



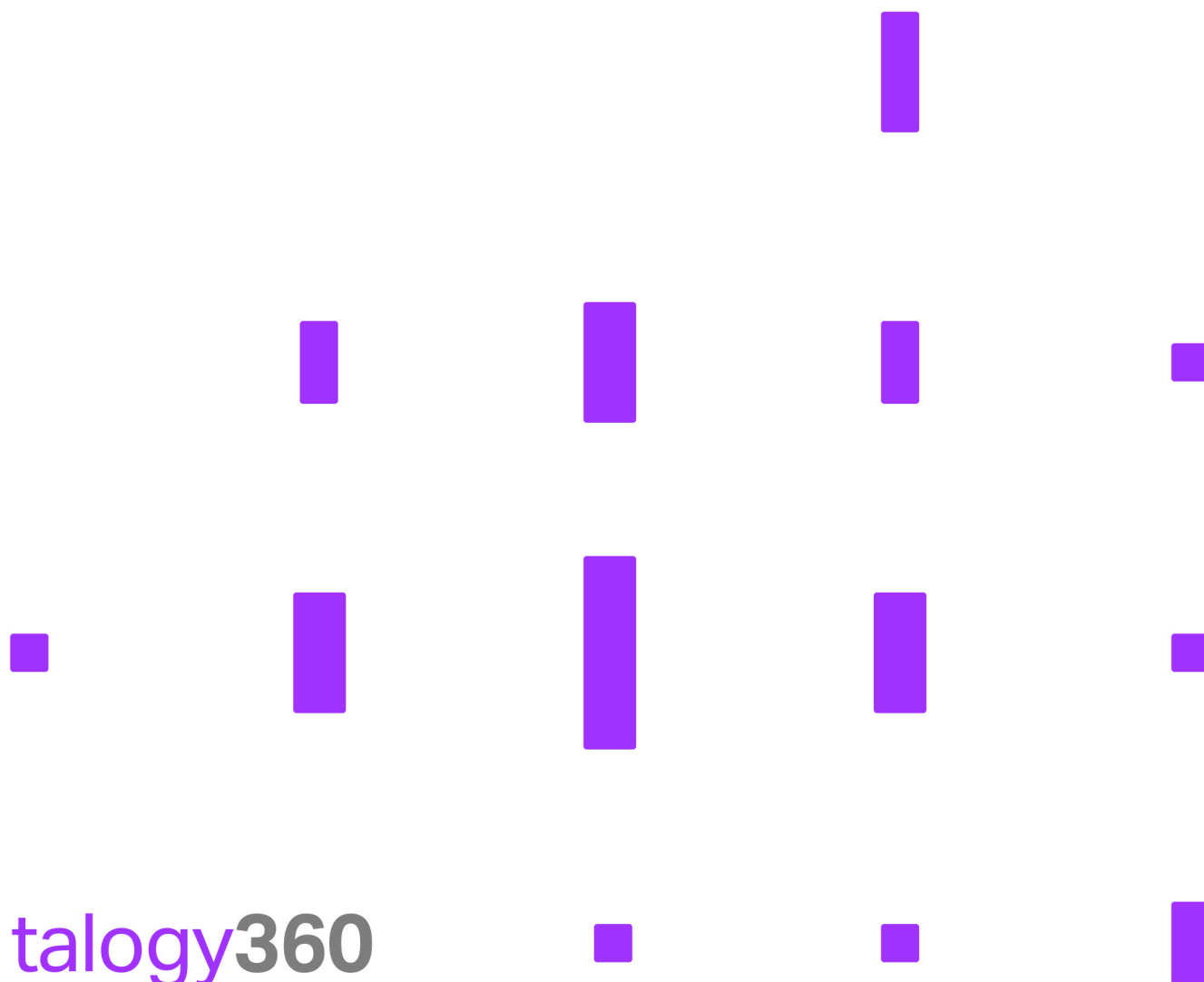
Talogy 360

Rapport de feedback 360

Jon Gove

mercredi 4 janvier 2023

Confidentiel



SOMMAIRE

3	Introduction
4	À propos du feedback
6	Synthèse
8	Aperçu des résultats
10	Forces
11	Axes de développement
12	Présentation du feedback détaillé
14	Feedback détaillé
21	Conseils de développement
24	Plan de développement
25	Plan d'action

Introduction

L'objectif de ce rapport est de vous fournir un feedback sur votre comportement actuel en environnement de travail pour vous aider à ajuster et orienter votre démarche de développement professionnel continu.

Informations générales

Ce rapport présente la manière dont vous, et ceux avec qui vous travaillez, percevez votre comportement au travail au regard de l'efficacité de la performance dans votre rôle actuel.

Recueillir les commentaires de plusieurs personnes ayant des perspectives différentes est un exercice utile pour comprendre votre comportement au travail de manière plus complète et objective.

Il permet également d'identifier les domaines dans lesquels votre perception de vous-même est en phase avec celle qu'ont les autres de vous, et les domaines dans lesquels vous pouvez renforcer votre conscience de soi et mieux comprendre la façon dont votre comportement est réellement perçu par les autres.

Ce feedback est utile pour stimuler la réflexion personnelle sur vos points forts et vos axes de progrès dans le cadre de votre développement professionnel.

