

# ABC AG - 360° Leadership Feedback



23.07.2021

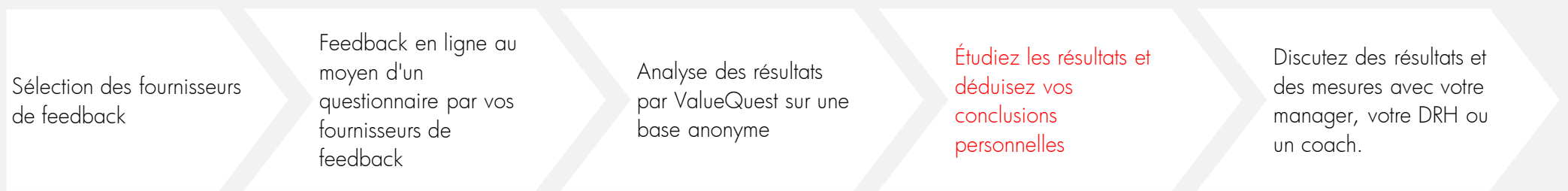
Résumé du rapport abrégé pour :

Peter Muster

# Bienvenue: introduction

Voici votre rapport personnel établi sur la base des résultats du "ABC AG - 360° Leadership Feedback". Ce rapport n'a été établi qu'en un seul exemplaire qui vous a été remis personnellement. A aucun moment, des tierces personnes n'ont pris connaissance des questionnaires ni de cette évaluation. Le rapport a été conçu pour vous donner un aperçu rapide des résultats et pour vous permettre d'en tirer des mesures personnelles. L'auto-évaluation du rapport est une étape centrale de l'ensemble du processus de feedback.

## Aperçu de l'ensemble du processus de feedback



Nous avons soigneusement évalué et analysé l'opinion de vos fournisseurs de feedback et leurs appréciations. Ce rapport vous offre l'opportunité de faire plus ample connaissance avec vous-même, vos collaborateurs et votre rôle. Notez cependant qu'un tel rapport ne saurait constituer une appréciation absolue de votre personnalité. Il se limite à des évaluations et sert bien plus à traduire l'impact de votre comportement sur vos collaborateurs. Le rapport vous indique où, par le biais de mesures ciblées, augmenter votre impact sur la motivation et le dévouement à la tâche de vos collaborateurs. De cette manière, vous pourrez dorénavant accroître les performances de votre équipe et répondre encore mieux aux besoins de vos collaborateurs.

## Interlocuteur

ValueQuest GmbH  
Heidi Blanken

[blanken@valuequest.ch](mailto:blanken@valuequest.ch)

ABC AG  
Sabine Sommer  
Learning & Development  
[sabine\\_sommer@abcxcom](mailto:sabine_sommer@abcxcom)

# Sections et contenu du rapport

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 Modèle et méthodologie</p>                     | <p>Apprenez comment le comportement se reflète dans les dimensions, les compétences et les modèles de comportement. Comprenez comment les réponses de vos fournisseurs de feedback sont analysées et présentées.</p>   |
| <p>2 Aperçu et évaluation des Compétences</p>       | <p>Voyez comment vos compétences sont perçues. Quels sont vos points forts, quelles sont les possibilités d'amélioration ?</p>   |
| <p>3 Comment les différents groupes me voient</p>   | <p>Comparez la façon dont différents groupes de fournisseurs d'informations en retour vous perçoivent. Comparez vos propres perceptions et celles des autres et identifiez les points forts et les points faibles.</p> |
| <p>4 Mes compétences et comportements en détail</p> | <p>Un rapport détaillé pour chaque compétence et ses comportements correspondants. Les actions recommandées (basées sur l'AI) permettent de se concentrer sur les points forts et les potentiels d'amélioration.</p>   |
| <p>5 Plan de développement et communication</p>     | <p>Créez un plan personnel de vos objectifs de développement et de la manière dont vous souhaitez communiquer les résultats.</p>   |

Astuce: vous trouvez les formulations exactes des questions, telles que posées dans le questionnaire, à la fin de ce rapport.

# Modèle de compétences utilisé pour le ABC AG - 360° Leadership Feedback



Leadership	Développement et Innovation	Organisation et Planification	Résultats	Mise en œuvre	Coopération
Montrer son profil & intégrité	Soutenir & encourager les autres	Planifier & organiser le travail	Diriger avec des objectifs	Prendre des décisions	Promouvoir la collaboration
Fixer des impulsions stratégiques	Développer & mettre en œuvre des idées	Informar de façon appropriée	Contrôler & reconnaître les réalisations	Faire face aux défis	Communiquer efficacement
Assumer la responsabilité	Affronter activement les changements	Travailler efficacement	Viser l'excellence	Impliquer les parties prenantes	Traiter avec les autres
Diriger avec enthousiasme				Maîtriser les crises & conflits	

Points

## Evaluation globale







Z1: J'aime travailler avec Peter Muster	Z2: J'ai pleine confiance en Peter Muster	Z3: Peter Muster est la bonne personne pour la tâche
---	---	--

# Informations de base / méthodologie

## Méthodologie de l'enquête

Répondants	Enquête auprès des fournisseurs de feed-back sélectionnés	
Cadre temporel de l'enquête	01. juillet - 29. juillet 2021	
Forme de l'enquête	Questionnaire en ligne	
Conception & analyse	ValueQuest GmbH	
Indiqué dans ce rapport (nom et nombre de répondants)*	Tout les évaluations d'autrui ...	20
	...Team	7
	...Peers	8
	...Clients (internes / externes)	4
	...Teamcoach	1
	Image de soi	1
Échelle d'évaluation	13 minutes	

## Abréviations utilisées dans ce rapport

Ø		Tout les évaluations d'autrui
Co		Team
Pe		Peers
Cl		Clients (internes / externes)
Su		Teamcoach
Soi		Image de soi

# Sections et contenu du rapport

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 Modèle et méthodologie</p>                     | <p>Apprenez comment le comportement se reflète dans les dimensions, les compétences et les modèles de comportement. Comprenez comment les réponses de vos fournisseurs de feedback sont analysées et présentées.</p>   |
| <p>2 Aperçu et évaluation des Compétences</p>       | <p>Voyez comment vos compétences sont perçues. Quels sont vos points forts, quelles sont les possibilités d'amélioration ?</p>   |
| <p>3 Comment les différents groupes me voient</p>   | <p>Comparez la façon dont différents groupes de fournisseurs d'informations en retour vous perçoivent. Comparez vos propres perceptions et celles des autres et identifiez les points forts et les points faibles.</p> |
| <p>4 Mes compétences et comportements en détail</p> | <p>Un rapport détaillé pour chaque compétence et ses comportements correspondants. Les actions recommandées (basées sur l'AI) permettent de se concentrer sur les points forts et les potentiels d'amélioration.</p>   |
| <p>5 Plan de développement et communication</p>     | <p>Créez un plan personnel de vos objectifs de développement et de la manière dont vous souhaitez communiquer les résultats.</p>   |

# Management Summary: Dimensions de leadership & Compétences

Leadership	Développement et Innovation	Organisation et Planification	Résultats	Mise en œuvre	Coopération
61	82	71	79	78	89
Montrer son profil & intégrité	Soutenir & encourager les autres	Planifier & organiser le travail	Diriger avec des objectifs	Prendre des décisions	Promouvoir la collaboration
59	81	57	76	68	91
Fixer des impulsions stratégiques	Développer & mettre en œuvre des idées	Informar de façon appropriée	Contrôler & reconnaître les réalisations	Faire face aux défis	Communiquer efficacement
59	86	75	76	84	85
Assumer la responsabilité	Affronter activement les changements	Travailler efficacement	Viser l'excellence	Impliquer les parties prenantes	Traiter avec les autres
63	79	80	85	75	90
Diriger avec enthousiasme				Maîtriser les crises & conflits	
65				83	

Points

Evaluation globale					86
Z1: J'aime travailler avec Peter Muster	91	Z2: J'ai pleine confiance en Peter Muster	84	Z3: Peter Muster est la bonne personne pour la tâche	84



Compétences avec la notation la plus élevée



Compétences avec la notation la plus basse

# Commentaires des personnes ayant donné leur feed-back

X1 : Prière de décrire 3 domaines concrets dans lesquels Peter Muster est particulièrement bon/ne / et qu'il/elle devrait absolument continuer à faire dans l'avenir :

Soi	Open Comment
Cl	Open Comment
Cl	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment



# Commentaires des personnes ayant donné leur feed-back

X2: Prière de décrire 3 domaines concrets dans lesquels Peter Muster pourrait encore s'améliorer dans l'avenir et qu'il/elle pourrait changer :

Su	Open Comment
Soi	Open Comment
Cl	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Co	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment

# Sections et contenu du rapport

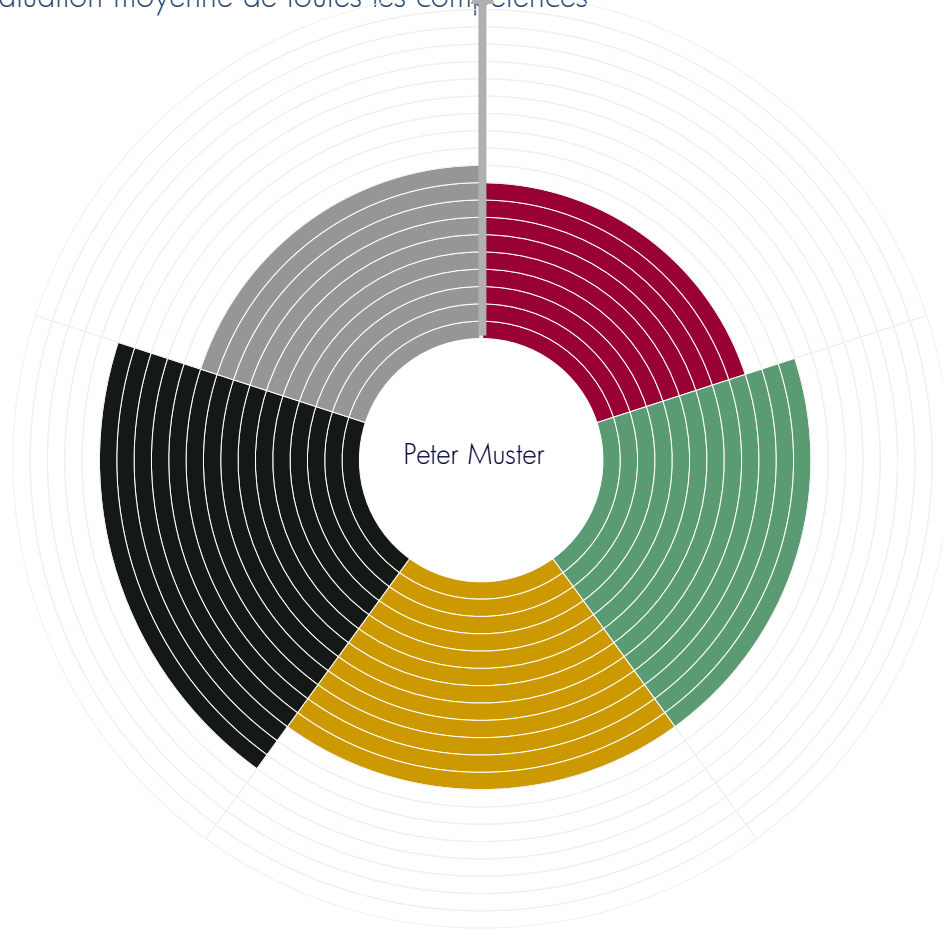
- |   |  |
|---|--|
| <p>1 Modèle et méthodologie</p>                     | <p>Apprenez comment le comportement se reflète dans les dimensions, les compétences et les modèles de comportement. Comprenez comment les réponses de vos fournisseurs de feedback sont analysées et présentées.</p>   |
| <p>2 Aperçu et évaluation des Compétences</p>       | <p>Voyez comment vos compétences sont perçues. Quels sont vos points forts, quelles sont les possibilités d'amélioration ?</p>   |
| <p>3 Comment les différents groupes me voient</p>   | <p>Comparez la façon dont différents groupes de fournisseurs d'informations en retour vous perçoivent. Comparez vos propres perceptions et celles des autres et identifiez les points forts et les points faibles.</p> |
| <p>4 Mes compétences et comportements en détail</p> | <p>Un rapport détaillé pour chaque compétence et ses comportements correspondants. Les actions recommandées (basées sur l'AI) permettent de se concentrer sur les points forts et les potentiels d'amélioration.</p>   |
| <p>5 Plan de développement et communication</p>     | <p>Créez un plan personnel de vos objectifs de développement et de la manière dont vous souhaitez communiquer les résultats.</p>   |

# Évaluation des Compétences par différents groupes de fournisseurs de feedback



Evaluation moyenne de toutes les compétences

Évaluation par



- Team (70)
- Peers (79)
- Clients (internes / externes) (79)
- Teamcoach (85)
- Image de soi (74)

Peter Muster

Comment interprétez-vous les différentes évaluations des différents groupes de fournisseurs de feedback ?



# Évaluation des Compétences par différents groupes de fournisseurs de feedback



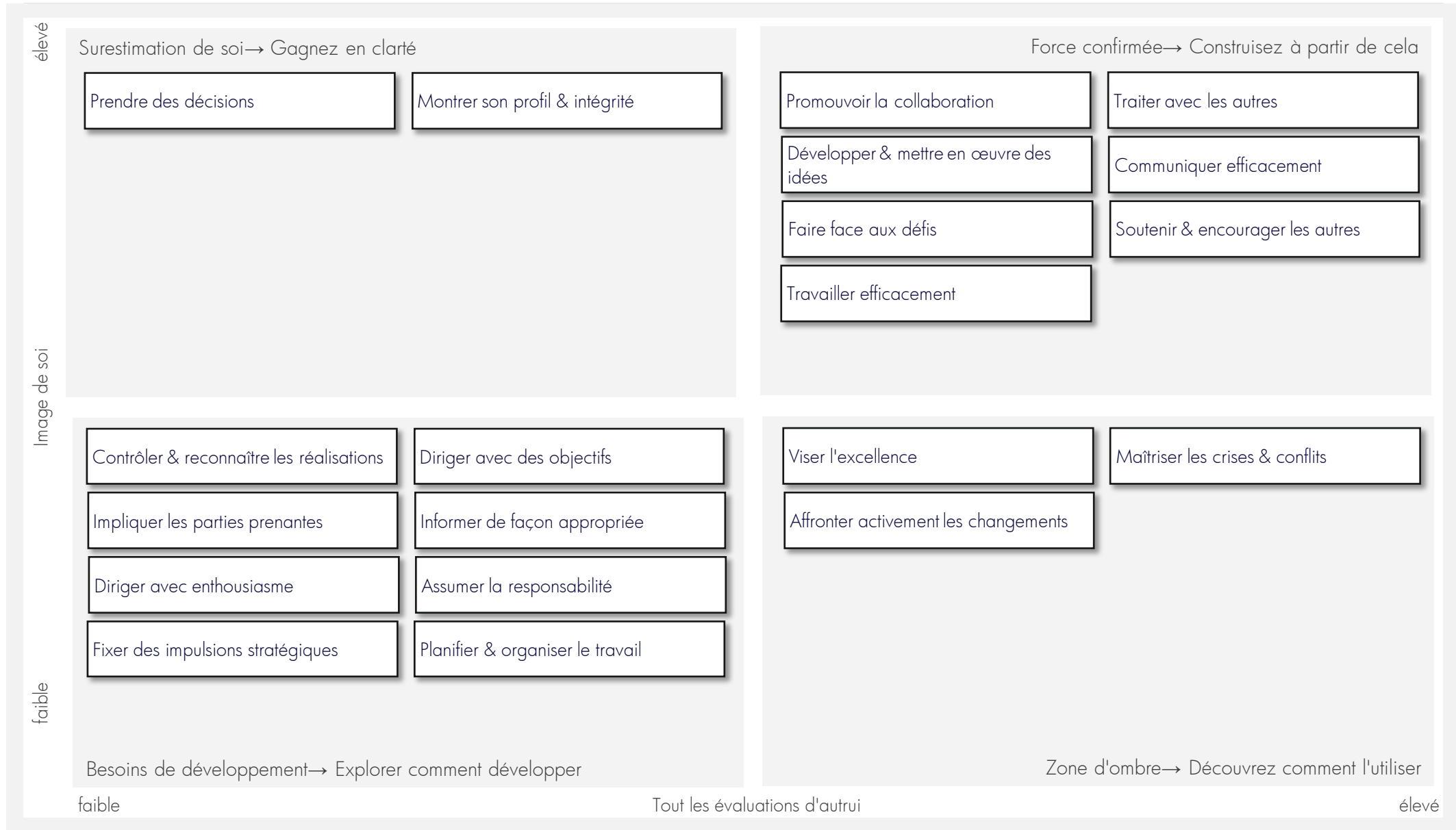
Compétences	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach
Montrer son profil & intégrité	○	○	○	○
Fixer des impulsions stratégiques	○	○	○	
Assumer la responsabilité		○	○	○
Diriger avec enthousiasme		○		
Soutenir & encourager les autres				
Développer & mettre en œuvre des idées	★			
Affronter activement les changements				
Planifier & organiser le travail	○		○	○
Informar de façon appropriée	○			
Travailler efficacement			★	
Diriger avec des objectifs				
Contrôler & reconnaître les réalisations				
Viser l'excellence		★	★	
Prendre des décisions				○
Faire face aux défis		★		
Impliquer les parties prenantes				
Maîtriser les crises & conflits				★
Promouvoir la collaboration	★	★	★	★
Communiquer efficacement	★			★
Traiter avec les autres	★	★	★	★

