

# UCF

## *Universal Competency Framework*

### Sample Report

Il a été généré à partir des réponses de :

**Soi: 1**

**Hiérarchique(s): 1**

**Pairs: 3**

**Collaborateurs: 2**

**Autres: 2**

**Date : 17/10/2018**

Ce rapport contient des informations confidentielles qui ne doivent pas être communiquées à des personnes non formées à l'interprétation de celui-ci.

## Introduction

Le feedback 360° est de plus en plus reconnu comme un outil permettant d'accroître les compétences managériales.

Ce compte-rendu est destiné à vous fournir un descriptif détaillé sur vos aptitudes, capacités et compétences liées à l'exercice de votre fonction, à partir de différents points de vue : le vôtre, celui de votre(vos) hiérarchique(s), ceux de vos pairs, ceux de vos collaborateurs et "d'autres" (par ex : clients internes- choisis par vous). Ce document est basé sur l'analyse des réponses que vous-même et ces différentes personnes avez données récemment au questionnaire "Modèle de Compétences Universelles".

Lors de l'utilisation de ce rapport, il est important de se rappeler que les informations qu'il contient reflètent les perceptions de différentes personnes à votre sujet, à un moment déterminé. Il ne représente nullement une vérité absolue et non modifiable. Néanmoins, l'analyse détaillée qu'il fournit permet d'obtenir un nouvel aperçu de vos points forts, de même qu'il attire votre attention sur des comportements qui pourraient constituer des obstacles, à court ou à long terme, à votre succès. L'amélioration qu'il apporte quant à votre connaissance de vous-même peut vous aider à augmenter votre efficacité et à développer votre potentiel.

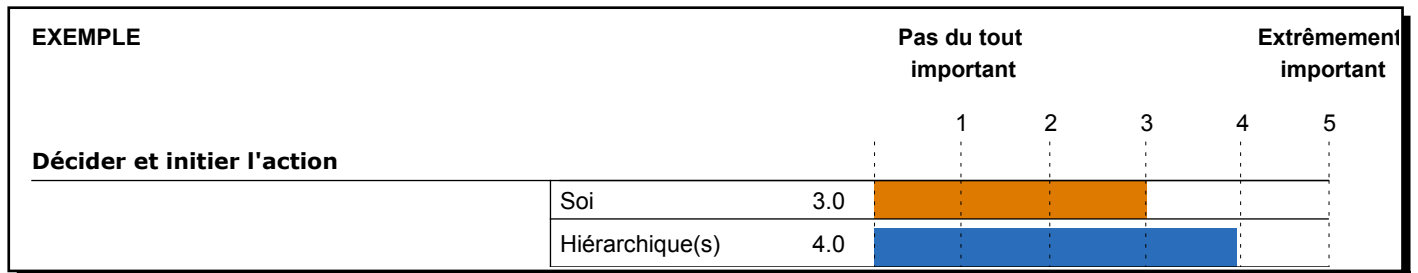
Nous vous recommandons de partager la lecture de ce rapport avec un consultant externe ou interne formé pour cela.