Conseils importants

Lors de la lecture du rapport, nous vous invitons à tenir compte des points suivants :

- Rappelez-vous que le feedback concerne votre comportement dans un contexte professionnel uniquement et non vous, personnellement, en tant qu'individu.
- Les feedbacks se fondent sur les perceptions des autres et doivent être utilisés comme un guide de développement et non comme une mesure absolue de la performance actuelle.
- Il est probable que dans certains domaines, votre perception de vous-même diffère de celle qu'ont les autres de vous. Explorer ces domaines peut vous permettre d'identifier des opportunités de développement.
- L'opinion que vous avez de vous-même est aussi valable que celle des autres. C'est à vous de décider ce que vous allez faire des feedbacks reçus. Cependant, si vous n'êtes pas d'accord avec l'opinion d'une personne, demandez-vous pourquoi cette dernière vous perçoit différemment.
- Explorer les tendances et schémas qui ressortent des scores et commentaires de vos répondants peut vous permettre de comprendre comment votre comportement au travail est perçu.
- Recherchez en particulier les points forts et axes de développement identifiés par vous-même et par vos répondants. Le rapport fera ressortir certaines tendances claires. Toutefois, certains points subtils mais importants pourront être identifiés en examinant les détails de plus près.
- Discuter du feedback avec un manager ou un coach formé vous aidera à mieux comprendre sa signification et ses implications concrètes, et à déterminer comment utiliser celui-ci pour poursuivre votre développement professionnel.

À propos du feedback

Cette section présente les catégories de répondants qui ont exprimé un feedback et les compétences explorées.

Les répondants

Un feedback a été recueilli auprès des groupes suivants :

	FEEDBACK COMPLÉTÉ	INVITÉS
 Bénéficiaires	1	1
 Managers	1	1
 Pairs	3	3
 Collaborateurs	3	3

Les compétences explorées

Un feedback a été recueilli concernant les compétences suivantes :

Ouverture au changement

Adopte une attitude positive face au changement et tire profit des opportunités qu'il représente.

Vision globale

Considère la situation dans un cadre large, fait des liens entre les différentes informations, et élabore des théories, concepts et/ou modèles pour traiter des problématiques complexes.

Sens relationnel

Crée facilement des liens avec les autres, gagne rapidement la confiance et établit et entretient des relations efficaces.

Communication

S'exprime de manière claire et concise, adapte ses messages et son approche à l'objectif, à la situation et à son public, et s'assure de la compréhension de ses interlocuteurs.

Sens des responsabilités

Prend volontiers en charge les tâches et objectifs, prend ses obligations au sérieux, et assume la responsabilité de ses propres actions, décisions et résultats.

Diriger & Guider

Transmet une orientation et une direction claires, décline les stratégies en actions, coordonne les ressources et activités pour atteindre les objectifs.

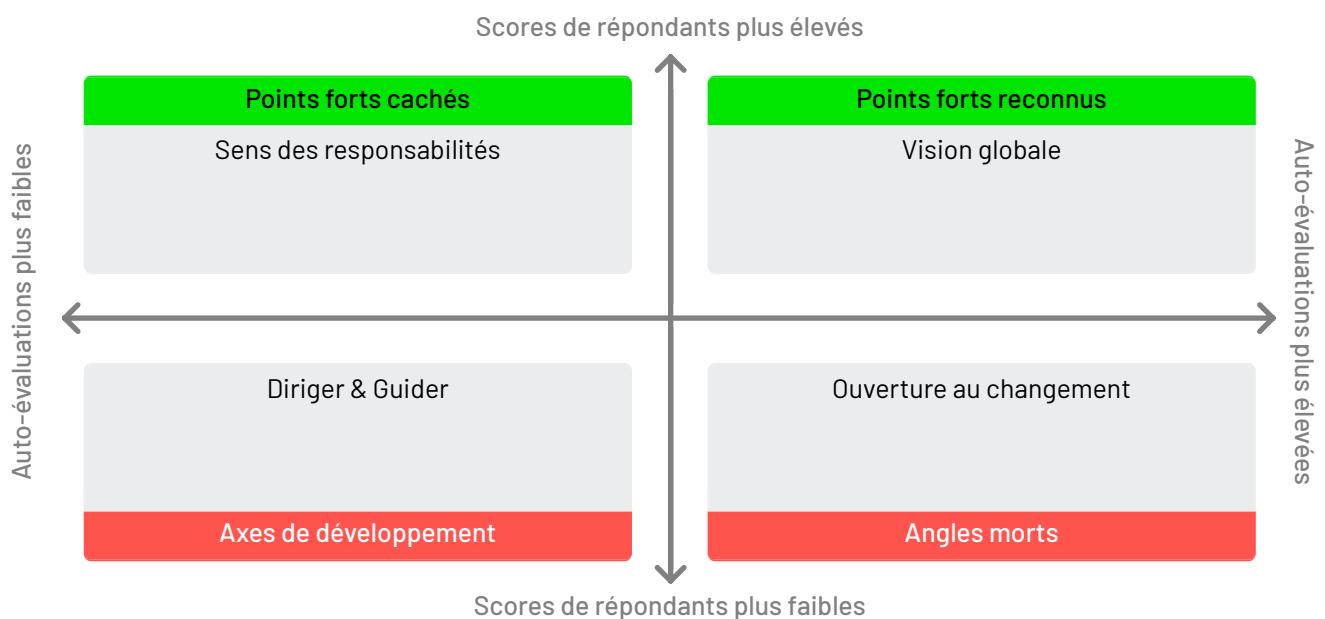
Synthèse

Cette section récapitule certains éléments clés et fournit quelques points à retenir à propos du feedback recueilli.

Éléments clés

Ce graphique présente les compétences auxquelles les répondants ont attribué des scores comparativement plus élevés ou plus faibles, ainsi que votre auto-évaluation.

Dans la mesure où ce graphique présente uniquement les éléments clés, il peut ne pas inclure toutes les compétences. Avant de tirer la moindre conclusion, il est recommandé de consulter l'intégralité du rapport, car vous pourriez y trouver des détails pertinents et intéressants qui ne figurent pas dans cette synthèse.