Points

○ Les compétences les moins bien notées par groupe

★ Les compétences les mieux notées par groupe

# Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient



## Sections et contenu du rapport

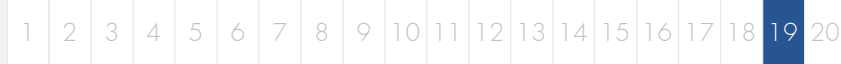
- |   |  |
|---|--|
| <p>1 Modèle et méthodologie</p>                     | <p>Apprenez comment le comportement se reflète dans les dimensions, les compétences et les modèles de comportement. Comprenez comment les réponses de vos fournisseurs de feedback sont analysées et présentées.</p>   |
| <p>2 Aperçu et évaluation des Compétences</p>       | <p>Voyez comment vos compétences sont perçues. Quels sont vos points forts, quelles sont les possibilités d'amélioration ?</p>   |
| <p>3 Comment les différents groupes me voient</p>   | <p>Comparez la façon dont différents groupes de fournisseurs d'informations en retour vous perçoivent. Comparez vos propres perceptions et celles des autres et identifiez les points forts et les points faibles.</p> |
| <p>4 Mes compétences et comportements en détail</p> | <p>Un rapport détaillé pour chaque compétence et ses comportements correspondants. Les actions recommandées (basées sur l'AI) permettent de se concentrer sur les points forts et les potentiels d'amélioration.</p>   |
| <p>5 Plan de développement et communication</p>     | <p>Créez un plan personnel de vos objectifs de développement et de la manière dont vous souhaitez communiquer les résultats.</p>   |

# Aperçu des compétences : «Montrer son profil & intégrité»

## Montrer son profil & intégrité

→ Améliorer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

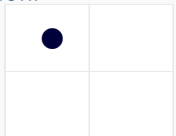
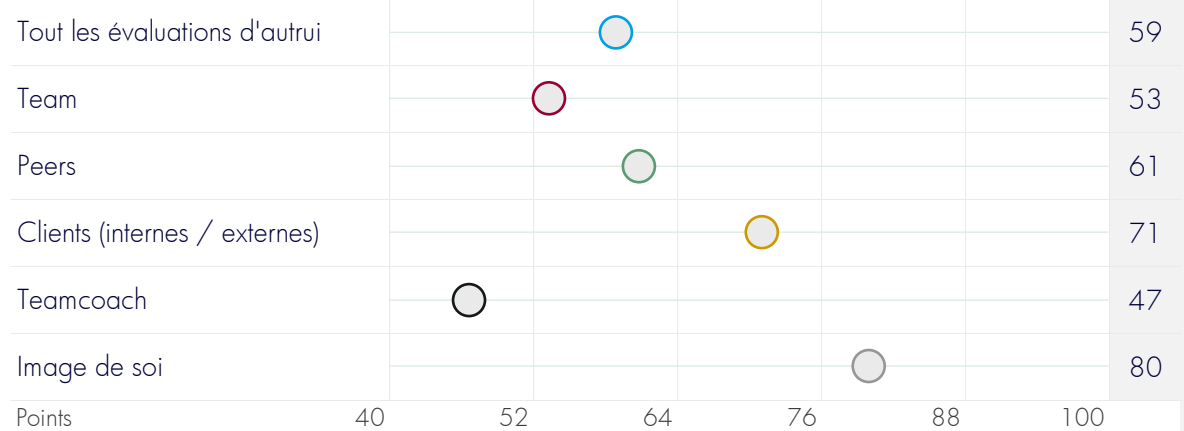


Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Surestimation de soi → Gagnez en clarté

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Montrer son profil & intégrité".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
A1: met en pratique ce qu'il demande	-	-	-	-		-
A2: Comportement 02	-	-		-	-	+
A3: Comportement 03	-	-	-		-	

- La moyenne est inférieure aux points 70

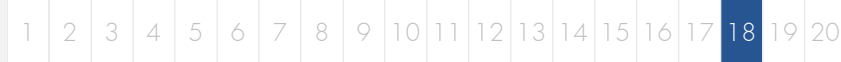
+ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Fixer des impulsions stratégiques»

## Fixer des impulsions stratégiques

→ Améliorer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

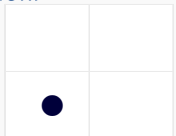
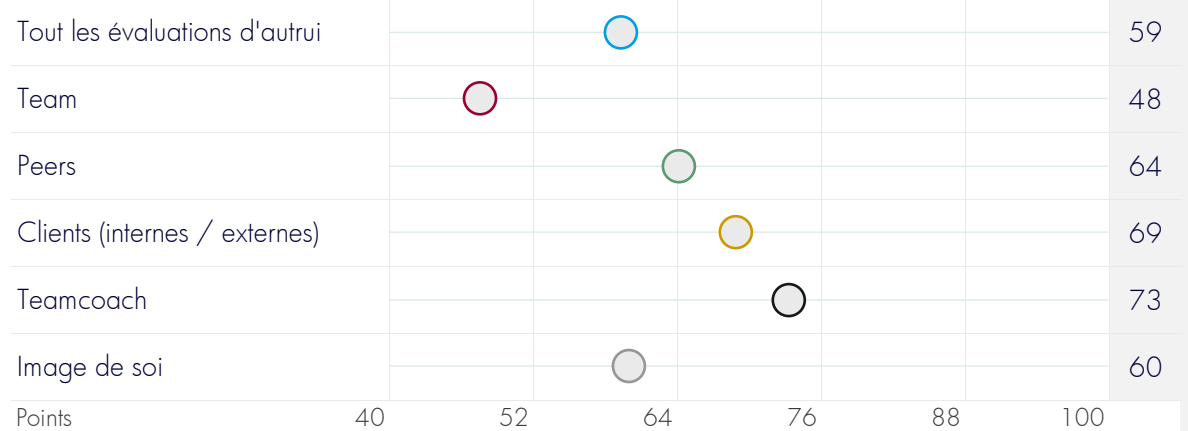


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Fixer des impulsions stratégiques".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
A4: voit la situation dans son ensemble	⊖	⊖	⊖			⊖
A5: Comportement 05	⊖	⊖	⊖	⊖		
A6: Comportement 06	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

⊕ La moyenne est supérieure aux points 85

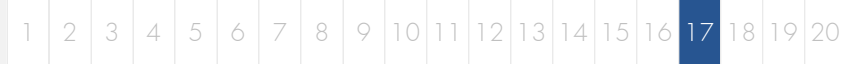


# Aperçu des compétences : «Assumer la responsabilité»

## Assumer la responsabilité

→ Améliorer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

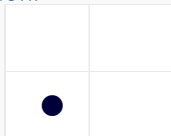
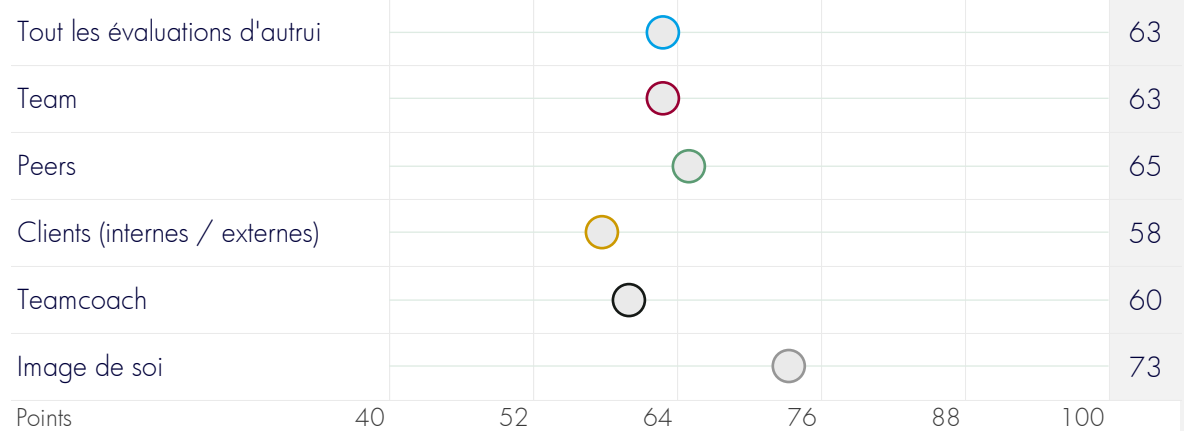


