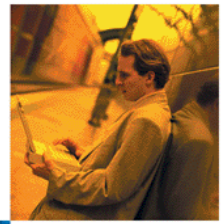


**Feedback**  
**Retroalimentación**  
**Rétroaction**  
**Bericht**  
**フィードバック・レポート**



Composite  
Strategie Enr.  
12/02/05

Workforce Audit Report

**HayGroup®**

# Introduction

Le rapport d'évaluation des compétences émotionnelles fournit une interprétation pour d'un groupe d'individus évalués par rapport au Profil des Compétences Emotionnelles (PCE).




## Composition du rapport

Ce rapport se décompose en un certain nombre de chapitres, allant d'une vue d'ensemble à l'analyse détaillée des réponses par item. Ces chapitres comportent :

- **Data Description & Overview** fournit une information générale sur le @modèle ainsi que sur les données.
- **Evaluation** présente une vue générale des points forts et points de développement nécessaires pour votre groupe selon les catégories de compétences.
- **Compétences - Détail** Vous indique le niveau attribué par votre groupe pour chaque compétence évaluée, ainsi que les statistiques générales pour votre groupe.
- **Réponses aux items** présente la distribution des évaluations de votre groupe sur chacun des items du Profil des Compétences Emotionnelles (PCE).

## Utiliser ce rapport

Comme vous l'avez noté, ce rapport présente des codes couleurs (vert, jaune et rouge). En voici la signification :

-  La couleur verte signifie que le niveau cible a été atteint, mais pas dépassé.
-  La couleur jaune indique que le niveau cible est presque atteint (c'est-à-dire à moins d'un niveau de la cible)
-  La couleur rouge indique que le niveau cible n'a pas été atteint, et qu'un réel investissement personnel est à fournir pour y arriver.

Les données seront principalement présentées sous la forme d'histogrammes (barres) affichant 3 couleurs. Une barre sur toute sa longueur représente 100% des personnes. La longueur de chaque barre de couleur représente donc la proportion de personnes ayant atteint le niveau cible de la compétence. Par exemple :



Dans l'histogramme ci-dessus, 50 personnes ont atteint voire dépassé le niveau critique, 25 l'ont approché et 25 auront besoin d'un réel développement pour l'atteindre.

## Description des données

### Description des données

Ce rapport synthétise les résultats obtenus de 3 évaluations individuelles. Outre une auto-évaluation, chaque participant a été évalué selon 5 points de vue :

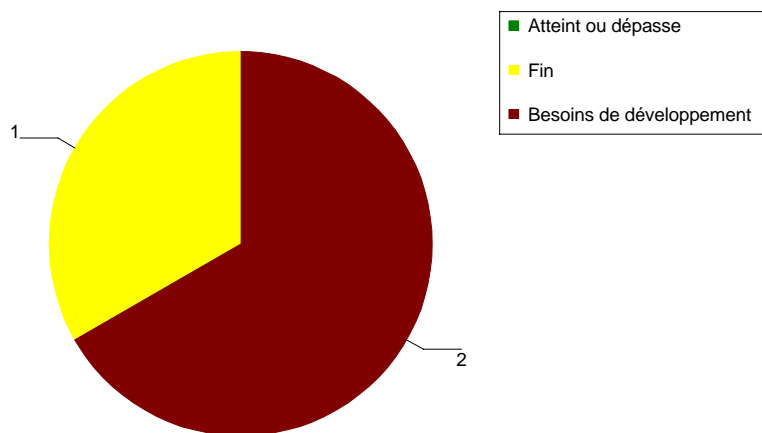
- Manager
- Collaborateurs
- Pairs
- Autres
- Clients

Les résultats présentés sont basés sur l'évaluation composite de répondants (autres que le participant lui-même)