Vos **points forts reconnus** sont les compétences auxquelles vous et vos répondants avez attribué des scores comparativement plus élevés. Il s'agit des forces à exploiter dans votre travail au quotidien.

Vos **points forts cachés** sont les compétences auxquelles vos répondants ont attribué des scores comparativement plus élevés que les vôtres. Il s'agit des domaines dans lesquels vous pourriez gagner en confiance.

Vos **axes de développement** sont les compétences auxquelles vous et vos répondants avez attribué des scores comparativement plus faibles. Il s'agit de domaines nécessitant un apprentissage et des progrès.

Vos **angles morts** sont les compétences auxquelles vos répondants ont attribué des scores comparativement plus faibles que les vôtres. Il s'agit de domaines dans lesquels un niveau plus élevé de conscience et compréhension de soi pourrait vous être bénéfique.

Quelques points à retenir

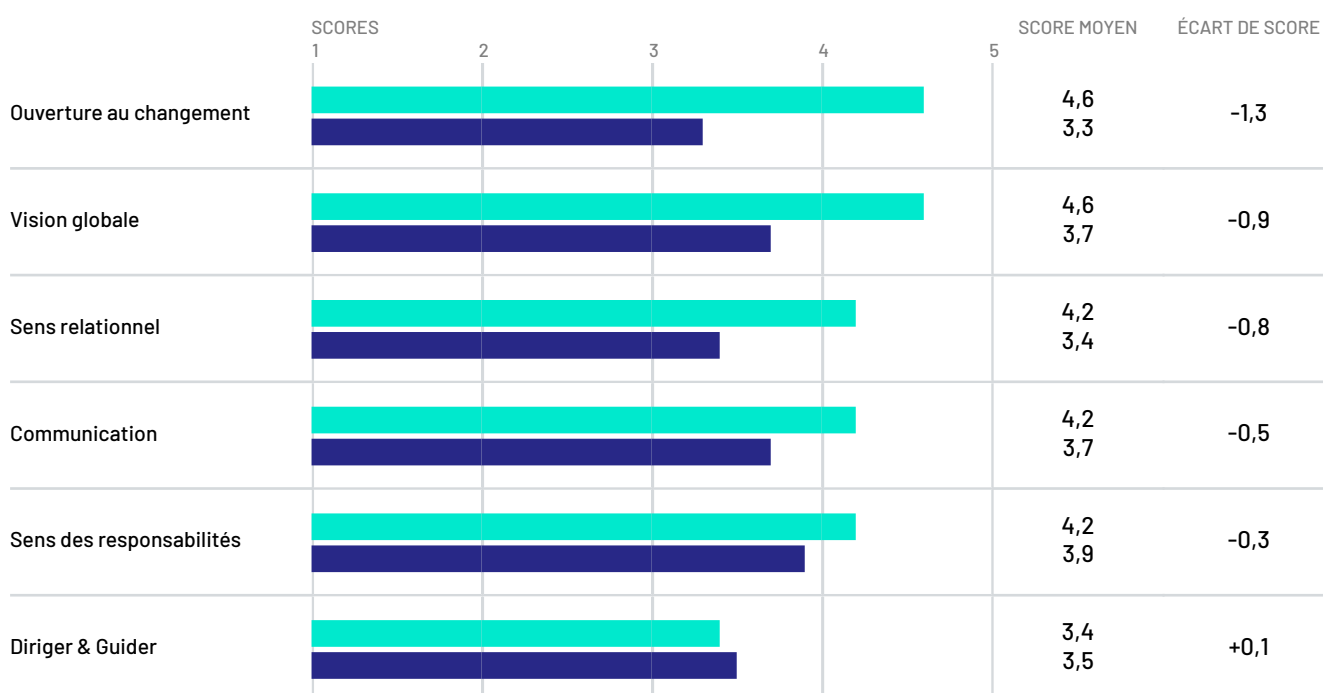
- 7 personnes dans 3 groupe(s) au total ont exprimé un feedback.
- Aucun répondant n'a démontré un fort taux de réponse « non observé ». Cela signifie que les répondants vous connaissent suffisamment bien pour exprimer un feedback fiable.
- Aucun comportement ne s'est vu attribuer un taux de réponse « non observé » élevé. Cela signifie que tous les scores peuvent être interprétés avec confiance.
- Les évaluations des répondants ont été les plus positives pour Sens des responsabilités et les plus critiques pour Ouverture au changement .
- Les auto-évaluations ont été les plus positives pour Vision globale et les plus critiques pour Diriger & Guider.
- Le niveau de conscience de soi était Moyen. Cela signifie que les auto-évaluations étaient globalement en adéquation avec celles de vos répondants et que vous avez une certaine compréhension de la manière dont les autres vous perçoivent. Ce rapport vous fournira des informations utiles pour affiner cette compréhension.

Aperçu des résultats

Cette section présente les principaux scores et commentaires pour chaque compétence.

Scores

Ce graphique présente les scores moyens des répondants ainsi que votre auto-évaluation pour chaque compétence. L'écart entre ces scores est également mesuré pour indiquer si votre perception de vous-même est plus ou moins alignée sur celle de vos répondants.



■ Auto-évaluation
■ Score moyen des répondants

1 Axe de développement significatif 3 Maîtrisé
2 Axe de développement modéré 4 Fortement maîtrisé
5 Exemplaire N Non observé

Commentaires

Les commentaires suivants ont été recueillis. Chaque commentaire est inclus exactement tel qu'il a été rédigé, sans modification ni filtrage.

Bien que les commentaires individuels puissent constituer un précieux feedback, nous vous invitons à identifier les thèmes et tendances qui ressortent de tous les commentaires, ainsi que le sens qu'ils apportent aux scores recueillis.