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Assumer la responsabilité".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
A7: assume responsabilité de ses décisions	⊖	⊖		⊖		
A8: Comportement 08	⊖		⊖	⊖	⊖	⊖
A9: Comportement 09	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

⊕ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Diriger avec enthousiasme»

## Diriger avec enthousiasme

→ Améliorer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

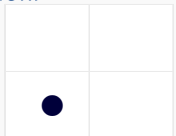
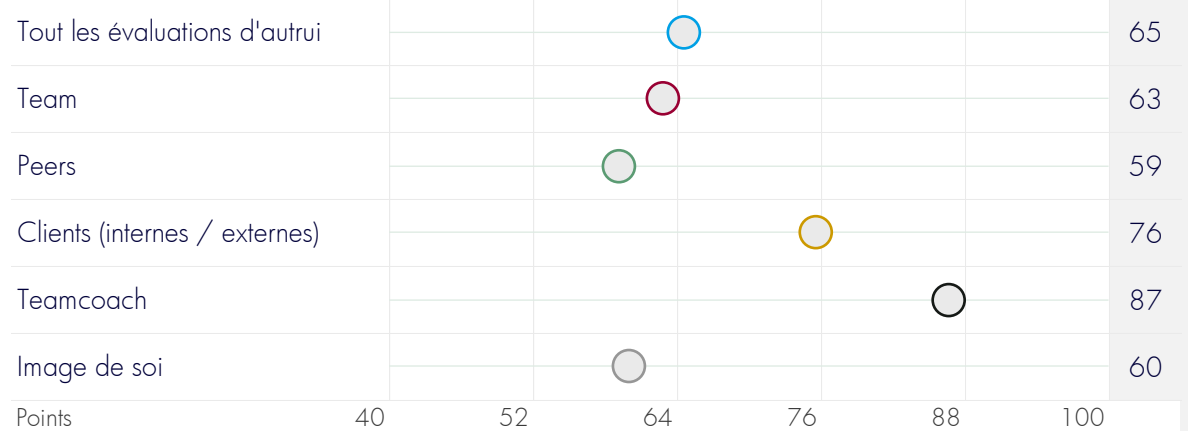


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Diriger avec enthousiasme".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
A10: rallie les autres aux préoccupations et idées	⊖	⊖	⊖	⊕		⊖
A11: Comportement 11	⊖	⊖	⊖	⊖		
A12: Comportement 12	⊖	⊖	⊖		⊕	⊖

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

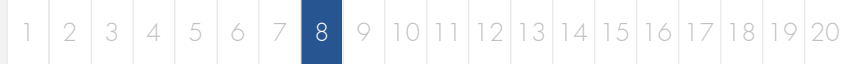
⊕ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Soutenir & encourager les autres»

## Soutenir & encourager les autres

→ La Force : Gérer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

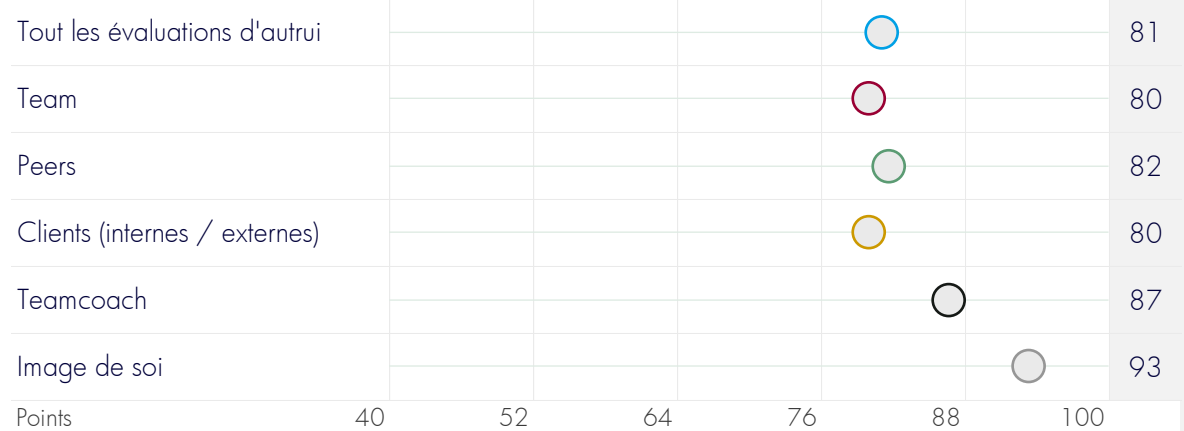


Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Force confirmée → Construisez à partir de cela

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Soutenir & encourager les autres".



- La moyenne est inférieure aux points 70

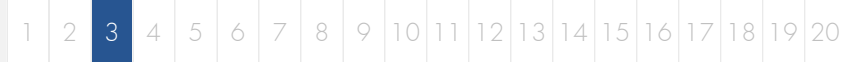
+ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Développer & mettre en œuvre des idées»

## Développer & mettre en œuvre des idées

→ La Force : Gérer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

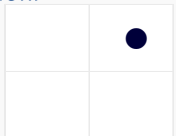
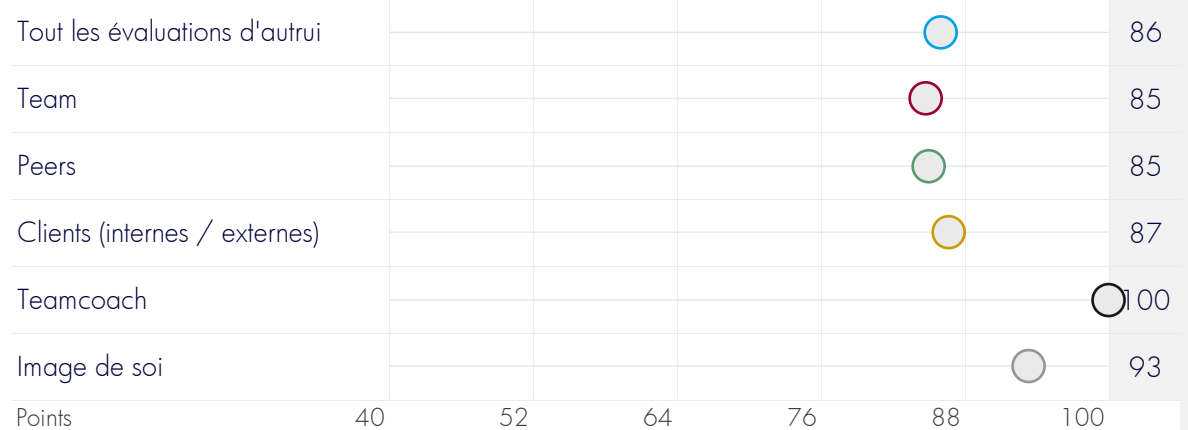


Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Force confirmée → Construisez à partir de cela

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Développer & mettre en œuvre des idées".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
B4: est créatif/ve	+	+	+	+	+	+
B5: Comportement 17	+	+	+		+	+
B6: Comportement 18				+	+	

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

⊕ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Affronter activement les changements»

## Affronter activement les changements

→ La Force : Gérer

### Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

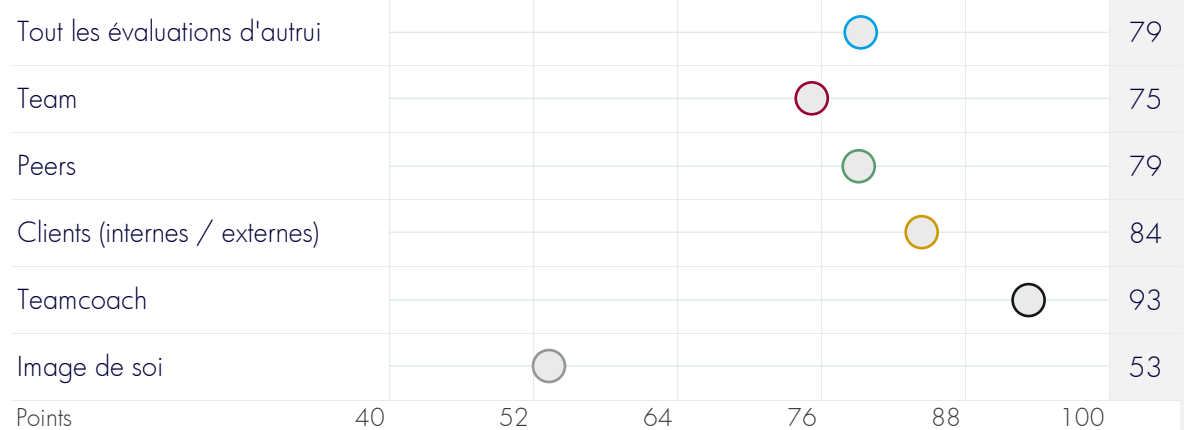


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Zone d'ombre → Découvrez comment l'utiliser