## Vue d'ensemble

### Vue d'ensemble

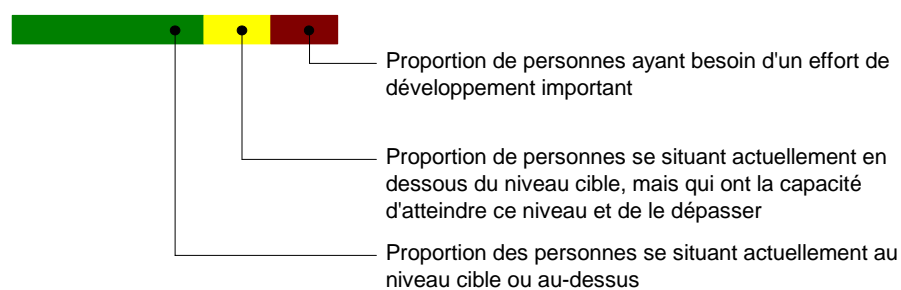
Le graphique ci-dessous représente la répartition du groupe par rapport à la cible à atteindre (la combinaison de compétences nécessaires pour chaque catégorie) pour le **Profil des Compétences Emotionnelles (PCE)**. En vert : nombre de personnes qui ont atteint ou dépassé la cible, en jaune : nombre de personnes qui ont approché la cible (à deux compétences près), en rouge : nombre d'individus ayant besoin de développer au moins trois compétences pour atteindre la cible.



## Evaluation

Catégorie / Compétences	Nombre total de participants : = 3	Point fort
<b>Conscience de Soi</b>		
3 {	Connaissance de soi	2 (vert) / 1 (jaune)
	Auto-évaluation	3 (jaune)
	Confiance en soi	3 (jaune)
<b>Gestion de Soi</b>		
1 -	Maîtrise de soi	1 (vert) / 2 (jaune)
1 {	Intégrité	3 (vert)
	Adaptabilité	1 (vert) / 2 (jaune)
1 {	Accomplissement	2 (vert) / 1 (jaune)
	Initiative	3 (jaune)
	Optimisme	2 (vert) / 1 (jaune)
<b>Compréhension des Autres</b>		
1 -	Empathie	2 (vert) / 1 (jaune)
1 {	Sens politique	2 (vert) / 1 (jaune)
	Orientation Service Client	3 (vert)

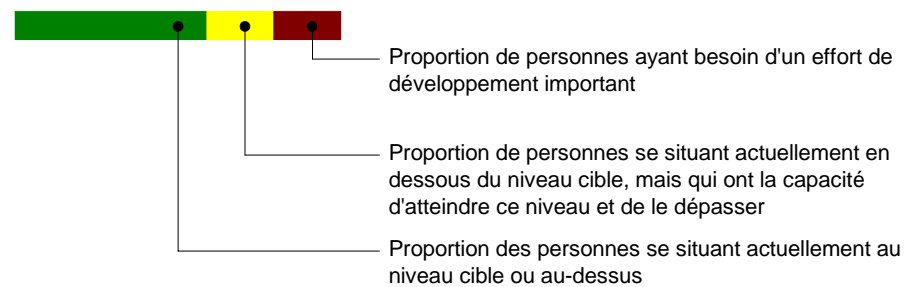
La barre recouvre 100% des personnes évaluées





## Evaluation

Catégorie / Compétences	Nombre total de participants : = 3	Point fort
<b>Interactions Interpersonnelles</b>		
1 — Développement des autres	3	■
1 — Leadership	3	■
1 — Force de changement	3	
1 — Influence et Impact	3	■
1 — Gestion des conflits	3	
1 — Travail en équipe	2	

La barre recouvre 100% des personnes évaluées





## Conscience de Soi

 Niveau cible :   
 Point fort 

### Connaissance de soi

**Statistiques :** Moyen : 3.2  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.6

Pourcentage de l'équipe :

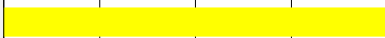
Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	0	0					
3	2	67					
2	1	33					
1	0	0					

4. Est perspicace, comprend les émotions d'autrui
3. Comprend les implications de ses propres émotions
2. Comprend ce qui provoque une émotion
1. Est conscient de ses propres sentiments

### Auto-évaluation

**Statistiques :** Moyen : 2.7  
 Mode : 2  
 Dév. Sta 0.1

Pourcentage de l'équipe :

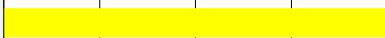
Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	0	0					
3	0	0					
2	3	100					
1	0	0					

4. Sollicite les critiques honnêtes
3. Fait preuve d'auto-dérision
2. Est ouvert au feedback
1. Est conscient de ses forces et de ses limites

### Confiance en soi



**Statistiques :** Moyen : 3.6  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.3

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	0	0					
3	3	100					
2	0	0					
1	0	0					

