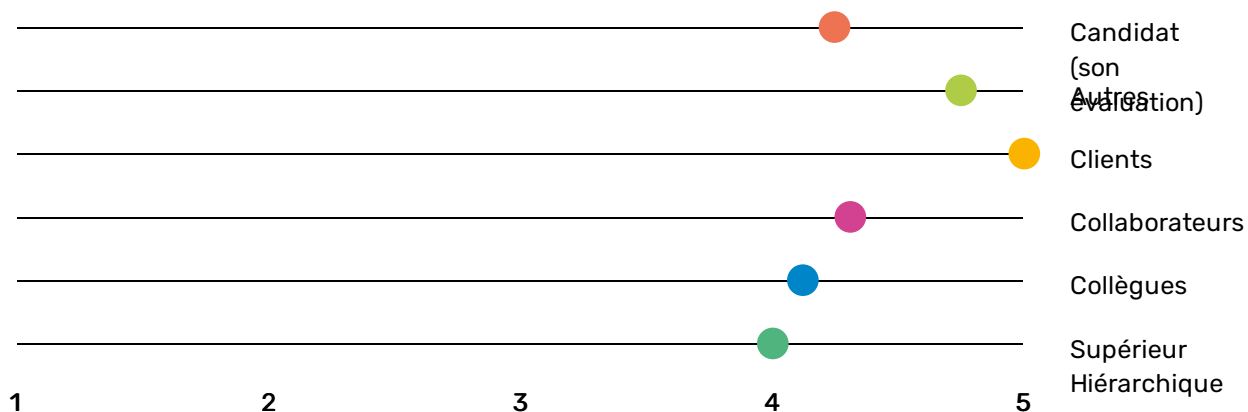
## Sensibilité aux autres



		Cand.	SH	CO	CL	CE	AU	Total autres	GAP
<b>Sensibilité aux autres</b>	Quantité	1	1	4	2	2	1	10	
se montre ouvert(e), intéressé(e) et respectueux(se) devant les opinions des autres qui divergent des siennes	Très importante		5	5	5	4	4	5	
	Moyenne	5	5	4.25	4.5	4	4	4.3	-0.7
	Peu important		5	4	4	4	4	4	
questionne longuement les autres sur leurs opinions et sur leurs remarques émotive	Très importante		5	5	5	4	3	5	
	Moyenne	5	5	4.25	4.5	4	3	4.2	-0.8
	Peu important		5	4	4	4	3	3	
met les autres en confiance pour aborder des sujets et des sentiments délicats	Très importante		4	5	5	5	4	5	
	Moyenne	5	4	4	4.5	4.5	4	4.2	-0.8
	Peu important		4	3	4	4	4	3	
aborde les sujets difficiles et les questions délicates en tenant compte des sensibilités des uns et des autres	Très importante		5	4	5	4	4	5	
	Moyenne	4	5	3.25	5	4	4	4	-
	Peu important		5	2	5	4	4	2	
	<b>Total (moyenne)</b>	<b>4.75</b>	<b>4.75</b>	<b>3.94</b>	<b>4.62</b>	<b>4.12</b>	<b>3.75</b>	<b>4.18</b>	<b>-0.57</b>

**Légende:** Cand. = Candidat, SH = Supérieur Hiérarchique, CO = Collaborateurs, CL = Clients, CE = Collègues, AU = Autres