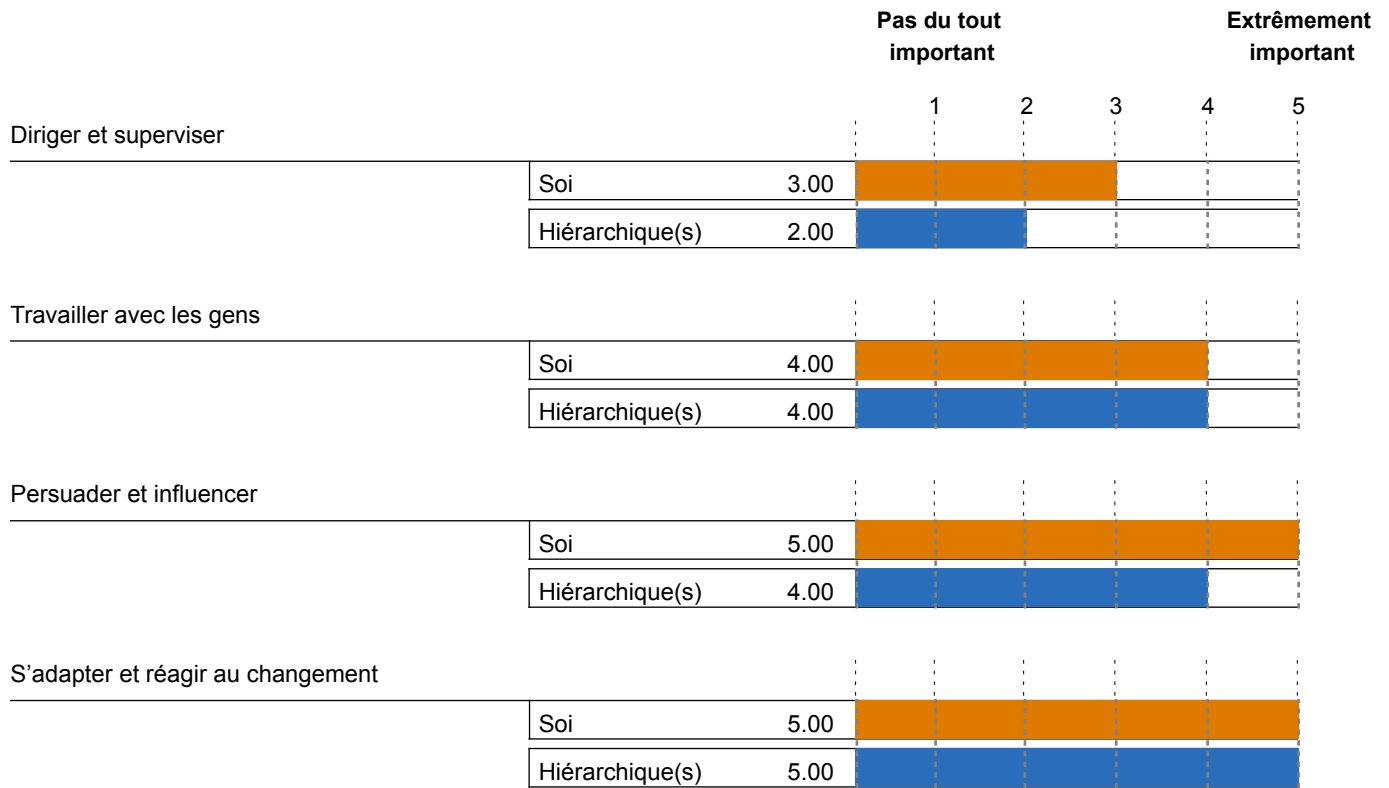
### Synthèse du niveau d'importance

Cette partie vous montre comment vous et votre manager avez évalué chacune des compétences en terme d'importance pour réussir dans votre fonction. Vos propres évaluations sont indiquées par le premier trait ; les évaluations de votre (vos) hiérarchique(s) sont illustrées par le deuxième trait.

Interprétation des diagrammes ;

- 1=Pas très important
- 2=Assez important
- 3=Important
- 4=Très important
- 5=Essentiel





## Synthèse des compétences

Cette partie résume comment vous avez été évalué par les différents évaluateurs sur chacune des compétences . Chaque résultat est déterminé par la moyenne des scores aux différentes questions mesurant chacune des compétences . Cette section vous permet de comparer facilement votre perception de vous-même avec celle que les “autres” ont de vous. Elle sert de base à l’identification des compétences qu’il serait le plus utile d’explorer en détails.

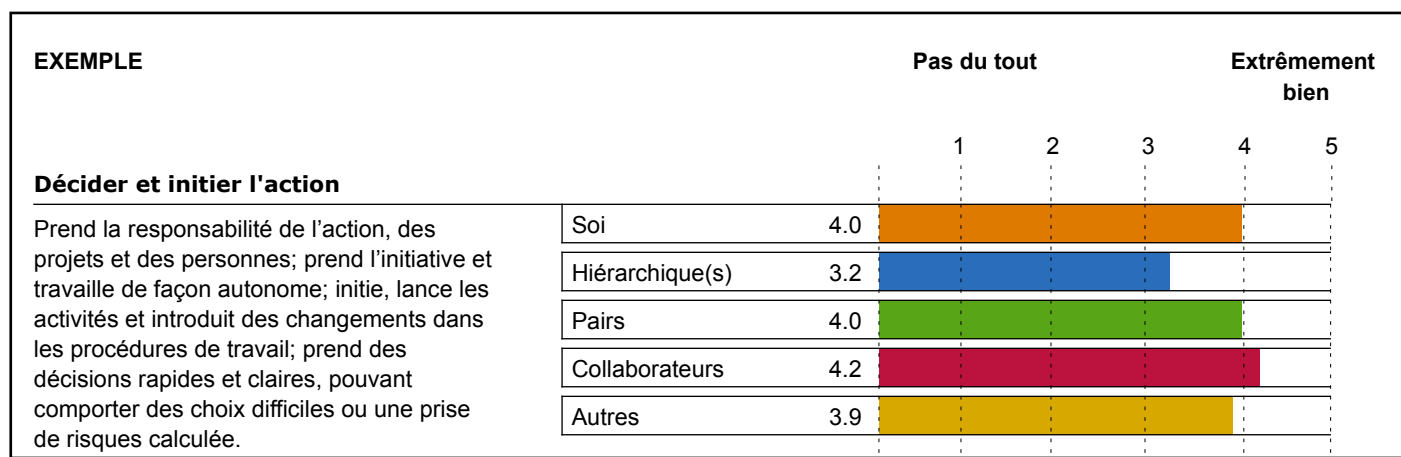
Vos propres évaluations sont représentées par le premier trait en partant du haut , suivies par celles de votre (vos) hiérarchique(s) représentées par le deuxième trait. Si d’autres groupes d’évaluateurs ont participé, les traits suivants indiquent les évaluations de vos pairs, de vos collaborateurs et des « autres». Les valeurs indiquent la moyenne des scores aux quatre questions qui évaluent chaque compétence. Les évaluations d’un groupe d’évaluateurs ont été déterminées à partir de la moyenne de ce groupe.

