



Qualtrics 360 Feedback Evaluation  
Évaluation du feedback à 360° de Qualtrics

2nd March 2021

Carla Bruni



## À propos du rapport

Ce processus de feedback à évaluateurs multiples est conçu pour vous aider dans votre développement professionnel. Quand il est bien utilisé, il peut :

- Encourager une communication sincère et honnête entre vos collègues et vous-même.
- Aider à identifier vos qualités professionnelles et les opportunités de développement.
- Vous donner des occasions pour améliorer vos compétences grâce à une meilleure connaissance des perceptions et observations des autres sur votre travail.
- Orienter vos conversations avec vos collègues pour vous tenir au fait de leurs observations et de leurs suggestions.

### Vos sondés

Les personnes suivantes ont été invitées à participer à votre feedback à 360° de développement

Nombre d'évaluations reçues	16
Nombre d'auto-évaluations reçues	1
Nombre d'évaluations reçues de managers	2
Nombre d'évaluations reçues de subordonnés	4
Nombre d'évaluations reçues de pairs	11

### Échelle d'évaluation

L'échelle d'évaluation suivante a été employée au moment du feedback des évaluateurs

Rarement	1
Occasionnellement	2
Souvent	3
Presque toujours	4
Toujours	5

Vous trouverez sur la page suivante un aperçu de vos résultats pour chaque section, ainsi qu'une comparaison entre votre propre évaluation et celle des autres. Vous trouverez un descripteur à côté de chaque section :

**Point fort évident** - tous les évaluateurs vous ont évaluée 4 ou plus et vous avez auto-évaluée 3 ou plus.

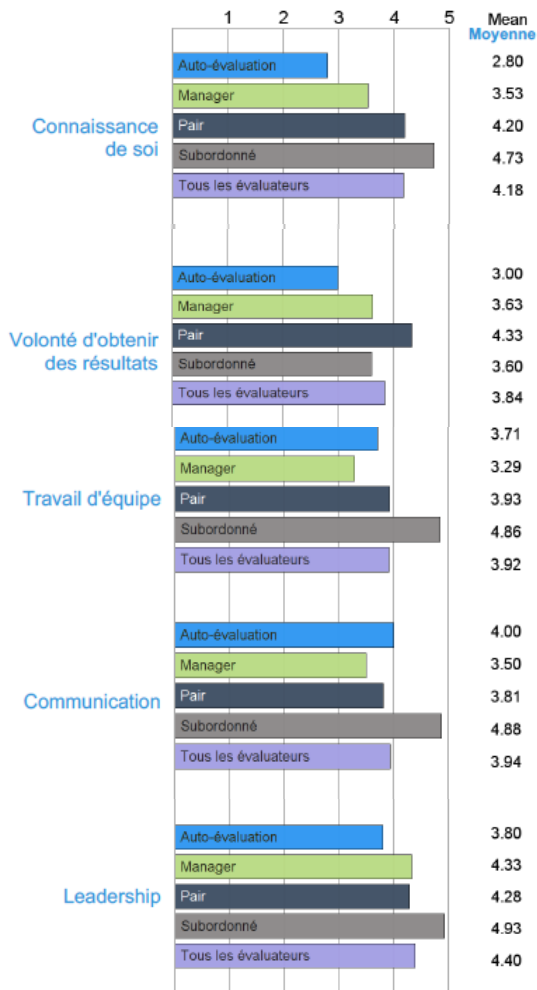
**Point fort non reconnu** - tous les évaluateurs vous ont évaluée 4 ou plus et vous avez auto-évaluée moins que 3.

**Angle mort** - tous les évaluateurs vous ont évaluée 2 ou moins et vous avez auto-évaluée 3 ou plus

**Domaine de développement** - vos résultats se trouvent 2 ou moins aussi bien pour vos évaluateurs que pour vous-même.

Si n'y a aucun descripteur à côté de la section, cela signifie que vos résultats se trouvent entre 3 et 4 aussi bien pour vos évaluateurs que pour vous-même.

## Aperçu des résultats



### Point fort non reconnu

Un point fort non reconnu relève d'une divergence entre l'auto-évaluation et les évaluations des autres. L'auto-évaluation est faible alors que les évaluations des autres sont élevées.