4. A de la présence
3. Fait preuve d'assurance
2. A foi en lui/elle-même
1. A confiance en ses capacités



## Gestion de Soi

 Niveau cible :   
 Point fort 

### Maîtrise de soi

**Statistiques :** Moyen : 2.7  
 Mode : 2  
 Dév. Sta 0.4

Pourcentage de l'équipe :


Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	1	33						
2	2	67						
1	0	0						

4. Reste calme et positif
3. Répond avec calme
2. Se montre patient
1. Fait preuve de retenue

### Intégrité

**Statistiques :** Moyen : 3.2  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.2

Pourcentage de l'équipe :



Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	3	100						
2	0	0						
1	0	0						

4. Agit selon ses valeurs
3. Reconnaît ses erreurs
2. A un souci d'éthique
1. Tient ses promesses

### Adaptabilité



**Statistiques :** Moyen : 3.6  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.3

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	1	33						
3	2	67						
2	0	0						
1	0	0						

4. Change et adapte sa stratégie
3. Gère les demandes inattendues
2. S'adapte aux situations
1. Est ouvert aux idées nouvelles



## Gestion de Soi

 Niveau cible :   
 Point fort 

### Accomplissement

**Statistiques :** Moyen : 2.8  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.5

Pourcentage de l'équipe :


Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	2	67						
2	1	33						
1	0	0						

4. Prend des risques calculés
3. Anticipe les obstacles
2. Se fixe des challenges
1. Cherche à améliorer sa performance

### Initiative

**Statistiques :** Moyen : 3.3  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.3

Pourcentage de l'équipe :



Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	3	100						
2	0	0						
1	0	0						

4. Anticipe les événements à moyen/long terme
3. Démontre un effort discrétionnaire
2. Recherche l'information
1. Gère les opportunités courantes

### Optimisme



**Statistiques :** Moyen : 3.1  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.3

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	2	67						
2	1	33						
1	0	0						

4. Apprend des difficultés rencontrées
3. Sait rebondir suite à un échec
2. Se montre optimiste sur le moyen/long terme
1. A des attentes positives



# Compréhension des Autres

 Niveau cible :   
 Point fort 

## Empathie

**Statistiques :** Moyen : 3.9  
 Mode : 4  
 Dév. Sta 0.2

Pourcentage de l'équipe :

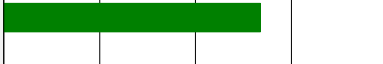

Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	2	67					
3	1	33					
2	0	0					
1	0	0					

4. Comprend le point de vue d'autrui et ses préoccupations
3. Est ouvert à la diversité
2. Sait interpréter les non dits
1. A le sens de l'écoute

## Sens politique

**Statistiques :** Moyen : 3  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.5

Pourcentage de l'équipe :


Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	0	0					
3	2	67					
2	1	33					
1	0	0					

4. Comprend les enjeux sous-jacents
3. Comprend les règles des jeux politiques de l'organisation
2. Comprend le climat et la culture
1. Comprend la structure informelle

## Orientation Service Client



**Statistiques :** Moyen : 4  
 Mode : 4  
 Dév. Sta 0

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	3	100					
3	0	0					
2	0	0					
1	0	0					

4. S'adapte aux besoins des clients
3. S'engage sur la satisfaction de ses clients
2. Mesure et contrôle la satisfaction des clients
1. Se rend disponible

## Interactions Interpersonnelles

 Niveau cible :   
 Point fort 

### ➤ Développement des autres

**Statistiques :** Moyen : 3.2  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.2

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	3	100						
2	0	0						
1	0	0						

4. Agit en mentor
3. Donne un feedback constructif
2. Apporte son soutien
1. Identifie les points forts

### ➤ Leadership

**Statistiques :** Moyen : 3.2  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.1

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	3	100						
2	0	0						
1	0	0						

4. Communique une vision motivante
3. Est un modèle pour les autres
2. Suscite l'enthousiasme
1. Manage par l'exemple

### Force de changement



**Statistiques :** Moyen : 2.4  
 Mode : 2  
 Dév. Sta 0.2

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100	
4	0	0						
3	0	0						
2	3	100						
1	0	0						

4. Est force de changement
3. Mène personnellement des projets de changement
2. Soutient le changement
1. Définit le besoin de changement

# Interactions Interpersonnelles

 Niveau cible :   
 Point fort 

## ➤ Influence et Impact

**Statistiques :** Moyen : 3.1  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.1

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	0	0					
3	3	100					
2	0	0					
1	0	0					