Forces

Qu'identifiez-vous comme principaux points forts chez Jon Gove ?

Manager

A valuable team member and a key contributor to the positive and productive culture within the team. Keeps the morale up and drives projects through to completion.

Pair

Optimistic, friendly. Very organised. A pleasure to work with on projects!

Pair

Very good at engaging with people, friendly positive manner. Enthusiastic about work.

Axes de développement

Qu'identifiez-vous comme principaux axes de développement chez Jon Gove ?

Manager

Could be better at following established procedures and processes - not everything is (sadly) up for brainstorming or creative solutions. Sometimes things just need to be done the way they need to be...

Pair

Could be more punctual attending meetings and following up on actions.

Pair

I think that there's room to be more direct and to the point. Communicate the thinking process clearly and share that with others so they can follow along without having to play catch up. Then make the decisions unapologetically and follow through to make sure actions are delivered on time.

Forces

Cette section présente les comportements susceptibles d'être vos points forts en raison de leurs scores comparativement plus élevés.

Points forts reconnus



Ces comportements ont reçu les scores les plus élevés de votre part et de celle de vos répondants. Il s'agit des axes sur lesquels capitaliser dans votre travail au quotidien.

VOUS	RÉPONDANTS	ITEM	COMPÉTENCE
5,0	4,1	Jon Gove crée des liens en s'impliquant et en s'intéressant personnellement aux autres	Sens relationnel
5,0	3,8	Jon Gove invite les autres à réagir à ses propos pour comprendre leurs points de vue	Communication
5,0	3,8	Jon Gove simplifie la complexité en concepts et modèles pratiques	Vision globale
4,0	4,3	Jon Gove écoute attentivement les autres	Communication
4,0	4,3	Jon Gove donne du sens et fait des liens entre les informations ou données complexes	Vision globale

Points forts cachés



Ces comportements ont reçu des scores élevés de la part de vos répondants, mais en comparaison, des scores plus faibles de votre part. Il s'agit des domaines dans lesquels vous sous-estimez peut-être à quel point ces comportements sont des points forts pour vous.

VOUS	RÉPONDANTS	ITEM	COMPÉTENCE
3,0	3,9	Jon Gove traite les écarts de performance de manière constructive	Diriger & Guider
4,0	4,3	Jon Gove fait preuve de transparence lorsqu'il obtient des résultats inattendus ou défavorables	Sens des responsabilités
4,0	4,1	Jon Gove assume la responsabilité de la performance globale de l'équipe	Sens des responsabilités
4,0	3,9	Jon Gove lève les obstacles qui empêchent l'équipe de réussir	Diriger & Guider
4,0	3,9	Jon Gove prend en compte l'impact de ses solutions et plans d'action sur les autres équipes	Vision globale

Axes de développement

Cette section présente les comportements susceptibles de représenter des axes de développement en raison de leurs scores comparativement plus faibles.

Zones de développement



Ces comportements ont reçu les scores les plus faibles de votre part et de celle de vos répondants. Il s'agit des domaines à acquérir et à développer.

VOUS	RÉPONDANTS	ITEM	COMPÉTENCE
3,0	3,0	Jon Gove fixe à l'équipe des objectifs exigeants mais réalisables	Diriger & Guider
3,0	3,4	Jon Gove partage les informations de manière claire et concise	Communication
3,0	3,4	Jon Gove fixe des attentes claires en matière de performance	Diriger & Guider
4,0	2,8	Jon Gove établit des relations constructives et professionnelles	Sens relationnel
4,0	3,0	Jon Gove a de bons rapports avec ceux avec qui il travaille en étroite collaboration	Sens relationnel

Angles morts



Ces comportements ont reçu des scores faibles de la part de vos répondants, mais en comparaison, des scores plus élevés de votre part. Il s'agit des domaines dans lesquels vous surestimez peut-être à quel point ces comportements sont des points forts pour vous, et dans lesquels une conscience et une compréhension de soi plus élevées pourraient vous être bénéfiques.

VOUS	RÉPONDANTS	ITEM	COMPÉTENCE
5,0	2,7	Jon Gove préconise une approche constructive face au changement	Ouverture au changement
5,0	3,2	Jon Gove analyse les problèmes en adoptant une vision large	Vision globale
5,0	3,3	Jon Gove apprécie les nouvelles idées et approches	Ouverture au changement
5,0	3,3	Jon Gove réfléchit aux enjeux, plans d'action et priorités en adoptant une vision large	Vision globale
5,0	3,6	Jon Gove s'assure que les projets et objectifs majeurs soient réalisés au sein de l'équipe	Sens des responsabilités

Présentation du feedback détaillé

Cette section fournit une aide sur la façon de lire et de comprendre les données figurant pour chaque compétence.

Comment lire la répartition des scores

Le graphique suivant présente les données fournies pour chaque compétence :

		3				4	5	6	7	
		SCORES								
GRUPE	NOMBRE	1	2	3	4	5	SCORE MOYEN	ÉCART DE SCORE	NON OBSERVÉ	
1	■ Bénéficiaires	1						4,6	-	0%
	■ Tous les répondants excepté Bénéficiaire	7						3,3	-1,3	3%
2	■ Managers	1						2,8	-1,8	0%
	■ Pairs	3						3,5	-1,1	7%
	■ Collaborateurs	3						3,7	-0,9	0%

