



# Rapport Expert Camille Dubois

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 d'Aptitudes - Raisonner au travail.....	9
Profil Global.....	10
Profil Comportemental Résumé.....	11
Commentaires des évaluateurs.....	12

## A propos de ce rapport

Ce rapport a été généré à partir de la passation du Performance 360 Saville Assessment 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 de 12592 Professionals 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 au rapport

Ce rapport a été généré à partir de la passation du Performance 360 Saville Assessment Wave® par Camille Dubois 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 (1)**
-  **Évalué(e) (1)**
-  **Collègue (2)**
-  **Subordonné(e) (2)**

### Profil Comportemental

Le modèle Saville Assessment 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 d'Aptitudes

Le Modèle des Aptitudes, développé par Saville Assessment, se compose d'un domaine (Raisonner au travail), qui comprend deux facteurs, couvrant chacun trois dimensions.

### 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, dans le domaine des aptitudes et au niveau de la performance globale.

### 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

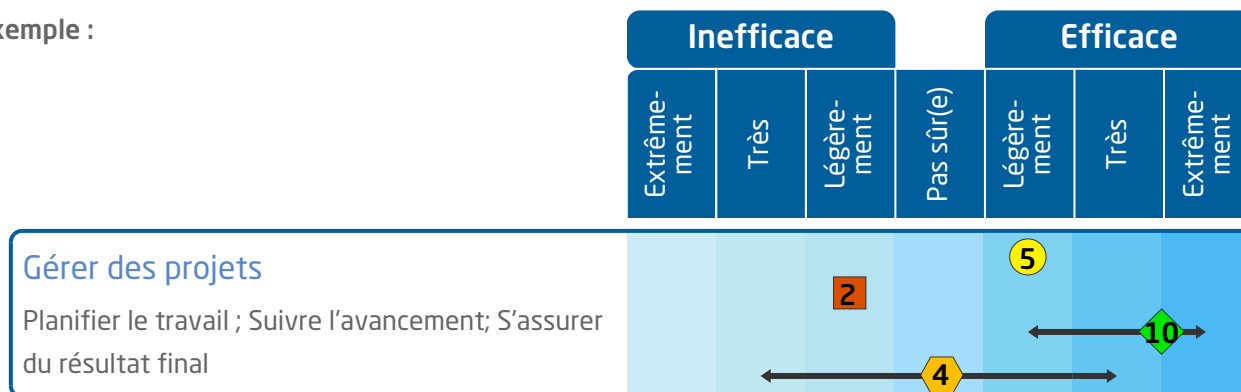
La dernière partie du rapport contient les commentaires des évaluateurs sur la performance de Camille Dubois au travail.

## 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 légèrement efficace dans la "Gestion de 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.

### 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 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 légèrement bas par rapport aux autres personnes.

# 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 des informations; Poser des questions pour approfondir; Trouver des solutions					3		
	<b>Se centrer sur les faits</b> Ecrire avec aisance; Comprendre les arguments logiques; Rechercher les faits					4		
	<b>Interpréter les données</b> Faire une évaluation chiffrée des problèmes; Utiliser les nouvelles technologies; Analyser l'information de manière objective					4	7	
Chercher des solutions	<b>Développer une expertise</b> Saisir les occasions d'apprendre; Acquérir des connaissances et des compétences; Tenir ses connaissances à jour			1				7
	<b>Adopter une approche pratique</b> Mettre en oeuvre des savoir-faire pratiques; Apprendre en faisant; Faire preuve de bon sens					3	6	
	<b>Faire preuve de perspicacité</b> Améliorer constamment les choses; Identifier les points clés; Produire des jugements intuitifs						7	7
Innover	<b>Générer des idées</b> Produire des idées; Développer des approches innovantes; Adopter des solutions radicales				2	5	6	
	<b>Explorer les possibilités</b> Développer des concepts; Appliquer des théories; Identifier les principes sous-jacents					5	7	
	<b>Développer des stratégies</b> Elaborer des stratégies; Anticiper les tendances; Envisager l'avenir					5		7