4. Utilise un réseau d'influence
3. Utilise une influence indirecte
2. Anticipe l'impact de ses paroles et de ses actions
1. Suscite l'engagement des autres

## Gestion des conflits

**Statistiques :** Moyen : 3.8  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.1

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	0	0					
3	3	100					
2	0	0					
1	0	0					

4. Trouve des solutions "gagnant"/"gagnant"
3. Sait gérer les conflits
2. Fait preuve d'objectivité
1. Exprime ses désaccords

## Travail en équipe

**Statistiques :** Moyen : 3.1  
 Mode : 3  
 Dév. Sta 0.2

Pourcentage de l'équipe :

Niveau	N	%	0	25	50	75	100
4	0	0					
3	2	67					
2	1	33					
1	0	0					

4. Crée des liens d'appartenance à l'équipe
3. Encourage les autres
2. Sollicite l'avis d'autres personnes
1. Travaille en équipe

## Conscience de Soi Catégorie

Niveau	Item #	Connaissance de soi		Distribution des catégories				
				1	2	3	4	5
1	68	Est conscient(e) de ses propres émotions.	3			1	2	
2	1	Reconnaît les situations qui suscitent de fortes émotions en lui/en elle.	3			2	1	
3	27	Sait comment ses émotions affectent ses actions.	3			1	2	
4	16	Réfléchit sur les causes sous-jacentes de ses émotions.	3			1	2	

Niveau	Item #	Auto-évaluation		Distribution des catégories				
				1	2	3	4	5
1	53	Reconnaît ses points forts et ses faiblesses.	3			1	2	
2	21	Est sur la défensive lorsqu'il/elle reçoit un feedback.	3		3			
3	6	Fait preuve d'auto-dérision.	3			3		
4	15	Recherche des feedbacks, même s'ils sont difficiles à entendre.	3			2	1	

Niveau cible :

## Conscience de Soi Catégorie

Niveau	Item #	Confiance en soi	Distribution des catégories						
			1	2	3	4	5		
1	55	Se sent capable de prendre en charge un projet.	3				1	2	
2	62	Doute de ses propres capacités.	1	2		1		2	
3	48	Se montre sûr(e) de lui-même/d'elle-même lorsqu'il/elle se présente.	3				1	2	
4	31	A du charisme.	3				1	2	

Niveau cible :

## Gestion de Soi Catégorie

Niveau	Item #	Maîtrise de soi	Distribution des catégories				
			1	2	3	4	5
1	60	Agit de manière impulsive.	1	2			
2	37	Se montre impatient(e) ou manifeste sa frustration.		3			
3	40	Réagit calmement dans des situations stressantes.			2	1	
4	24	Reste calme et positif(ve), même dans des situations difficiles.			2	1	

Niveau	Item #	Intégrité	Distribution des catégories				
			1	2	3	4	5
1	44	Tient ses promesses.				3	
2	22	Est soucieux de déontologie.			1	2	
3	47	Reconnaît ses erreurs.			1	2	
4	26	Agit selon son propre registre de valeurs, même si cela peut être à ses dépens.				3	

Niveau cible :

## Gestion de Soi Catégorie

Niveau	Item #	Adaptabilité		Distribution des catégories				
				1	2	3	4	5
1	9	Adapte ses idées en fonction de nouvelles informations.	3			1	2	
2	30	Applique les procédures standards avec souplesse.	3		1	1	1	
3	49	Prend en charge les demandes inattendues.	3			1	2	
4	69	Modifie la stratégie globale, les objectifs ou les projets pour s'adapter aux situations.	3			2	1	

Niveau	Item #	Accomplissement		Distribution des catégories				
				1	2	3	4	5
1	52	Cherche des moyens d'améliorer la performance.	3				3	
2	10	Fixe des objectifs mesurables et stimulants.	3			1	2	
3	4	Anticipe les obstacles.	3			2	1	
4	12	Prend des risques calculés pour atteindre un objectif.	3			2	1	

Niveau cible :

## Gestion de Soi Catégorie

Niveau	Item #	Initiative	Distribution des catégories				
			1	2	3	4	5
1	66	Hésite à saisir les opportunités.	1	2			
2	70	Recherche l'information par des moyens inhabituels.			3		
3	56	S'épargne les tracasseries administratives ou, si besoin, fait une entorse aux règles établies.	1	1	1		
4	3	Prend des initiatives pour créer des opportunités.			2	1	