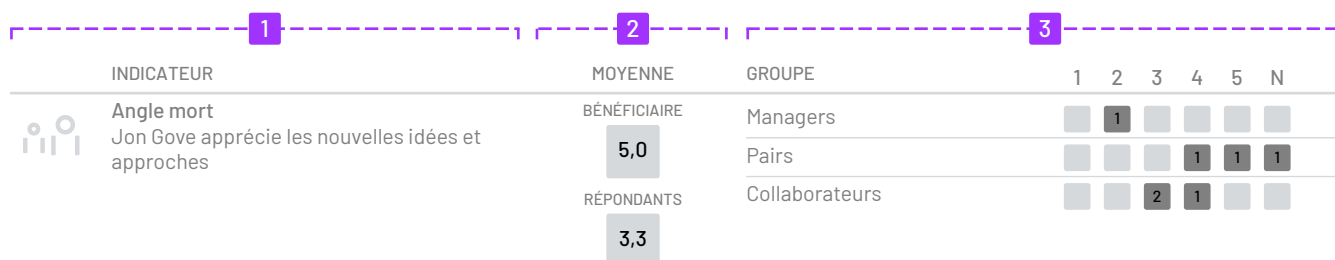
- 1 La **partie supérieure** du graphique affiche vos auto-évaluations comparées aux scores globaux des répondants.
- 2 La **partie inférieure** du graphique affiche les scores de chaque groupe de répondants les uns à la suite des autres. Vous obtenez ainsi une indication de la manière dont les différents groupes perçoivent votre comportement, ainsi que de la cohérence de ces perceptions.

Les données présentées sont les suivantes :

- 3 La colonne **Nombre** indique le nombre de scores inclus dans chaque groupe.
- 4 Les **barres horizontales de scores** représentent graphiquement les scores moyens pour tous les indicateurs comportementaux de la compétence.
- 5 La colonne **Score moyen** indique numériquement les scores moyens de chaque groupe de répondants pour tous les indicateurs comportementaux de la compétence.
- 6 La colonne **Écart de score** indique l'écart entre vos auto-évaluations et le score moyen de chaque groupe. Vous obtenez ainsi une indication de votre niveau de conscience de soi et du degré d'accord entre les autres groupes de répondants.
- 7 **Non observé** : pourcentage des comportements pour lesquels aucun score n'a pu être donné. Plus ce pourcentage est élevé, plus la prudence dans l'interprétation des scores est conseillée.

Comment lire la répartition des réponses aux indicateurs comportementaux

Le graphique suivant présente les données fournies pour chaque indicateur comportemental :



- 1 Le comportement évalué apparaît **à gauche**. Il est signalé s'il apparaît comme une force ou un axe de développement afin de faciliter l'interprétation dans un contexte plus large.
- 2 Les scores moyens attribués par vous et par vos répondants pour le comportement apparaissent **au centre**.
- 3 La fréquence de chacun des scores donnés pour ce comportement apparaît **à droite**. Elle est décomposée par groupe de répondants. Les scores « non observés » sont également présentés. La prudence s'impose lors de l'interprétation des réponses contenant une proportion élevée de scores « non observé ».

Feedback détaillé

Cette section détaille le feedback recueilli pour chaque compétence.

Ouverture au changement

Adopte une attitude positive face au changement et tire profit des opportunités qu'il représente.

GROUPE	NOMBRE	SCORES				5 SCORE MOYEN	ÉCART DE SCORE	NON OBSERVÉ
		1	2	3	4			
 Bénéficiaires	1					4,6	-	0%
 Tous les répondants excepté Bénéficiaire	7					3,3	-1,3	3%
 Managers	1					2,8	-1,8	0%
 Pairs	3					3,5	-1,1	7%
 Collaborateurs	3					3,7	-0,9	0%

Scores

INDICATEUR	MOYENNE	SCORES	1	2	3	4	5	N
 Angle mort Jon Gove apprécie les nouvelles idées et approches	BÉNÉFICIAIRE	Managers		1				
		Pairs				1	1	1
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			2	1		
 Angle mort Jon Gove préconise une approche constructive face au changement	BÉNÉFICIAIRE	Managers	1					
		Pairs			2	1		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	2		
Jon Gove accompagne les changements jusqu'à leur réalisation	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
		Pairs			2	1		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	2		
Jon Gove aide les autres à traverser les périodes de changement	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
		Pairs		1	2			
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	1	1	

 Auto-évaluation
 Score moyen des répondants

1 Axe de développement significatif
2 Axe de développement modéré
3 Maîtrisé
4 Fortement maîtrisé
5 Exemplaire
N Non observé

INDICATEUR	MOYENNE	GROUPE	1	2	3	4	5	N
Jon Gove encourage les autres à saisir les opportunités associées au changement	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs				3		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			2		1	
	3,9							

- Auto-évaluation
- Score moyen des répondants
- 1 Axe de développement significatif
- 2 Axe de développement modéré
- 3 Maîtrisé
- 4 Fortement maîtrisé
- 5 Exemple
- N Non observé

Vision globale

Considère la situation dans un cadre large, fait des liens entre les différentes informations, et élabore des théories, concepts et/ou modèles pour traiter des problématiques complexes.

GROUPE	NOMBRE	SCORES					SCORE MOYEN	ÉCART DE SCORE	NON OBSERVÉ
		1	2	3	4	5			
■ Bénéficiaires	1						4,6	-	0%
■ Tous les répondants excepté Bénéficiaire	7						3,7	-0,9	9%
■ Managers	1						3,2	-1,4	0%
■ Pairs	3						3,9	-0,7	13%
■ Collaborateurs	3						4,0	-0,6	7%

Scores

INDICATEUR	MOYENNE	GROUPE	1	2	3	4	5	N
 Point fort caché Jon Gove prend en compte l'impact de ses solutions et plans d'action sur les autres équipes	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs				3		
	3,9							
 Angle mort Jon Gove réfléchit aux enjeux, plans d'action et priorités en adoptant une vision large	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
	5,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			2	1		
	3,3							
 Point fort reconnu Jon Gove simplifie la complexité en concepts et modèles pratiques	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
	5,0	Pairs				2	1	
	RÉPONDANTS	Collaborateurs				3		
	3,8							
 Angle mort Jon Gove analyse les problèmes en adoptant une vision large	BÉNÉFICIAIRE	Managers		1				
	5,0	Pairs			1	1		1
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	1	1	
	3,2							
 Point fort reconnu Jon Gove donne du sens et fait des liens entre les informations ou données complexes	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs				2		1
	RÉPONDANTS	Collaborateurs					2	1
	4,3							

■ Auto-évaluation

■ Score moyen des répondants

1 Axe de développement significatif

2 Axe de développement modéré

3 Maîtrisé

4 Fortement maîtrisé

5 Exemple

N Non observé

Sens relationnel

Crée facilement des liens avec les autres, gagne rapidement la confiance et établit et entretient des relations efficaces.