Responsable  
  Evalué(e)  
  Collègue  
  Subordonné(e)

# Profil Comportemental - Influencer les autres

Influencer les autres		Inefficace			Efficace			
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Développer des relations	<b>Interagir avec les autres</b> Montrer de l'enthousiasme; Etablir des contacts; Travailler en réseau					4		9
						5		
						6		
Développer des relations	<b>Etablir de bonnes relations</b> Mettre les gens à l'aise; Etre accueillant(e) avec les gens; Se faire des amis					4		9
						5		
						6		
Développer des relations	<b>Se mettre en valeur</b> Attirer l'attention; Mettre en avant ses réalisations personnelles; Obtenir de la reconnaissance						8	10
							10	
								10
Communiquer des idées	<b>Convaincre les personnes</b> Persuader les autres; Influencer les opinions des autres; Négocier						7	10
							7	
								10
Communiquer des idées	<b>S'exprimer clairement</b> Faire des présentations; Expliquer les choses; Faire preuve d'aisance sociale						7	9
							7	
								8
Communiquer des idées	<b>Débattre avec les autres</b> Discuter des hypothèses; Remettre en question les points de vue établis; Défendre son propre point de vue					4		10
							6	
								7
Faire preuve de leadership	<b>Prendre des décisions</b> Décider des actions à entreprendre; Assumer des responsabilités; Prendre des décisions et s'y tenir					4		9
							5	
								6
Faire preuve de leadership	<b>Diriger les autres</b> Faire preuve de leadership; Coordonner les équipes; Contrôler les choses					4		9
						4		
							3	
Faire preuve de leadership	<b>Responsabiliser les autres</b> Motiver les personnes; Etre une source d'inspiration pour les autres; Encourager les autres						7	7
							5	
								6

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

# 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	<b>Dégager de la confiance en soi</b> Dégager de l'assurance; Décider de son propre avenir; Avoir conscience de sa valeur						7	10
	<b>Contrôler ses émotions</b> Rester calme; Tolérer le stress; Gérer la pression				2		4	
	<b>Résoudre les conflits</b> Calmer les personnes mécontentes; Gérer les personnes en colère; Résoudre les désaccords						5	5
S'adapter au changement	<b>Penser de manière positive</b> Etre optimiste; Se remettre de ses échecs; Dégager de la bonne humeur						7	7
	<b>Adopter le changement</b> Faire face au changement; Accepter l'incertitude; S'adapter aux nouveaux défis						4	7
	<b>Rechercher le feedback</b> Etre ouvert(e) aux critiques; Encourager l'esprit critique; Prendre en compte le feedback							
Apporter son soutien	<b>Comprendre les autres</b> Faire preuve d'empathie; Ecouter les gens; Comprendre les motivations des autres						4	4
	<b>Travailler en équipe</b> Travailler de manière participative; Encourager les contributions au travail d'équipe; Impliquer les autres dans les décisions							6
	<b>Valoriser les personnes</b> Montrer de la considération envers les autres; Etre tolérant(e) envers les autres; Faire confiance aux autres							7

Responsable  
  Evalué(e)  
  Collègue  
  Subordonné(e)

# 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 délais</b> Tenir les délais; Respecter le planning; Terminer les tâches					4	7	
	<b>Vérifier les choses</b> Repérer les erreurs; S'assurer de l'exactitude des choses; Produire un travail de grande qualité			1			7	
	<b>Suivre les procédures</b> Se conformer aux règlements; Suivre les instructions; Minimiser les risques			1				
Structurer les tâches	<b>Organiser les activités</b> Travailler de façon méthodique; Planifier les tâches; Définir les priorités					4		
	<b>Se conformer à l'éthique</b> Se comporter de manière éthique; Respecter la confidentialité; Agir avec intégrité			1		2		
	<b>Se montrer actif(ve)</b> Travailler rapidement; Maintenir un bon niveau de productivité; Etre multi-tâches						6	
Se mobiliser pour réussir	<b>Passer à l'action</b> Faire avancer les choses; Faire preuve d'initiative; Investir de l'énergie						6	9
	<b>Saisir les opportunités</b> Identifier les opportunités commerciales; Générer des ventes; Faire mieux que ses concurrents							10
	<b>Poursuivre des objectifs</b> Obtenir des résultats exceptionnels; Agir avec détermination; Faire preuve de persévérance dans la difficulté							9