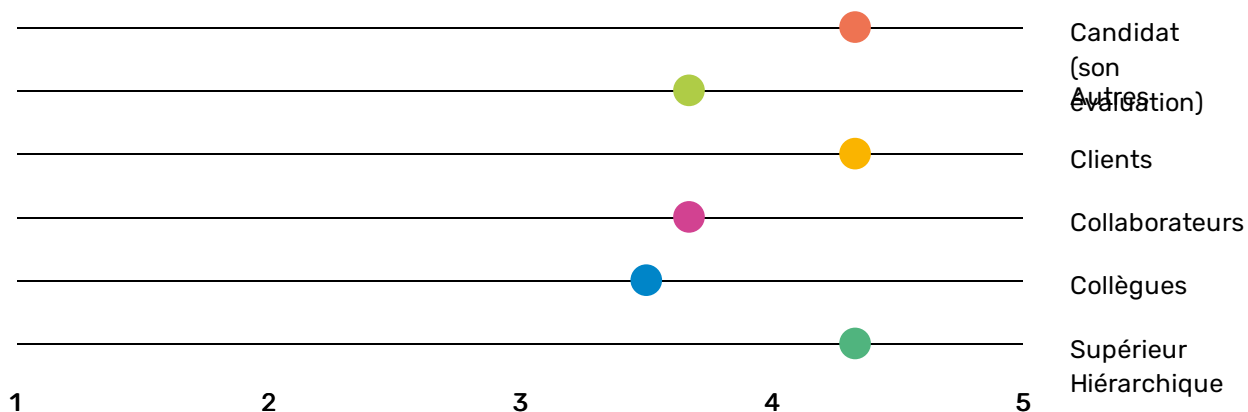
## Écoute



		Cand.	SH	CO	CL	CE	AU	Total autres	GAP
<b>Écoute</b>	Quantité	1	1	4	2	2	1	10	
n'interrompt pas continuellement l'autre et lui donne la possibilité de s'exprimer	Très importante		4	5	5	5	5	5	
	Moyenne	4	4	4.5	5	4.5	5	4.6	0.6
	Peu important		4	4	5	4	5	4	
pose des questions jusqu'à ce que les propos de l'autre soient clairs	Très importante		4	5	5	5	4	5	
	Moyenne	5	4	4	5	4	4	4.2	-0.8
	Peu important		4	3	5	3	4	3	
écoute ce qui est dit 'entre les lignes'	Très importante		4	5	5	4	5	5	
	Moyenne	4	4	4.25	5	3.5	5	4.3	0.3
	Peu important		4	3	5	3	5	3	
s'adapte au niveau, à l'expérience et à l'univers mental de son interlocuteur	Très importante		4	5	5	5	5	5	
	Moyenne	4	4	4.5	5	4.5	5	4.6	0.6
	Peu important		4	4	5	4	5	4	
	<b>Total (moyenne)</b>	<b>4.25</b>	<b>4</b>	<b>4.31</b>	<b>5</b>	<b>4.12</b>	<b>4.75</b>	<b>4.43</b>	<b>0.18</b>

**Légende:** Cand. = Candidat, SH = Supérieur Hiérarchique, CO = Collaborateurs, CL = Clients, CE = Collègues, AU = Autres

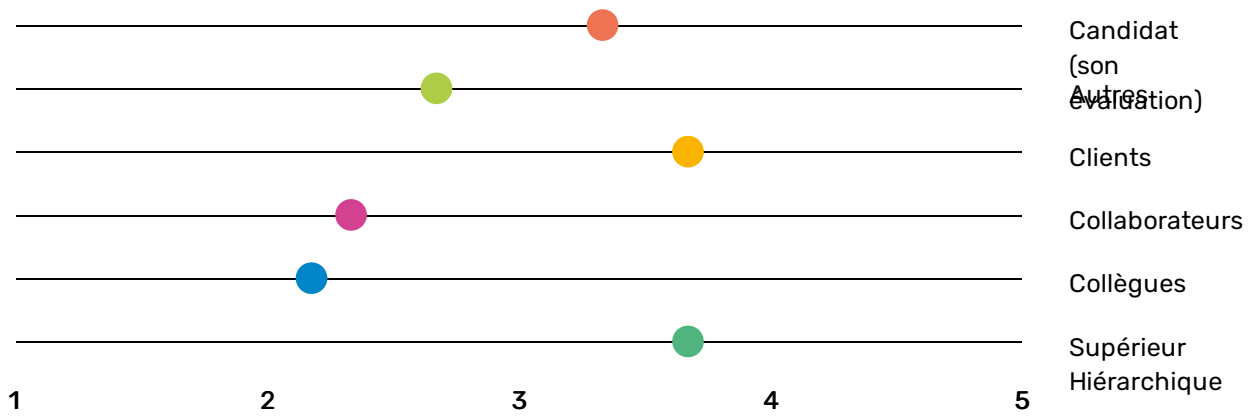
## Aptitudes orales



		Cand.	SH	CO	CL	CE	AU	Total autres	GAP
<b>Aptitudes orales</b>	Quantité	1	1	4	2	2	1	10	
s'exprime en bon français	Très importante		5	4	5	4	4	5	0.2
	Moyenne	4	5	4	4.5	4	4	4.2	
	Peu important		5	4	4	4	4	4	
adapte son niveau de langage à son auditoire	Très importante		4	4	4	3	4	4	-1.4
	Moyenne	5	4	3.5	4	3	4	3.6	
	Peu important		4	3	4	3	4	3	
introduit dans son discours des éléments auxquels son auditoire peut s'identifier afin de le rendre plus vivant	Très importante		4	4	5	4	3	5	-0.3
	Moyenne	4	4	3.5	4.5	3.5	3	3.7	
	Peu important		4	3	4	3	3	3	
	<b>Total (moyenne)</b>	<b>4.33</b>	<b>4.33</b>	<b>3.67</b>	<b>4.33</b>	<b>3.5</b>	<b>3.67</b>	<b>3.83</b>	<b>-0.5</b>

**Légende:** Cand. = Candidat, SH = Supérieur Hiérarchique, CO = Collaborateurs, CL = Clients, CE = Collègues, AU = Autres

## Contrôle de l'avancement



		Cand.	SH	CO	CL	CE	AU	Total autres	GAP
<b>Contrôle de l'avancement</b>	Quantité	1	1	4	2	2	1	10	
contrôle régulièrement l'avancement du travail en cours	Très importante		4	3	5	3	3	5	
	Moyenne	4	4	2.5	4.5	2.5	3	3.1	-0.9
	Peu important		4	2	4	2	3	2	
fixe des rendez-vous avec les autres afin de faire des bilans intermédiaires du travail en cours	Très importante		4	3	5	2	3	5	
	Moyenne	3	4	2.25	4	2	3	2.8	-0.2
	Peu important		4	2	3	2	3	2	
surveille l'avancement du travail dans les grandes lignes, tout en relevant les détails importants	Très importante		3	3	3	3	2	3	
	Moyenne	3	3	2.25	2.5	2	2	2.3	-0.7
	Peu important		3	1	2	1	2	1	
	<b>Total (moyenne)</b>	<b>3.33</b>	<b>3.67</b>	<b>2.33</b>	<b>3.67</b>	<b>2.17</b>	<b>2.67</b>	<b>2.73</b>	<b>-0.6</b>

**Légende:** Cand. = Candidat, SH = Supérieur Hiérarchique, CO = Collaborateurs, CL = Clients, CE = Collègues, AU = Autres

## Remarques personnelles

Les réponses et les recommandations fournies par votre ou vos donateurs sont affichées dans la section «Remarques personnelles».

Aucun feed-back ouvert n'est disponible.