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Affronter activement les changements".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
B7: réfléchit à son propre comportement		-				-
B8: Comportement 20	+	+		+	+	-
B9: Comportement 21		-		+	+	

- La moyenne est inférieure aux points 70

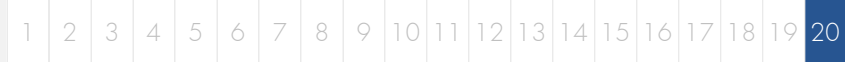
+ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Planifier & organiser le travail»

## Planifier & organiser le travail

→ Améliorer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

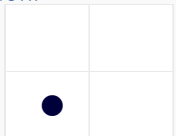
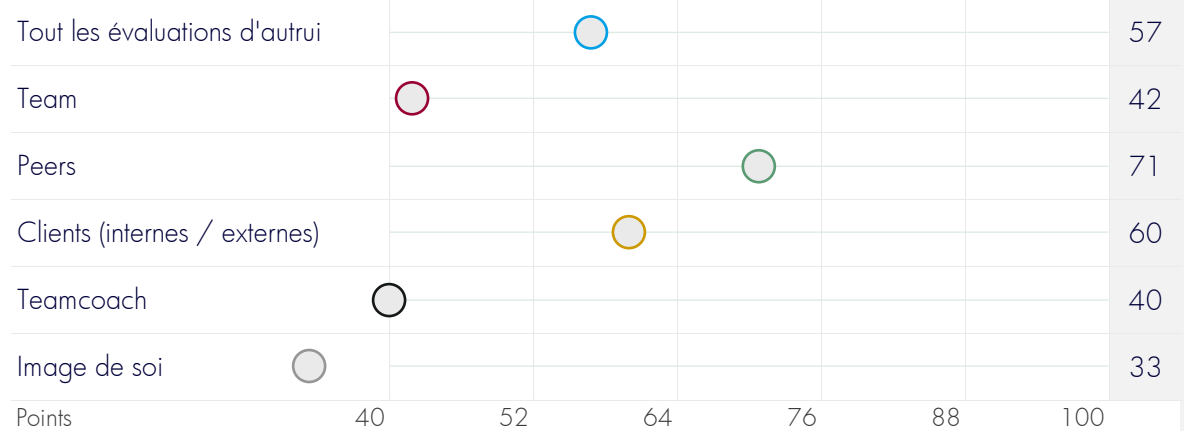


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Planifier & organiser le travail".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
C1: veille à ce que les structures soient adéquats	⊖	⊖			⊖	⊖
C2: Comportement 23	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖
C3: Comportement 24	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

⊕ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Informer de façon appropriée»

## Informer de façon appropriée

→ Revue

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

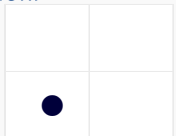
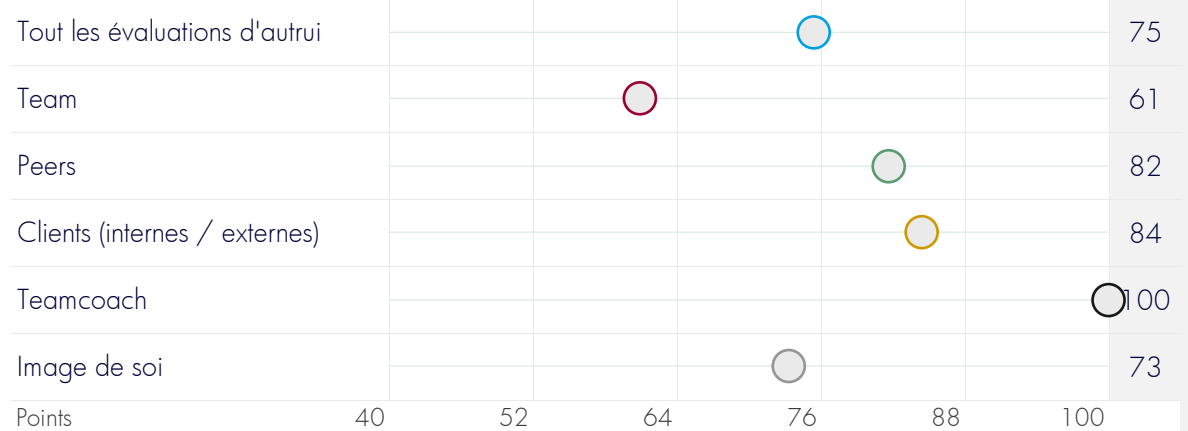


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Informer de façon appropriée".



C4: informe clairement et ouvertement



C5: Comportement 26



C6: Comportement 27



La moyenne est inférieure aux points 70

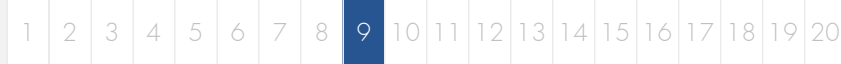
La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Travailler efficacement»

## Travailler efficacement

→ La Force : Gérer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

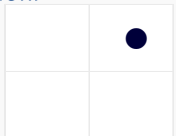
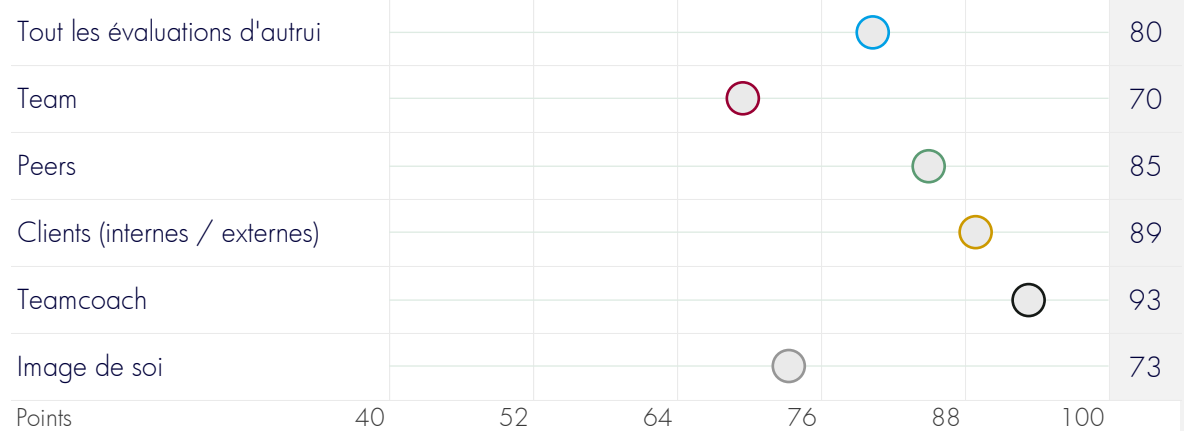


Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Force confirmée → Construisez à partir de cela

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Travailler efficacement".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
C7: trouve solutions adéquates aux défis à venir			+	+	+	
C8: Comportement 29		-	+	+	+	-
C9: Comportement 30		-		+		

- La moyenne est inférieure aux points 70

+ La moyenne est supérieure aux points 85



# Aperçu des compétences : «Diriger avec des objectifs»

## Diriger avec des objectifs

→ Revue

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

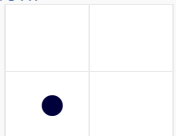
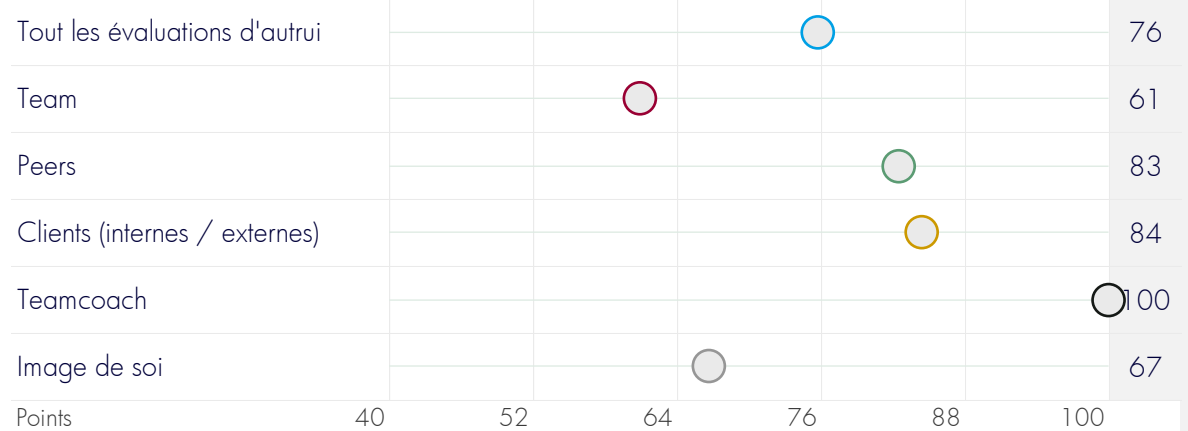