Remarque : Lorsqu’un des évaluateurs a sélectionné “Impossible à déterminer”, l’évaluation moyenne est basée sur les évaluations données par les autres évaluateurs du groupe. Un chiffre situé à côté de l’évaluation indique le nombre d’évaluateurs qui sont pris en compte. I/D indique que tous les évaluateurs de ce groupe ont sélectionné “Impossible à déterminer” pour cet item.

Dans l’exemple ci-dessous, les scores du « soi » concernant la compétence « Décider et entreprendre des actions » indiquent une moyenne de « 4,0 ».Les scores moyens donnés par le(les) hiérarchique(s) sont de « 3,2 », ceux donnés par les pairs sont de « 4,0 », ceux donnés par les collaborateurs sont de « 4,2 » et ceux donnés par les autres sont de « 3,9 ».

Interprétation des diagrammes:

- 1 = Pas du tout
- 2 = Pas très bien
- 3 = Assez bien
- 4 = Très bien
- 5 = Extrêmement bien



Pas du tout

Extrêmement  
bien

1 2 3 4 5

### Diriger et superviser

Donne aux autres une direction claire; motive les autres et leur octroie des responsabilités; recrute du personnel de haut niveau; fournit au personnel des opportunités de développement et de coaching; détermine les standards de comportements appropriés.

Soi	3.43	
Hiérarchique(s)	3.83	
Pairs	3.76	
Collaborateurs	3.36	
Autres	3.21	

### Travailler avec les gens

Montre du respect pour les points de vue et contributions des autres membres de l'équipe; montre de l'empathie; écoute, soutient les autres et s'en soucie; consulte les autres et partage avec eux informations et expertise; construit un esprit d'équipe et désamorce les conflits; s'adapte à l'équipe et s'y intègre bien.

Soi	4.29	
Hiérarchique(s)	3.57	
Pairs	4.00	
Collaborateurs	3.71	
Autres	3.07	

### Persuader et influencer

Parvient à un accord clair et à un engagement ferme d'autrui grâce à son pouvoir de persuasion, de conviction et de négociation; utilise efficacement les processus de politique interne pour influencer et persuader les autres; promeut ses propres idées et celles des autres; a un impact personnel fort sur les autres; veille à contrôler l'impression que les autres peuvent avoir de sa propre personne.

Soi	3.50	
Hiérarchique(s)	3.33	
Pairs	3.25	
Collaborateurs	3.33	
Autres	3.33	

### S'adapter et réagir au changement

S'adapte à l'évolution des circonstances; tolère l'incertitude; accepte les idées nouvelles et les initiatives de changement; adapte son style de relations interpersonnelles en fonction des différentes personnes et situations; montre de l'intérêt pour les expériences nouvelles.

Soi	4.00	
Hiérarchique(s)	3.00	
Pairs	3.72	
Collaborateurs	3.50	
Autres	3.75	

### Fréquences des évaluations par compétences

Cette partie décrit comment chaque item a été évalué au sein de chaque catégorie d'évaluateurs. Un tableau résume toutes les évaluations des participants pour chaque compétence. De plus, la ligne du bas indique la moyenne des évaluations par catégorie.

Remarque : « Impossible à déterminer » n'apparaît pas dans le compte rendu.