### S'il n'y a aucun descripteur à

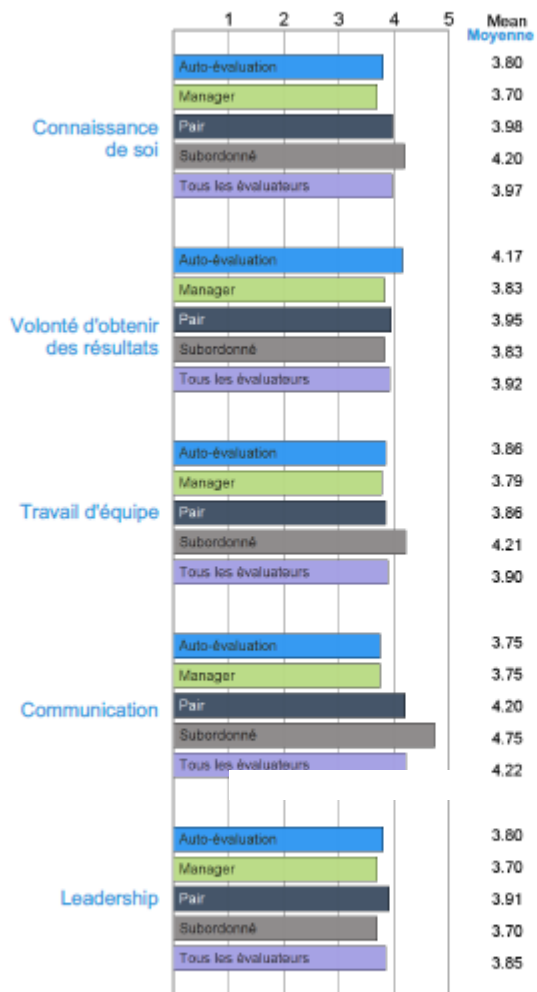
côté de la section, cela signifie que vos résultats se trouvent entre 3 et 4 aussi bien pour vos évaluateurs que pour vous-même.

### Point fort évident

Un point fort évident signifie que les auto-évaluations et celles des autres sont supérieures à la moyenne pour cette compétence

« Tous les évaluateurs » montre le résultat moyen des Managers, Subordonnés et Pairs ; l'auto-évaluation n'en fait pas partie. Voir page 2 pour plus d'informations.

## Aperçu des résultats



« Tous les évaluateurs » montre le résultat moyen des Managers, Subordonnés et Pairs ; l'auto-évaluation n'en fait pas partie. Voir page 2 pour plus d'informations.

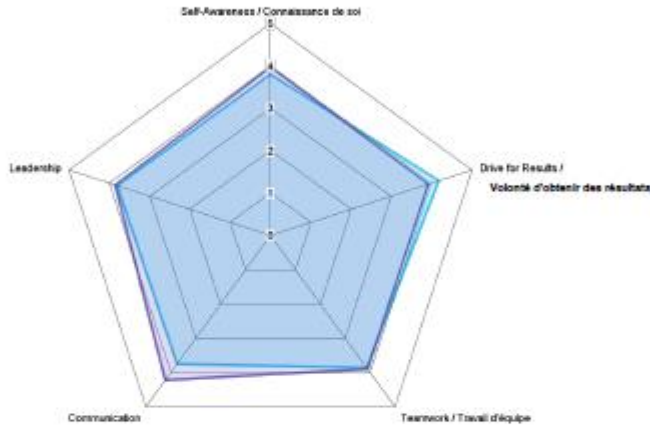
**Angle mort** - tous les évaluateurs vous ont évaluée 2 ou moins et vous avez auto-évaluée 3 ou plus