Responsable   
  Evalué(e)   
  Collègue   
  Subordonné(e)

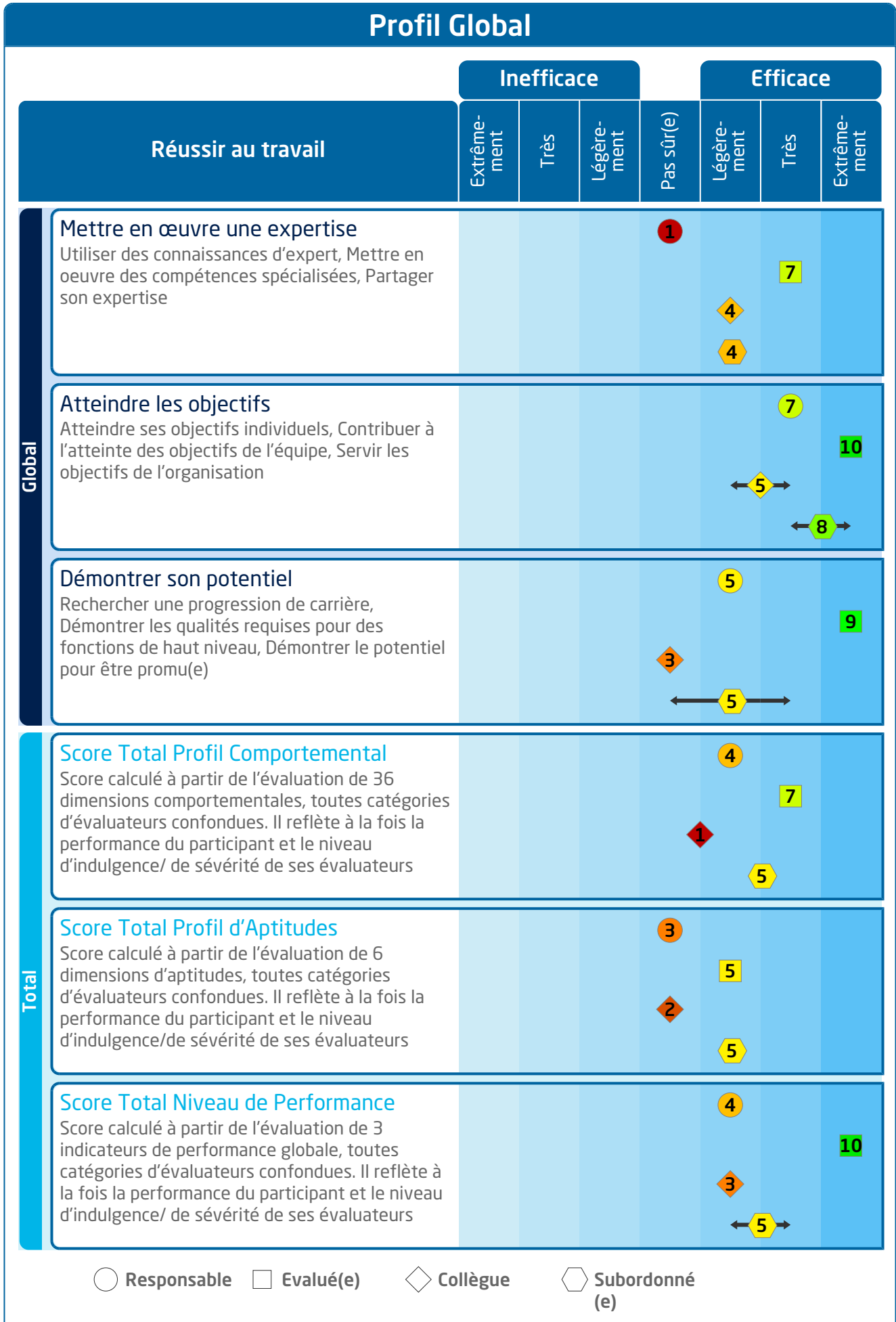


## Profil d'Aptitudes - Reasonner au travail

Raisonner au travail		Inefficace			Efficace			
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Raisonner sur des informations	<b>Raisonner sur des données verbales</b> Comprendre le sens des mots, Comprendre un texte, Faire des déductions à partir de données verbales, Évaluer les documents écrits, Peser les arguments					4		
	<b>Raisonner sur des données numériques</b> Comprendre les tableaux, Analyser les graphiques, Faire des déductions à partir de données numériques, Quantifier, Comparer les données					4	7	
	<b>Raisonner sur des détails</b> Vérifier les mots et les textes, Vérifier les chiffres et les tableaux, Vérifier les codes et les symboles, Identifier les erreurs, Classer les informations			1		5		
Raisonner sur des choses	<b>Raisonner sur des systèmes</b> Comprendre les règles de logique, Comprendre les modélisations, Déterminer les causes, Repérer les anomalies, Comprendre les schémas				2		7	
	<b>Raisonner sur des formes</b> Estimer les longueurs et les angles, Reconnaître les formes après rotation, Visualiser les objets en trois dimensions, Examiner avec attention les objets, Concevoir des objets				4	6		
	<b>Raisonner sur des mécanismes</b> Comprendre les processus mécaniques, Comprendre les principes physiques, Estimer les mouvements des objets, Utiliser des outils, Faire fonctionner les machines				4	4		
					4			

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

# Profil Global



Responsable
  Evalué(e)
  Collègue
  Subordonné(e)

# 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 (2); Se centrer sur les faits (3); Interpréter les données (5)						3	
	<b>Chercher des solutions</b> Développer une expertise (3); Adopter une approche pratique (4); Faire preuve de perspicacité (5)						4	
	<b>Innover</b> Générer des idées (5); Explorer les possibilités (5); Développer des stratégies (5)						5	
Influencer les autres	<b>Développer des relations</b> Interagir avec les autres (6); Etablir de bonnes relations (6); Se mettre en valeur (9)						8	