Légende :

- S=Soi
- H=Hiérarchiques
- P=Pairs
- C=Collaborateurs
- A=Autres

#### EXEMPLE

Décider et initier l'action	S	H					P					C					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
S'arrange pour que les choses arrivent	3			1					1	1				1		1					2
Montre qu'il a confiance en sa capacité de choisir le plan d'action adéquat	3				1		1	1						1						1	1
Agit de sa propre initiative sans devoir y être incité	3				1			2					1			1					2
S'en tient à ses propres décisions et en assume la responsabilité	5				1			1	1					2							2
Prend des risques plutôt que de rater des opportunités	5				1			1	1					2							2
Prend des décisions en dépit des incertitudes ou des pressions	5				1			1	1					2							2
<b>moyenne</b>	<b>4.0</b>				<b>4.2</b>			<b>3.4</b>					<b>3.3</b>								<b>3.6</b>

Diriger et superviser	S	H					P					C					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Délègue du travail aux autres en fonction de leurs aptitudes et des ressources dont ils disposent	3				1		1			1	1			1	1					1	1
Donne aux autres une direction claire	3		1						2	1				1	1				1		1
Repère et engage des individus hautement qualifiés	4				1					2	1			2					1	1	
Identifie les besoins de développement et fournit des ressources pour faciliter l'apprentissage	4				1				1		2			2						2	
Donne aux autres un feedback constructif et les conseille sur la manière de mettre au mieux leurs talents en pratique	3								1	2				2					1		1
Suit de près le comportement des autres afin de veiller au respect des standards appropriés	3				1		1	1	1			1	1							2	
Inspire aux autres de l'enthousiasme et une attitude positive à l'égard du travail	4					1			1	2		2									2
<b>moyenne</b>	<b>3.4</b>	<b>3.8</b>					<b>3.8</b>					<b>3.4</b>					<b>3.2</b>				

Travailler avec les gens	S	H					P					C					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Fait preuve de tolérance et de considération envers les autres	4				1					2	1			1	1				1	1	
Montre de l'intérêt pour les attitudes, les opinions et les motivations des autres	4			1					1	2				1	1					2	
Invite les autres à émettre leurs suggestions lors de la prise de décisions	5					1				2	1			2						1	1
Exprime aux autres combien il apprécie quand ils font du bon travail	4					1				2	1			2						1	1
Prend le temps de se renseigner sur ce que les autres ont à dire	4	1								2	1	1		1			1			1	
Crée un bon esprit d'équipe en encourageant l'harmonie, la coopération et la communication	4				1						3			1	1		1	1			
Soutient les autres, facilite leur travail et les défend quand c'est nécessaire	5				1		1	1	1					1	1		1	1			
<b>moyenne</b>	<b>4.3</b>	<b>3.6</b>					<b>4.0</b>					<b>3.7</b>					<b>3.1</b>				

Persuader et influencer	S	H					P					C					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Influence le déroulement des conversations et les oriente vers l'objectif souhaité	4				1					2					1	1				1	1
Utilise au mieux les processus internes ou organisationnels disponibles pour influencer et persuader autrui	5				1		1	1	1					2							2
Suscite immédiatement auprès des autres une impression positive et crédible	4		1				1		1	1				2							2
Négocie bien en utilisant différentes approches	4		1							2	1			2					1		1
Clôture les affaires, les ventes ou les discussions par un engagement ferme de la part des deux parties	3				1					1	1			1	1				2		
Promeut et défend ses propres idées ou les idées venant de l'organisation	1					1	1	1	1			2					1				1
<b>moyenne</b>	<b>3.5</b>	<b>3.3</b>					<b>3.3</b>					<b>3.3</b>					<b>3.3</b>				



S'adapter et réagir au changement	S	H					P					C					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
S'adapte au changement de manière positive	4			1					2	1					2						1	1
Est ouvert aux idées nouvelles	5	1							1		2			2				1	1			
Etablit facilement des relations et communique bien avec des gens de cultures différentes	5			1					1	1	1			2						1	1	
S'adapte à l'évolution des circonstances	2			1					1	1	1			1		1					2	
Adopte en toute circonstance le style interpersonnel le plus approprié	4				1		1			2				2						1	1	
Travaille sans peine dans des situations incertaines	4				1				1	2				1		1					1	1
<b>moyenne</b>	<b>4.0</b>			<b>3.0</b>					<b>3.7</b>					<b>3.5</b>						<b>3.8</b>		

## Scores les plus élevés

Cette partie liste les items pour lesquels vous avez reçu les scores les plus élevés (par rapport à la moyenne de tous les scores donnés par vos évaluateurs). Vos évaluateurs ont identifié cette série spécifique de comportements comme étant vos points forts.