Niveau	Item #	Optimisme	Distribution des catégories				
			1	2	3	4	5
1	2	Formule des attentes généralement positives.			1	2	
2	13	Croit que l'avenir sera meilleur que le passé.			1	2	
3	57	Reste positif(ve) malgré ses échecs.			1	2	
4	72	Tire les leçons de ses échecs.				3	

Niveau cible :

## Compréhension des Autres Catégorie

Niveau	Item #	Empathie	Distribution des catégories						
			1	2	3	4	5		
1	23	Écoute attentivement.	2		1			2	1
2	71	Est attentif (ve) aux non-dits et à l'humeur de ses interlocuteurs.	3					3	
3	19	A des rapports harmonieux avec des personnes d'horizons divers.	3					3	
4	54	Peut envisager les choses selon le point de vue d'autres personnes.	3				1	2	

Niveau	Item #	Sens politique	Distribution des catégories						
			1	2	3	4	5		
1	39	Comprend la structure informelle de l'entreprise.	3					1	2
2	43	Comprend les règles implicites de l'entreprise.	3					1	2
3	51	Ne connaît pas les enjeux politiques de l'organisation.	1	2		1	2		
4	45	Comprend les raisons historiques des enjeux organisationnels.	3					2	1

Niveau cible :

## Compréhension des Autres Catégorie

Niveau	Item #	Orientation Service Client	Distribution des catégories					
			1	2	3	4	5	
1	17	Se rend disponible pour ses clients.	3				3	
2	32	Mesure et contrôle la satisfaction du client.	3				3	
3	46	Prend ses propres responsabilités pour satisfaire les exigences des clients.	3				3	
4	64	Adapte les services ou produits aux besoins du client.	3				3	

Niveau cible :

## Interactions Interpersonnelles Catégorie

Niveau	Item #	Développement des autres	Distribution des catégories					
			1	2	3	4	5	
1	38	Reconnaît les points forts et spécifiques des autres personnes.	3			1	2	
2	14	Donne des orientations ou explications afin de développer les autres.	3			1	2	
3	8	Donne un feedback constructif.	3			1	2	
4	67	Propose ses conseils ou un accompagnement ou un coaching.	3			1	2	

Niveau	Item #	Leadership	Distribution des catégories					
			1	2	3	4	5	
1	25	Dirige par l'exemple.	3			1	2	
2	20	Rend le travail stimulant.	3			1	2	
3	29	Stimule les autres.	3				3	
4	50	Exprime une vision motivante.	3			1	2	

Niveau	Item #	Force de changement	Distribution des catégories					
			1	2	3	4	5	
1	35	Formule le besoin d'un changement.	3			3		
2	5	Hésite à changer ou à introduire des changements.	3		3			
3	41	Initie personnellement les projets de changement.	3			3		
4	36	Plaide pour le changement malgré l'opposition.	3			3		

Niveau cible :

## Interactions Interpersonnelles Catégorie

Niveau	Item #	Influence et Impact		Distribution des catégories				
				1	2	3	4	5
1	34	Sait susciter l'intérêt de son public lors d'une présentation.	3				3	
2	59	Fait preuve de persuasion en faisant appel à l'intérêt de chacun.	3			3		
3	42	Obtient le soutien de personnes-clés.	3			1	2	
4	58	Développe un réseau d'influence.	3			2	1	

Niveau	Item #	Gestion des conflits		Distribution des catégories				
				1	2	3	4	5
1	28	Exprime son désaccord ou s'oppose ouvertement.	3		1	2		
2	18	Prend acte publiquement de la position de chaque partie impliquée dans un conflit.	3			1	2	
3	63	Évite les conflits.	3		1	2		
4	33	Lors d'un conflit, sait trouver une position consensuelle.	3			1	2	

Niveau	Item #	Travail en équipe		Distribution des catégories				
				1	2	3	4	5
1	61	Ne collabore pas avec les autres.	2 1	2	1			
2	11	Sollicite l'apport d'autres personnes.	3			3		
3	7	Encourage la participation des autres personnes au sein d'un groupe.	3				3	
4	65	Etablit et entretient des relations étroites avec ses collègues de travail.	3			2	1	

Niveau cible :