**Domaine de développement** - vos résultats se trouvent 2 ou moins aussi bien pour vos évaluateurs que pour vous même.

# Scoring Radar

# Radar des résultats

■ Self / Auto-évaluation
 ■ All Raters / Tous les évaluateurs



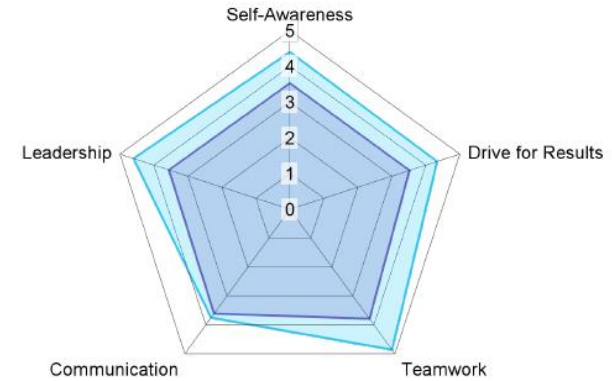
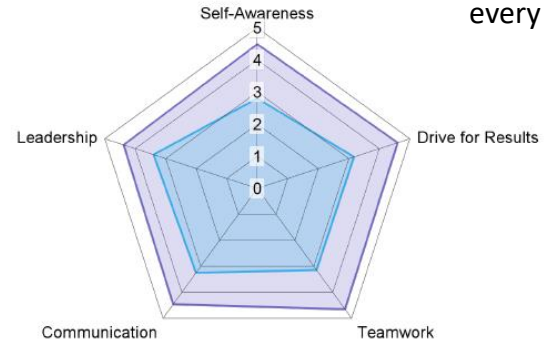
Radar Charts plot multiple scoring categories on one graph for easy comparison. Categories become points on the graph with the distance from the center indicating the value of the score in that category.

In the graph above you can compare your self evaluation to the average of your evaluators excluding you (i.e. all raters).

Les diagrammes en radar placent les différentes catégories de résultats sur un diagramme pour une comparaison facile. Les catégories deviennent des points sur le diagramme dont la distance par rapport au centre indique la valeur du résultat dans cette catégorie.

Sur le diagramme ci-dessus, vous pouvez comparer votre auto-évaluation avec la moyenne des évaluations des autres évaluateurs (tous les évaluateurs sauf vous-même).

Subject has scored self lower than All Raters in every segment



Subject has scored self higher than All Raters in every segment

## Positive and Negative Gaps

## Écarts positifs et négatifs

Positive Gaps / Écarts positifs					
Rank / Classement	Scoring Category / Catégorie de résultat	Item / Élément	All Raters/Tous les évaluateurs	Self/Auto-évaluation	Gap / Écart
1	Teamwork / Travail d'équipe	Delegate effectively ~ Déléguer efficacement	3.21	2.00	1.21
2	Self-Awareness / Connaissance de soi	Seek opportunities for self development and improvement ~ Rechercher des opportunités pour améliorer et développer	4.00	3.00	1.00
3	Communication	Convey credibility and expertise when communicating with others ~ Faire preuve de crédibilité et d'expertise lors de communications avec les autres	4.71	4.00	0.71
4	Leadership	Help team members resolve work-related problems ~ Aider les membres de l'équipe à résoudre des problèmes dans leur travail	4.50	4.00	0.50
5	Leadership	Hold team members accountable for achieving their objectives ~ Responsabiliser les membres de l'équipe pour atteindre leurs objectifs	3.43	3.00	0.43

The top questions where All Raters have scored you higher than you scored yourself – green highlight if delta >1

Negative Gaps / Écarts négatifs					
Rank / Classement	Scoring Category / Catégorie de résultat	Item / Élément	All Raters/Tous les évaluateurs	Self/Auto-évaluation	Gap / Écart
1	Self-Awareness / Connaissance de soi	Actively seek feedback from others on own performance ~ Demander activement du feedback aux autres sur travail	3.57	5.00	-1.43
2	Self-Awareness / Connaissance de soi	Control emotions, even in high-pressure situations ~ Contrôler émotions, même dans des situations stressantes	4.43	5.00	-0.57
3	Teamwork / Travail d'équipe	Support the continuous development of others ~ Soutenir le développement continu des autres	3.50	4.00	-0.50
4	Teamwork / Travail d'équipe	Value and respect differences amongst team members ~ Valoriser et respecter les différences des membres de l'équipe	4.57	5.00	-0.43
5	Communication	Communicate clearly and concisely ~ Communiquer de façon claire et précise	3.71	4.00	-0.29

The lowest questions where All Raters have scored you lower than you scored yourself – amber highlight if delta < -1

The Gap Assessment table displays your five highest positive gaps and five lowest negative gaps. The table automatically compares data from All Raters and yourself in a scoring category, or an item within a scoring category.