Classement	Comportement	Note moyenne sans Soi	Compétence
1	Invite les autres à émettre leurs suggestions lors de la prise de décisions	4.25	Travailler avec les gens
2	Crée un bon esprit d'équipe en encourageant l'harmonie, la coopération et la communication	4.12	Travailler avec les gens
3	Identifie les besoins de développement et fournit des ressources pour faciliter l'apprentissage	3.88	Diriger et superviser
3	Exprime aux autres combien il apprécie quand ils font du bon travail	3.88	Travailler avec les gens
3	S'adapte à l'évolution des circonstances	3.88	S'adapter et réagir au changement
4	S'adapte au changement de manière positive	3.75	S'adapter et réagir au changement
4	Repère et engage des individus hautement qualifiés	3.75	Diriger et superviser
4	Etablit facilement des relations et communique bien avec des gens de cultures différentes	3.75	S'adapter et réagir au changement
4	Travaille sans peine dans des situations incertaines	3.75	S'adapter et réagir au changement
5	Influence le déroulement des conversations et les oriente vers l'objectif souhaité	3.71	Persuader et influencer

### Scores les plus faibles

Cette partie liste les items pour lesquels vous avez reçu les scores les plus faibles (par rapport à la moyenne de tous les scores donnés par vos évaluateurs). Vos évaluateurs ont identifié cette série spécifique de comportements comme pouvant constituer pour vous des objectifs de développement.

Classement	Comportement	Note moyenne sans Soi	Compétence
1	Promeut et défend ses propres idées ou les idées venant de l'organisation	2.88	Persuader et influencer
2	Négocie bien en utilisant différentes approches	3.00	Persuader et influencer
2	Suit de près le comportement des autres afin de veiller au respect des standards appropriés	3.00	Diriger et superviser
2	Clôture les affaires, les ventes ou les discussions par un engagement ferme de la part des deux parties	3.00	Persuader et influencer
3	Est ouvert aux idées nouvelles	3.12	S'adapter et réagir au changement
3	Prend le temps de se renseigner sur ce que les autres ont à dire	3.12	Travailler avec les gens
3	Soutient les autres, facilite leur travail et les défend quand c'est nécessaire	3.12	Travailler avec les gens
4	Adopte en toute circonstance le style interpersonnel le plus approprié	3.25	S'adapter et réagir au changement
5	Donne aux autres une direction claire	3.38	Diriger et superviser
5	Montre de l'intérêt pour les attitudes, les opinions et les motivations des autres	3.38	Travailler avec les gens

Questions ouvertes

**What should this person start doing?**

---

- Thinking about others when making big business decisions.  
    Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.
- cvbcvbcvb
  
- ?
  
- not sure
  
- listen better to others' opinions.
  
- .
  
- .
  
- na
  
  
- not sure

Questions à choix multiple.

Les tableaux indiquent la façon que les évaluateurs dans chaque catégorie ont répondu aux questions à choix multiple. Dans chaque colonne, le nombre d'évaluateurs pour chaque option de réponse est indiqué.

How long have you known the focus?

	S	H	P	C	A
1 year	0	1	1	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

## Commentaires

Ce rapport a été généré par le « Système Standard de Feedback Multi évaluateurs en ligne » de SHL. Il comprend des informations issues du questionnaire UCF (Universal Competency Framework). Son utilisation est limitée aux personnes qui ont suivi une formation spécialisée à l'utilisation et à l'interprétation de celui-ci. Le rapport ci-dessus a été généré sur la base des réponses faites par des évaluateurs à ce questionnaire. Une attention particulière doit être accordée, lors de l'interprétation des données, à la nature subjective de ces évaluations. Ce rapport a été généré électroniquement. Cependant, l'utilisateur du logiciel pouvant apporter des modifications au texte de ce rapport, SHL Group Ltd. et les sociétés associées ne peuvent garantir que le contenu de ce rapport est le résultat inchangé du texte initialement généré par le système informatique. Nous ne pouvons en aucun cas être tenus pour responsables des conséquences de l'utilisation de ce rapport et nous nous dégageons de toutes responsabilités (négligence incluse) en ce qui concerne son contenu. Ce rapport est confidentiel et ne devra être publié sous aucun prétexte ; nous nous dégageons également de toute responsabilité à ce sujet.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

UCF Feedback Report, version 2.1, Français

<https://www.shl.com>