GROUPE	NOMBRE	SCORES				5 SCORE MOYEN	ÉCART DE SCORE	NON OBSERVÉ
		1	2	3	4			
 Bénéficiaires	1					4,2	-	0%
 Tous les répondants excepté Bénéficiaire	7					3,4	-0,8	3%
 Managers	1					3,0	-1,2	0%
 Pairs	3					3,6	-0,6	7%
 Collaborateurs	3					3,6	-0,6	0%

Scores

INDICATEUR	MOYENNE	GROUPE	1	2	3	4	5	N
 Axes de développement Jon Gove a de bons rapports avec ceux avec qui il travaille en étroite collaboration	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
	4,0	Pairs		1	1	1		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs		1	1	1		
	3,0							
Jon Gove recherche de nouvelles opportunités d'entrer en contact avec d'autres personnes	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
	4,0	Pairs		1		1	1	
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	1	1	
	3,6							
 Axes de développement Jon Gove établit des relations constructives et professionnelles	BÉNÉFICIAIRE	Managers	1					
	4,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	2		
	2,8							
 Point fort reconnu Jon Gove crée des liens en s'impliquant et en s'intéressant personnellement aux autres	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	5,0	Pairs				1	1	1
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	2		
	4,1							
Jon Gove gagne la confiance de ceux avec qui il travaille en étroite collaboration	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	2		
	3,8							

 Auto-évaluation

 Score moyen des répondants

1 Axe de développement significatif

2 Axe de développement modéré

3 Maîtrisé

4 Fortement maîtrisé

5 Exemple

N Non observé

Communication

S'exprime de manière claire et concise, adapte ses messages et son approche à l'objectif, à la situation et à son public, et s'assure de la compréhension de ses interlocuteurs.

GROUPE	NOMBRE	SCORES					SCORE MOYEN	ÉCART DE SCORE	NON OBSERVÉ
		1	2	3	4	5			
 Bénéficiaires	1						4,2	-	0%
 Tous les répondants excepté Bénéficiaire	7						3,7	-0,5	6%
 Managers	1						3,4	-0,8	0%
 Pairs	3						3,9	-0,3	13%
 Collaborateurs	3						3,9	-0,3	0%

Scores

INDICATEUR	MOYENNE	GROUPE	1	2	3	4	5	N
 Axes de développement Jon Gove partage les informations de manière claire et concise	BÉNÉFICIAIRE	Managers						
		Pairs						
	RÉPONDANTS	Collaborateurs						
	BÉNÉFICIAIRE	Managers						
		Pairs						
	RÉPONDANTS	Collaborateurs						
	BÉNÉFICIAIRE	Managers						
		Pairs						
	RÉPONDANTS	Collaborateurs						
	BÉNÉFICIAIRE	Managers						
		Pairs						
	RÉPONDANTS	Collaborateurs						
 Point fort reconnu Jon Gove écoute attentivement les autres								
	BÉNÉFICIAIRE	Managers						
		Pairs						
	RÉPONDANTS	Collaborateurs						
 Point fort reconnu Jon Gove invite les autres à réagir à ses propos pour comprendre leurs points de vue								
	BÉNÉFICIAIRE	Managers						
		Pairs						
	RÉPONDANTS	Collaborateurs						

 Auto-évaluation

 Score moyen des répondants

1 Axe de développement significatif

2 Axe de développement modéré

3 Maîtrisé

4 Fortement maîtrisé

5 Exemple

N Non observé

Sens des responsabilités

Prend volontiers en charge les tâches et objectifs, prend ses obligations au sérieux, et assume la responsabilité de ses propres actions, décisions et résultats.

GROUPE	NOMBRE	SCORES				5 SCORE MOYEN	ÉCART DE SCORE	NON OBSERVÉ
		1	2	3	4			
■ Bénéficiaires	1					4,2	-	0%
■ Tous les répondants excepté Bénéficiaire	7					3,9	-0,3	3%
■ Managers	1					3,8	-0,4	0%
■ Pairs	3					3,7	-0,5	0%
■ Collaborateurs	3					4,1	-0,1	7%

Scores

INDICATEUR	MOYENNE	GROUPE	1	2	3	4	5	N
 Point fort caché Jon Gove assume la responsabilité de la performance globale de l'équipe	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs				2	1	
	RÉPONDANTS	Collaborateurs				3		
	4,1							
Jon Gove est responsable de l'impact de ses décisions sur son équipe	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	2		
	3,8							
 Angle mort Jon Gove s'assure que les projets et objectifs majeurs soient réalisés au sein de l'équipe	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
	5,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	1	1	
	3,6							
 Point fort caché Jon Gove fait preuve de transparence lorsqu'il obtient des résultats inattendus ou défavorables	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs			1	1	1	
	RÉPONDANTS	Collaborateurs					2	1
	4,3							
Jon Gove prend volontiers la responsabilité de faire respecter les engagements	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs		1	1	1		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			1	1	1	
	3,7							

■ Auto-évaluation

■ Score moyen des répondants

1 Axe de développement significatif

2 Axe de développement modéré

3 Maîtrisé

4 Fortement maîtrisé

5 Exemple

N Non observé

Diriger & Guider

Transmet une orientation et une direction claires, décline les stratégies en actions, coordonne les ressources et activités pour atteindre les objectifs.