Gap > 1 is highlighted in green; gap < -1 highlighted in amber.

Le tableau d'évaluation des écarts affiche vos cinq écarts positifs les plus élevés et les cinq écarts négatifs les plus faibles. Le tableau compare automatiquement les données de « Tous les évaluateurs » ainsi que les vôtres dans une catégorie de résultat, ou un élément d'une catégorie de résultat.

Écart > 1 est surligné en vert ; écart < -1 est surligné en orange.

## High and Low Scores Résultats les plus élevés et les plus faibles

Highest Scores / Résultats les plus élevés			
Rank / Classement	Scoring Category / Catégorie de résultat	Item / Élément	Average / Moyenne
1	Teamwork / Travail d'équipe	Treat others with respect ~ Traiter les autres avec respect	4.93
2	Communication	Convey credibility and expertise when communicating with others ~ Faire preuve de crédibilité et d'expertise lors de communications avec les autres	4.71
3	Teamwork / Travail d'équipe	Value and respect differences amongst team members ~ Valoriser et respecter les différences des membres de l'équipe	4.57
4	Leadership	Help team members resolve work-related problems ~ Aider les membres de l'équipe à résoudre des problèmes dans leur travail	4.50
5	Teamwork / Travail d'équipe	Work effectively in a team ~ Travailler efficacement en équipe	4.43

Lowest Scores / Résultats les plus faibles			
Rank / Classement	Scoring Category / Catégorie de résultat	Item / Élément	Average / Moyenne
1	Self-Awareness / Connaissance de soi	Actively seek feedback from others on own performance ~ Demander activement du feedback aux autres sur travail	2.67
2	Self-Awareness / Connaissance de soi	Control emotions, even in high-pressure situations ~ Contrôler émotions, même dans des situations stressantes	3.56
3	Leadership	Translate NATO's strategy into concrete actions / plans ~ Traduire la stratégie de l'OTAN en actions/plans concrets	3.56
4	Leadership	Hold team members accountable for achieving their objectives ~ Responsabiliser les membres de l'équipe pour atteindre leurs objectifs	3.56
5	Leadership	Take team members' ideas and opinions into account when making decisions ~ Prendre en compte les idées et les opinions des membres de l'équipe pour prendre une décision	3.67

Highest and Lowest represents scores on "All Raters".  
Tables show 5 highest and lowest scores that you received in a scoring category, or an item within a scoring category.  
Scores >4.5 are highlighted in green. Scores <2 are highlighted in red

Les résultats les plus élevés et les plus faibles représentent « Tous les évaluateurs ».  
Les tableaux affichent les 5 résultats les plus élevés et les plus faibles que vous avez reçus dans une catégorie de résultat, ou un élément d'une catégorie de résultat.  
Résultats > 4,5 sont surlignés en vert. Résultats < 2 sont surlignés en rouge.

# Drive for Results

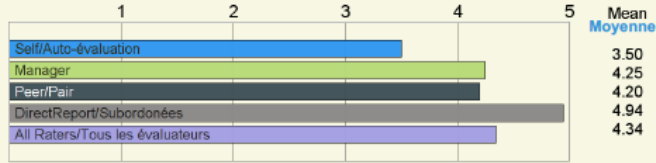
# Volonté d'obtenir des résultats

## Rater Category Breakdown

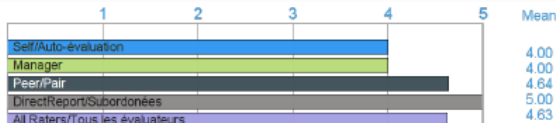
## Répartition par catégorie d'évaluateur

Your Average  
Votre moyenne

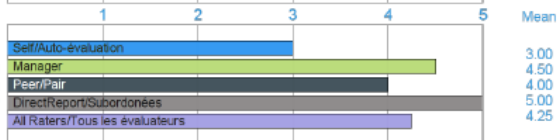
**4.34**



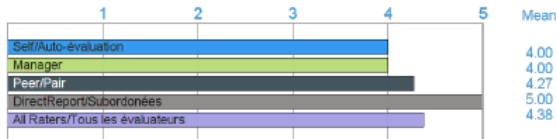
À quelle fréquence êtes-vous en mesure de fixer des objectifs ambitieux?