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Diriger avec des objectifs".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
D1: fixe objectifs ambitieux mais réalistes	-				+	
D2: Comportement 32	-		+		+	-
D3: Comportement 33	-			+	+	-

- La moyenne est inférieure aux points 70

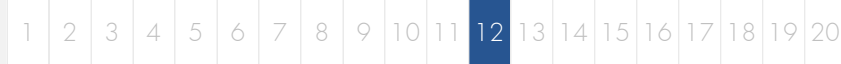
+ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : « Contrôler & reconnaître les réalisations »

## Contrôler & reconnaître les réalisations

→ Revue

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

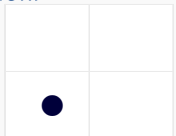
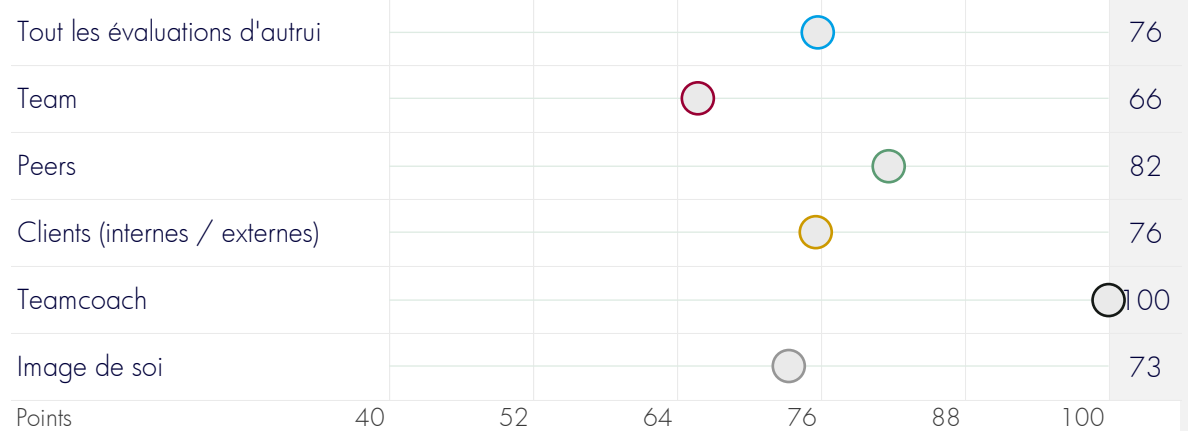


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Contrôler & reconnaître les réalisations".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
D4: effectue contrôles raisonnables et adaptés		-	+		+	
D5: Comportement 35					+	
D6: Comportement 36		-			+	-

- La moyenne est inférieure aux points 70

+ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Viser l'excellence»

Viser l'excellence

→ La Force : Gérer

Rang



Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

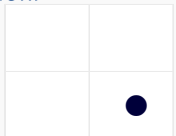
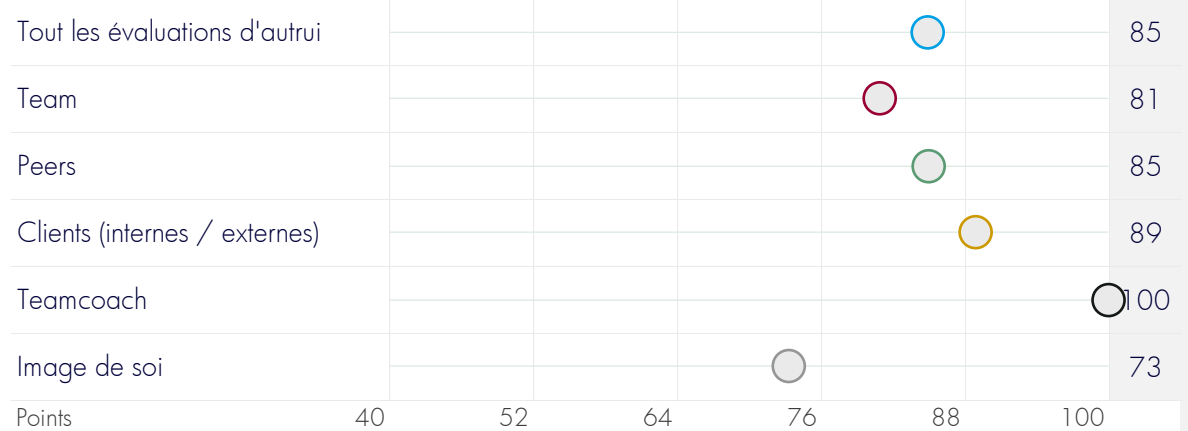


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Zone d'ombre → Découvrez comment l'utiliser

Par groupe



Forces et faiblesses comportementales "Viser l'excellence".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
D7: agit avec esprit d'entreprise / à l'écoute des clients				+	+	
D8: Comportement 38	+	+		+	+	
D9: Comportement 39	+		+	+	+	-

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

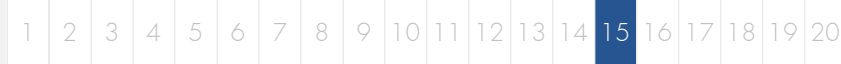
⊕ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Prendre des décisions»

## Prendre des décisions

→ Améliorer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

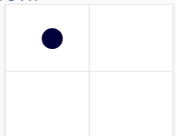
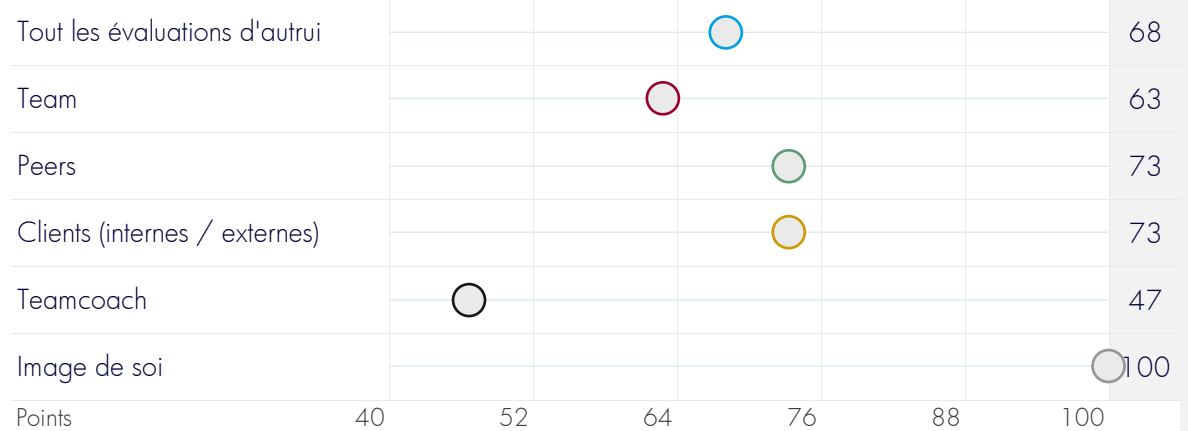


Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Surestimation de soi → Gagnez en clarté

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Prendre des décisions".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
E1: s'informe et analyse attentivement		⊖			⊖	⊕
E2: Comportement 41	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊕
E3: Comportement 42		⊖			⊖	⊕

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

⊕ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Faire face aux défis»

## Faire face aux défis

→ La Force : Gérer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

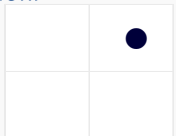
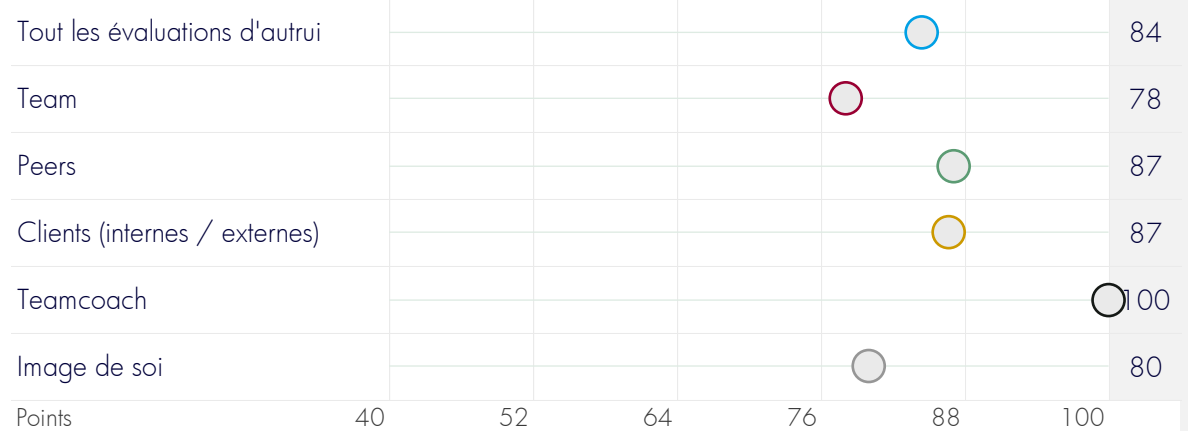


Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Force confirmée → Construisez à partir de cela

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Faire face aux défis".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
E4: est un homme / une femme d'action		-	+	+	+	+
E5: Comportement 44			+	+	+	-
E6: Comportement 45	+	+	+	+	+	

- La moyenne est inférieure aux points 70

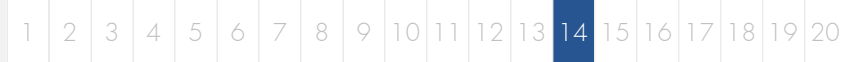
+ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Impliquer les parties prenantes»

## Impliquer les parties prenantes

→ Revue

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

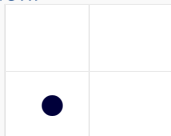
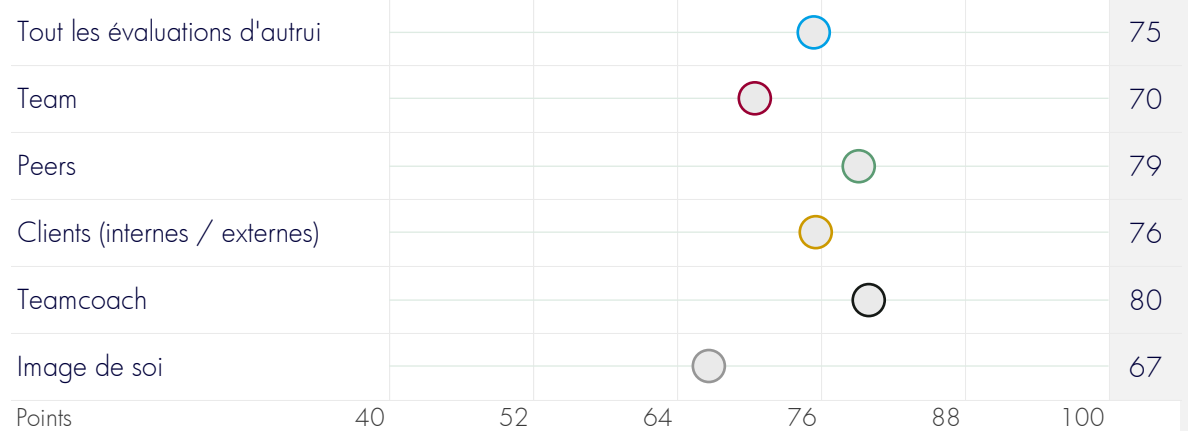


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : faible

→ Besoins de développement → Explorer comment développer

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Impliquer les parties prenantes".



E7: est confiant/e envers capacités des autres



E8: Comportement 47

E9: Comportement 48



La moyenne est inférieure aux points 70



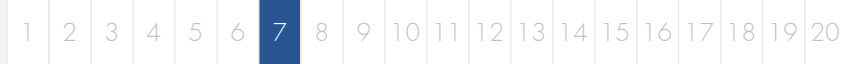
La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Maîtriser les crises & conflits»

## Maîtriser les crises & conflits

→ La Force : Gérer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

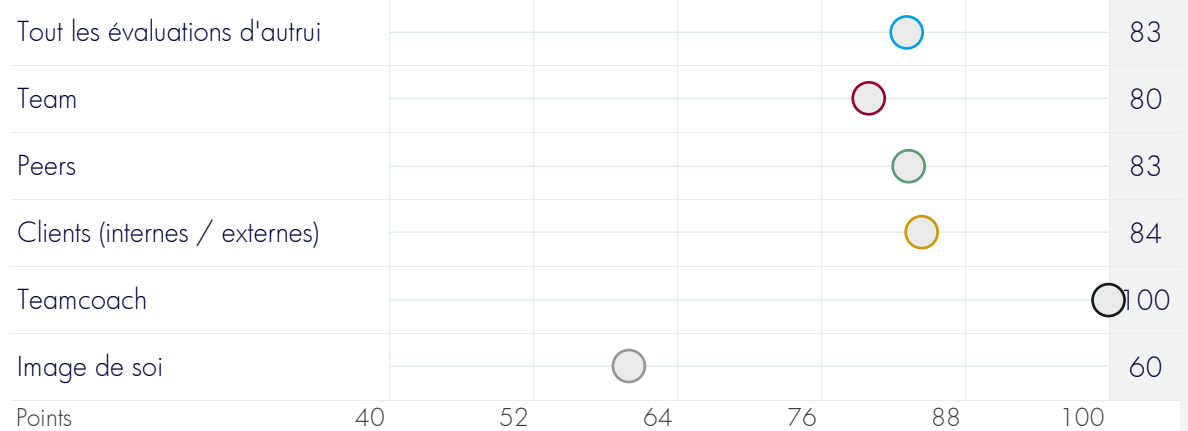


Image de soi: faible

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Zone d'ombre → Découvrez comment l'utiliser

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Maîtriser les crises & conflits".



E10: aborde les problèmes / cherche solutions



E11: Comportement 50



E12: Comportement 51



La moyenne est inférieure aux points 70

La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Promouvoir la collaboration»

## Promouvoir la collaboration

→ La Force : Gérer

### Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

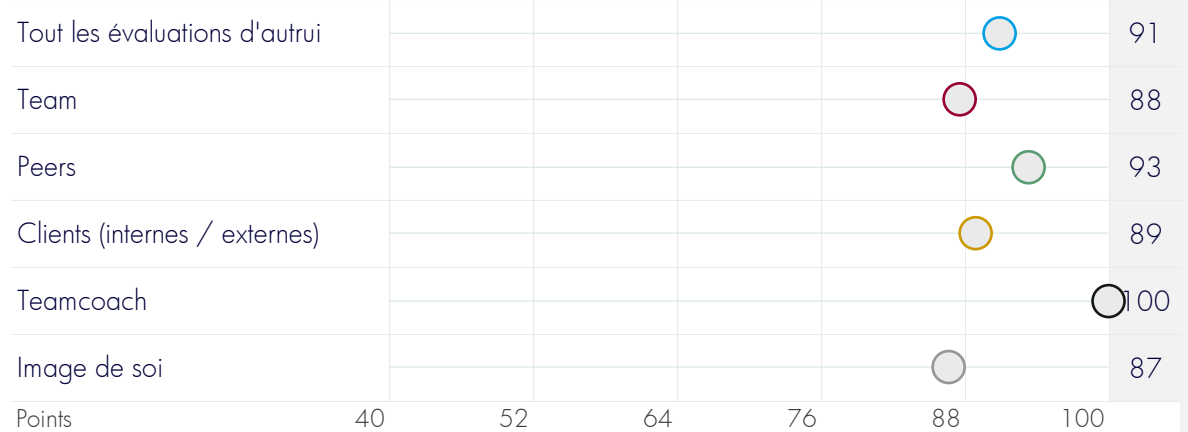
	●

Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Force confirmée → Construisez à partir de cela

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Promouvoir la collaboration".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
F1: veille à une collaboration productive	+		+		+	
F2: Comportement 53	+	+	+	+	+	+
F3: Comportement 54	+	+	+	+	+	

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

⊕ La moyenne est supérieure aux points 85



# Aperçu des compétences : «Communiquer efficacement»

## Communiquer efficacement

→ La Force : Gérer

### Rang



### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

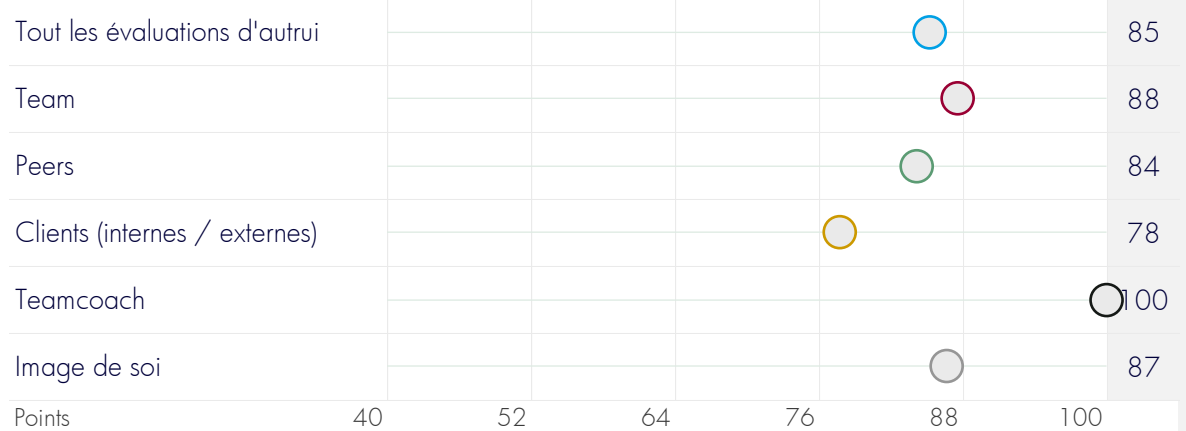


Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Force confirmée → Construisez à partir de cela