GROUPE	NOMBRE	SCORES					SCORE MOYEN	ÉCART DE SCORE	NON OBSERVÉ
		1	2	3	4	5			
Bénéficiaires	1						3,4	-	0%
Tous les répondants excepté Bénéficiaire	7						3,5	+0,1	0%
Managers	1						3,2	-0,2	0%
Pairs	3						3,5	+0,1	0%
Collaborateurs	3						3,9	+0,5	0%

Scores

INDICATEUR	MOYENNE	GROUPE	1	2	3	4	5	N
 Axes de développement Jon Gove fixe à l'équipe des objectifs exigeants mais réalisables	BÉNÉFICIAIRE	Managers		1				
	3,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs			2	1		
	3,0							
Jon Gove met en œuvre les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
	4,0	Pairs			1	2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs		1		1	1	
	3,4							
 Axes de développement Jon Gove fixe des attentes claires en matière de performance	BÉNÉFICIAIRE	Managers			1			
	3,0	Pairs			2	1		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs				3		
	3,4							
 Point fort caché Jon Gove lève les obstacles qui empêchent l'équipe de réussir	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	4,0	Pairs			2	1		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs				2	1	
	3,9							
 Point fort caché Jon Gove traite les écarts de performance de manière constructive	BÉNÉFICIAIRE	Managers				1		
	3,0	Pairs		1		2		
	RÉPONDANTS	Collaborateurs				2	1	
	3,9							

■ Auto-évaluation

■ Score moyen des répondants

1 Axe de développement significatif

2 Axe de développement modéré

3 Maîtrisé

4 Fortement maîtrisé

5 Exemple

N Non observé

Conseils de développement

Cette section contient des suggestions concrètes, formulées par des experts, pour vous aider à développer votre performance.

Sens relationnel

- **Attachez-vous à créer du lien avec les nouvelles personnes que vous rencontrez.** Questionnez-les pour mieux les connaître et en savoir plus sur leur rôle. Montrez de l'intérêt quant à leurs activités. Approfondissez leurs points de vue et enjeux pour mieux les comprendre.
- **Si possible, favorisez les échanges en dehors du lieu de travail pour créer du lien.** Invitez un-e nouveau-elle collègue, ou un-e collègue que vous ne connaissez pas très bien, à déjeuner à l'extérieur (ou à une pause-café virtuelle) et apprenez à mieux le-la connaître.
- **Cherchez à briser la glace lorsque vous interagissez avec un groupe plus large, pour apprendre à connaître les personnes.** Lorsque vous initiez un nouveau projet transverse, commencez par briser la glace lors de votre première réunion de lancement avant d'entrer dans le cœur du projet. Demandez par exemple à chaque personne de partager un fait intéressant à son sujet avec le groupe.
- **Entretenez le lien et évitez de perdre contact.** Mettez un point d'honneur à rencontrer ou à échanger avec chaque membre de votre réseau au moins une à deux fois par an pour rester en contact. Les échanges par email sont un moyen rapide et facile de conserver le lien. Il sera plus difficile de demander de l'aide à quelqu'un avec qui vous n'avez plus de contact depuis longtemps, car cela pourrait laisser la personne penser que vous ne la sollicitez qu'en cas de besoin.

Communication

- **Tenez compte de l'expérience et des connaissances de votre auditoire lorsque vous créez du matériel pédagogique.** Quelles sont les informations qui seront les plus utiles pour les apprenants et les aideront à progresser sur le sujet en question ?
- **À la fin d'une présentation, résumez systématiquement les points clés et les étapes à suivre.** Demandez à votre auditoire si des informations complémentaires seraient nécessaires ou s'ils ont des questions à ce stade. Vous pouvez également questionner le groupe sur leurs réactions ou ressentis suite à la présentation pour mieux comprendre leur point de vue.
- **Avant d'échanger avec les autres, réfléchissez au message que vous souhaitez transmettre.** Réfléchissez au mode de communication le plus adapté pour faire passer votre message efficacement. Par exemple, certains préfèrent pouvoir initier individuellement leur réflexion sur un problème donné ou examiner des informations avant de participer à une réunion sur le sujet. Prévoyez le mode de communication le plus efficace pour chaque sujet important.
- **Accordez toute votre attention lorsque vous interagissez avec les autres.** Identifiez vos éventuelles sources de distraction et écartez les obstacles à votre concentration. Par exemple, si vous pouvez vous laissez distraire par vos emails, fermez votre messagerie lorsque vous échangez avec les autres au bureau, au téléphone ou en réunion. Maintenez un contact visuel avec vos interlocuteurs et concentrez-vous sur ce que la personne dit plutôt que sur ce que vous souhaiteriez répondre.