	<b>Communiquer des idées</b> Convaincre les personnes (9); S'exprimer clairement (8); Débattre avec les autres (7)						8	
	<b>Faire preuve de leadership</b> Prendre des décisions (6); Diriger les autres (5); Responsabiliser les autres (6)						6	
Adapter les démarches	<b>Se montrer résilient</b> Dégager de la confiance en soi (8); Contrôler ses émotions (2); Résoudre les conflits (3)						4	
	<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 (3); Travailler en équipe (2); Valoriser les personnes (3)						2	
Produire des résultats	<b>Traiter les détails</b> Respecter les délais (4); Vérifier les choses (2); Suivre les procédures (1)						1	
	<b>Structurer les tâches</b> Organiser les activités (4); Se conformer à l'éthique (1); Se montrer actif(ve) (4)						1	
	<b>Se mobiliser pour réussir</b> Passer à l'action (7); Saisir les opportunités (10); Poursuivre des objectifs (8)						9	

## Commentaires des évaluateurs

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

Responsable 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Évalué(e) 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Collègue 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Collègue 2: Aucun commentaire n'a été fait.

Subordonné(e) 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Subordonné(e) 2: Aucun commentaire n'a été fait.

## Commentaires des évaluateurs

### Camille Dubois devrait moins...

Responsable 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Évalué(e) 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Collègue 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Collègue 2: Aucun commentaire n'a été fait.

Subordonné(e) 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Subordonné(e) 2: Aucun commentaire n'a été fait.

## Commentaires des évaluateurs

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

Responsable 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Évalué(e) 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Collègue 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Collègue 2: Aucun commentaire n'a été fait.

Subordonné(e) 1: Aucun commentaire n'a été fait.

Subordonné(e) 2: Aucun commentaire n'a été fait.