### Par groupe



### Forces et faiblesses comportementales "Communiquer efficacement".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
F4: communique de façon ouverte et sincère	+	+	+	-	+	
F5: Comportement 56			+		+	+
F6: Comportement 57	+	+		+	+	

- La moyenne est inférieure aux points 70

+ La moyenne est supérieure aux points 85

# Aperçu des compétences : «Traiter avec les autres»

## Traiter avec les autres

→ La Force : Gérer

### Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

### Fenêtre de Johari : Comment je me vois - et comment les autres me voient

	●

Image de soi: élevé

Tout les évaluations d'autrui : élevé

→ Force confirmée → Construisez à partir de cela

### Par groupe

Tout les évaluations d'autrui	90
Team	88
Peers	91
Clients (internes / externes)	89
Teamcoach	100
Image de soi	93
Points	40 52 64 76 88 100

### Forces et faiblesses comportementales "Traiter avec les autres".

	Tout les évaluations	Team	Peers	Clients (internes / externes)	Teamcoach	Image de soi
F7: sait se mettre à la place des autres			+	+	+	+
F8: Comportement 59	+	+	+	+	+	+
F9: Comportement 60	+	+	+	+	+	

⊖ La moyenne est inférieure aux points 70

⊕ La moyenne est supérieure aux points 85




# Sections et contenu du rapport

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 Modèle et méthodologie</p>                     | <p>Apprenez comment le comportement se reflète dans les dimensions, les compétences et les modèles de comportement. Comprenez comment les réponses de vos fournisseurs de feedback sont analysées et présentées.</p>   |
| <p>2 Aperçu et évaluation des Compétences</p>       | <p>Voyez comment vos compétences sont perçues. Quels sont vos points forts, quelles sont les possibilités d'amélioration ?</p>   |
| <p>3 Comment les différents groupes me voient</p>   | <p>Comparez la façon dont différents groupes de fournisseurs d'informations en retour vous perçoivent. Comparez vos propres perceptions et celles des autres et identifiez les points forts et les points faibles.</p> |
| <p>4 Mes compétences et comportements en détail</p> | <p>Un rapport détaillé pour chaque compétence et ses comportements correspondants. Les actions recommandées (basées sur l'AI) permettent de se concentrer sur les points forts et les potentiels d'amélioration.</p>   |
| <p>5 Plan de développement et communication</p>     | <p>Créez un plan personnel de vos objectifs de développement et de la manière dont vous souhaitez communiquer les résultats.</p>   |




# Fiche de travail 1 : Planification de la mise en œuvre

1 Pour conclure, il s'agit d'élaborer un plan d'action clair et de planifier le retour d'information aux différents acteurs.

1a Résumez vos principaux points forts et indiquez comment vous pouvez les utiliser de manière encore plus cohérente.

	Compétences	Mesures pour une utilisation encore plus systématique.
 (+)		
 (+)		
 (+)		

1b Résumez vos plus grandes faiblesses et votre potentiel d'amélioration.

	Compétences	Mesures d'amélioration
 (-)		
 (-)		
 (-)		

# Fiche de travail 1 : Communication & plan d'action

1c Réfléchissez à ce dont vous voulez discuter ou communiquer avec les différents groupes de fournisseurs de feedback.

Communication avec	Message
...Team	
...Peers	
...Clients (internes / externes)	
...Teamcoach	

Le résumé (page 7) peut être utilisé pour communiquer les résultats aux fournisseurs de feedback.

1d Mon plan de développement personnel :

Activité	Avec qui	Jusqu'à quand

# Aperçu de toutes les questions

A1: Peter Muster met en pratique lui-même/elle-même ce qu'il /elle attend des autres (N=19)	B1: Peter Muster est un bon coach, qui fait avancer les autres (N=19)	C4: Peter Muster informe clairement et ouvertement (N=19)
A2: Comportement 02 (N=19)	B2: Comportement 14 (N=19)	C5: Comportement 26 (N=19)
A3: Comportement 03 (N=19)	B3: Comportement 15 (N=19)	C6: Comportement 27 (N=19)
A4: Peter Muster est un/e visionnaire qui voit la situation dans son ensemble (N=19)	B4: Peter Muster est créatif/créative et regarde au-delà du bout de son nez (N=19)	C7: Peter Muster trouve des solutions pragmatiques et adéquates aux défis à venir (N=19)
A5: Comportement 05 (N=19)	B5: Comportement 17 (N=19)	C8: Comportement 29 (N=19)
A6: Comportement 06 (N=19)	B6: Comportement 18 (N=19)	C9: Comportement 30 (N=19)
A7: Peter Muster assume la responsabilité de son propre travail et de ses décisions (N=19)	B7: Peter Muster réfléchit à son propre comportement et le remet en question (N=18)	D1: Peter Muster fixe des objectifs et des délais ambitieux mais réalistes (N=19)
A8: Comportement 08 (N=19)	B8: Comportement 20 (N=19)	D2: Comportement 32 (N=19)
A9: Comportement 09 (N=19)	B9: Comportement 21 (N=19)	D3: Comportement 33 (N=19)
A10: Peter Muster rallie les autres aux préoccupations et idées (N=19)	C1: Peter Muster veille à ce que les structures et les processus soient adéquats (N=19)	D4: Peter Muster effectue des contrôles raisonnables et adaptés à la situation (N=19)
A11: Comportement 11 (N=19)	C2: Comportement 23 (N=19)	D5: Comportement 35 (N=18)
A12: Comportement 12 (N=19)	C3: Comportement 24 (N=19)	D6: Comportement 36 (N=19)

# Aperçu de toutes les questions

D7: Peter Muster agit dans un esprit d'entreprise et à l'écoute des clients (N=19)	E10: Peter Muster aborde ouvertement les problèmes et cherche des solutions communes (N=19)	Z1: J'aime travailler avec Peter Muster (N=19)
D8: Comportement 38 (N=18)	E11: Comportement 50 (N=19)	Z2: J'ai pleine confiance en Peter Muster (N=19)
D9: Comportement 39 (N=19)	E12: Comportement 51 (N=19)	Z3: Je pense que Peter Muster est la bonne personne pour la tâche / fonction (N=19)
E1: Peter Muster s'informe et analyse attentivement (N=18)	F1: Peter Muster veille à une collaboration productive dans l'équipe (N=18)	X1: Prière de décrire 3 domaines concrets dans lesquels Peter Muster est particulièrement bon/ne / et qu'il/elle devrait absolument continuer à faire dans l'avenir :
E2: Comportement 41 (N=19)	F2: Comportement 53 (N=19)	X2: Prière de décrire 3 domaines concrets dans lesquels Peter Muster pourrait encore s'améliorer dans l'avenir et qu'il/elle pourrait changer :
E3: Comportement 42 (N=19)	F3: Comportement 54 (N=19)	X3: Commentaires, suggestions et remarques concernant le thème "Leadership" :
E4: Peter Muster est un homme / une femme d'action (N=17)	F4: Peter Muster communique de façon ouverte et sincère (N=19)	X4: Commentaires, suggestions et remarques concernant le thème "Développement et innovation" :
E5: Comportement 44 (N=19)	F5: Comportement 56 (N=19)	X5: Commentaires, suggestions et remarques concernant le thème "Organisation et planification" :
E6: Comportement 45 (N=19)	F6: Comportement 57 (N=19)	X6: Commentaires, suggestions et remarques concernant le thème "Résultats" :
E7: Peter Muster se montre confiant/e envers les capacités des autres (N=19)	F7: Peter Muster sait se mettre à la place des autres (N=19)	X7: Commentaires, suggestions et remarques concernant le thème "Mise en œuvre" :
E8: Comportement 47 (N=18)	F8: Comportement 59 (N=19)	X8: Commentaires, suggestions et remarques concernant le thème "Coopération" :
E9: Comportement 48 (N=18)	F9: Comportement 60 (N=19)	