Diriger & Guider

- **Décomposez les objectifs pour les rendre plus facilement réalisables.** Il est souvent avantageux de décliner les objectifs principaux en plan d'action précis et en étapes intermédiaires. Pour ce faire, prenez le temps de réfléchir au moyen le plus efficace de réaliser la mission et comment cela se concrétiserait pour l'équipe. Cela impliquera de créer un process pour mener ces tâches, planifier les jalons en détail, créer des indicateurs pour mesurer la qualité des résultats produits.
- **Clarifiez les objectifs et les attentes.** En début de projet, prenez le temps de préciser les objectifs et attentes, les conditions de succès, et les échéances. Sollicitez les questions et/ou commentaires des collaborateurs, de manière positive et franche, et assurez-vous que chaque membre de l'équipe a une compréhension claire de ce qui est attendu. Déterminez précisément le degré de priorité des différents objectifs.
- **Assurez-vous que les objectifs soient réalistes.** Lorsque vous définissez des objectifs et échéances, sollicitez les avis des membres de votre équipe pour veiller à ce que les attentes et délais soient réalistes et tiennent compte de leur charge de travail. Vous pourriez si nécessaire revoir les priorités ou redistribuer les tâches pour vous adapter aux contraintes de délais.
- **Rendez chacun responsable de ses performances.** Focalisez-vous sur les objectifs de performance à atteindre et les standards à respecter, et suivez systématiquement l'avancement de l'équipe. Si la performance n'est pas aux attentes, indiquez immédiatement aux collaborateurs cet écart, explicitez à nouveau l'importance de ces objectifs, et définissez ensemble comment y remédier.

Vision globale

- **Utilisez des concepts et modèles qui permettent de schématiser la complexité à laquelle est confrontée votre équipe.** Pour chaque modèle ou concept, réfléchissez à la manière de l'appliquer de façon pratique dans votre situation. Ensuite, identifiez comment vous pourriez expliquer la valeur du modèle ou du concept à quelqu'un qui le découvre.
- **Expliquez aux autres votre grille de lecture d'une situation complexe ou d'une approche.** Recueillez leur feedback sur la clarté de vos explications et sur les points que vous auriez pu omettre de traiter. Sollicitez leurs idées sur la manière d'améliorer votre modèle ou votre explication.
- **Schématisez une situation complexe pour bien comprendre tous les facteurs impliqués.** Notez le sujet au milieu d'une page avec les thématiques liées tout autour. Quelles sont les interactions entre ces thématiques ? Quels sont les liens et les tendances qui se distinguent ?
- **Lorsque vous élaborez des plans d'action, prenez du recul pour identifier les impacts à court et long terme sur l'activité des autres.** Par exemple, quelles sont les répercussions pour les Ressources Humaines, l'IT, la Finance, le Marketing, la Comptabilité, le Commerce, et ainsi de suite.

Sens des responsabilités

- **Assumez la responsabilité de votre travail.** Maîtriser votre charge de travail et prendre le temps de comprendre ce qui est attendu de vous et comment vos tâches s'imbriquent dans la stratégie de l'organisation vous aidera à être perçu-e comme fiable et à apporter une contribution de valeur.
- **Gérez les attentes des autres dès le départ.** Avant d'accepter une demande, vérifiez leurs exigences et soyez réaliste quant à vos capacités et disponibilités. Vous montrer trop optimiste au départ pourrait vous amener à ne pas être en mesure de tenir les délais ou d'atteindre les objectifs.
- **Faites preuve de fiabilité.** La manière dont les autres vous perçoivent dans la réalisation de votre travail peut être aussi important que les résultats finaux. Vous montrer positif-ve et proactif-ve pourra renforcer le sentiment que vous avez le contrôle et que des responsabilités importantes peuvent vous être confiées.
- **Votre travail est de votre responsabilité.** Si vous commettez des erreurs ou ne parvenez pas à répondre aux attentes, reconnaissez-le et montrez-vous ouvert-e au feedback constructif. Corrigez rapidement vos erreurs et mettez en œuvre des stratégies visant à éviter que la situation ne se reproduise.

Ouverture au changement

- **Préparez-vous au changement.** Rédigez une liste de ce qui pourrait évoluer dans votre environnement de travail et pourquoi, cela vous aidera à réagir positivement aux éventuels changements et à vous adapter efficacement.
- **Réfléchissez à vos préférences et tendances.** Assurez-vous de ne pas écarter les idées des autres simplement car elles ne reflètent pas tout à fait votre façon de penser. Prenez le temps d'écouter les autres et leurs idées, explorez leurs suggestions avant de former votre point de vue. Même lorsque vous pensez que les autres ont tort, réfléchissez à ce qui les amène à adopter ces positions.
- **Pensez à un changement qui vous incommode dans votre environnement de travail.** Identifiez les éventuels impacts positifs qu'il pourrait avoir et les opportunités qu'il pourrait représenter, en premier lieu pour l'organisation, puis pour vous.
- **Inspirez-vous de vos collègues.** Demandez à un-e collègue qui s'adapte bien à l'imprévu comment il-elle réagit aux changements inattendus. Expérimentez les mêmes stratégies d'adaptation ou moyens de faire face au prochain changement que vous rencontrerez.

Plan de développement

Ces questions peuvent être utilisées pour commencer à identifier les axes mis en lumière dans votre feedback, comme première étape vers l'élaboration de votre plan de développement.

Réflexions

Qu'avez-vous appris, ou de quoi avez-vous pris conscience en consultant votre rapport ?

Points forts

Dans quelle mesure capitalisez-vous sur vos points forts ?

Comment pouvez-vous utiliser davantage vos points forts dans votre intérêt et celui de votre entreprise ?

Axes de développement

En quoi vos axes de développement limitent-ils ou freinent-ils votre performance ?

Quelles mesures pouvez-vous prendre pour développer ces axes ?

Plan d'action

Utilisez ce modèle pour construire, sur la base des tendances mises en évidence dans le feedback, un plan d'action concret afin d'atteindre vos objectifs de développement.

Objectif Quel objectif de développement vous êtes-vous fixé-e ?	Changement Que devrez-vous faire différemment pour atteindre cet objectif ?	Stratégie Quels sont les supports et les opportunités à votre disposition ?	Évaluation Comment et quand saurez-vous si vous avez réussi ?