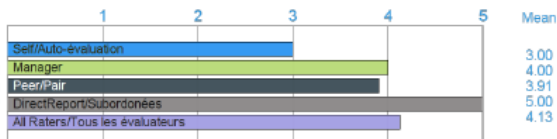
À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'aider les autres à atteindre leurs objectifs?



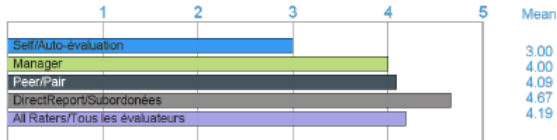
À quelle fréquence êtes-vous en mesure de prioriser le travail selon les besoins de l'entreprise et de ses clients?



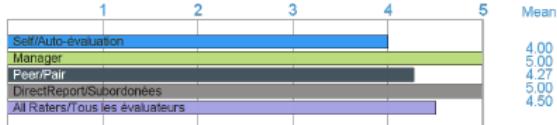
À quelle fréquence êtes-vous en mesure de prendre des décisions efficaces et rapides?



À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'atteindre les objectifs même en cas d'obstacles ou de problèmes?



À quelle fréquence êtes-vous en mesure de contribuer à une culture d'amélioration continue?



"Your Average" represents scores on "All Raters".

« Votre moyenne » représente vos résultats pour « Tous les évaluateurs ».

# Communication

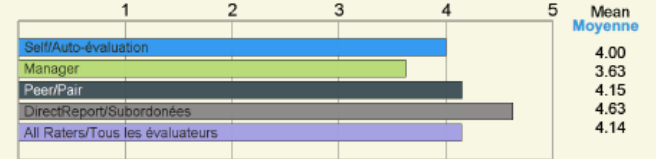
# Communication

## Rater Category Breakdown

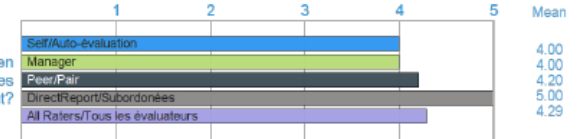
## Répartition par catégorie d'évaluateur

Your Average  
Votre moyenne

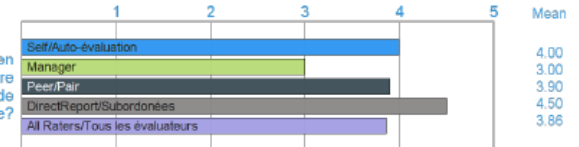
**4.14**



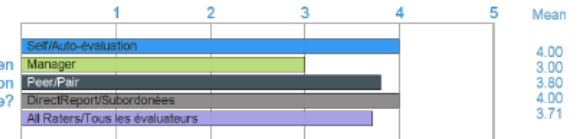
À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'écouter les autres activement?



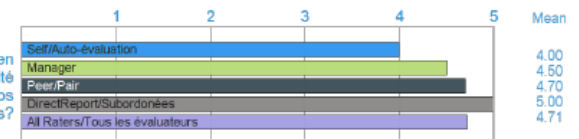
À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'adapter votre communication en fonction de l'auditoire?



À quelle fréquence êtes-vous en mesure de communiquer de façon claire et précise?



À quelle fréquence êtes-vous en mesure de faire preuve de crédibilité et d'expertise lors de vos communications avec les autres?



"Your Average" represents scores on "All Raters".

« Votre moyenne » représente vos résultats pour « Tous les évaluateurs ».

**What should you consider stopping doing in order to continue to grow and develop?**

Que devriez-vous envisager d'arrêter de faire afin de continuer à vous développer et à progresser ?

Page 13

**What should you start doing to continue to grow and develop further?**

Que devriez-vous commencer à faire afin de continuer à vous développer et à progresser?

Page 14

**What is your greatest strength and what should you continue to do to grow and develop?**

Quelle est votre plus grande force et que devriez-vous continuer de faire pour progresser et vous développer ?

Page 15