

MODE OPÉRATOIRE

Phase 3 : Comparatif des niveaux requis et des niveaux acquis :

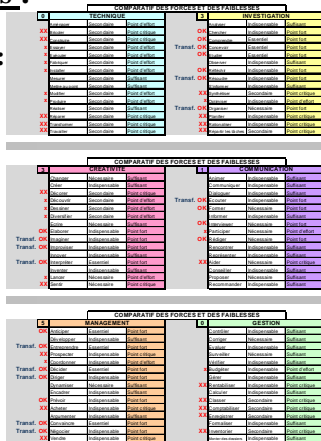
Les résultats de l'audit individuel sont comparés avec les exigences fixées lors du paramétrage du poste.

Paramètres comparés :

3.1. Forces et faiblesses :

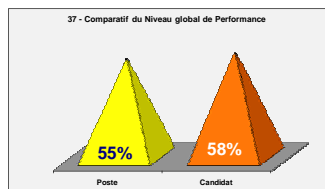
La comparaison des résultats permet d'identifier le potentiel de performance en :

- Potentiel maximum
- Potentiel fort
- Potentiel moyen
- Potentiel faible
- Potentiel nul



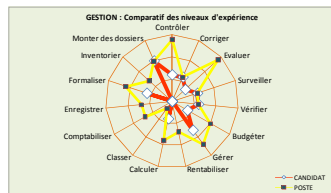
3.2. Écarts de performance :

Le diagnostic porte sur le niveau de performance : global, par secteur.



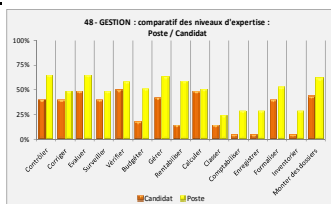
3.3. Écarts d'expérience :

Le diagnostic porte sur le niveau de performance : global, par secteur, par activité.



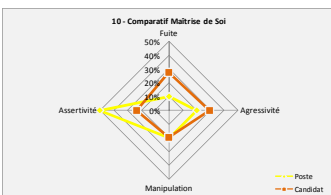
3.4. Écarts de connaissance :

Le diagnostic porte sur le niveau de performance : global, par secteur, par activité.



3.5. Écarts de profil :

Le diagnostic porte sur :
 Le mode de pensée
 Le tempérament
 La gestion des conflits
 Le style relationnel
 Le mode de communication



Dossier d'analyse :

Après étude du dossier, un rapport est transmis dans lequel figurent :

- L'analyse commentée des résultats
- Les conclusions de l'audit
- Les préconisations sur les actions correctives

MODE OPÉRATOIRE

Phase 4 : Mesure de la performance collective :

Les résultats individuels sont utilisés pour enrichir la base de données permettant l'évaluation des niveaux de performance d'équipe. Les valeurs ne sont pas simplement l'addition des chiffres individuels, elles sont recalculées sur le principe de la valeur ajoutée de l'un par rapport à l'autre.

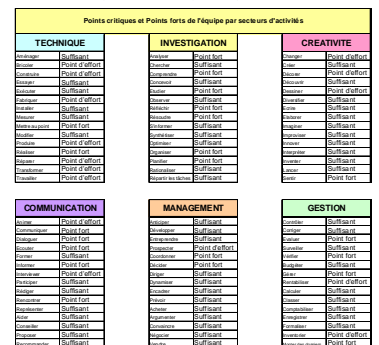
Paramètres comparés :

4.1. Points forts et points d'efforts

Les résultats obtenus permettent de classer les 90 activités en point :

- Fort
- Suffisant
- Effort
- Critique

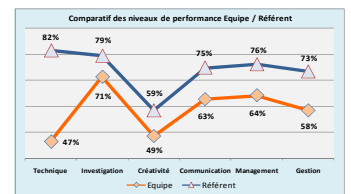
Points critiques et Points forts de l'équipe par domaine	
Technique	Point d'effort
Investigation	Suffisant
Créativité	Suffisant
Communication	Suffisant
Management	Suffisant
Gestion	Suffisant



Les degrés de motivation, d'intérêt, d'expérience et de connaissances sont pris en compte pour ce classement.

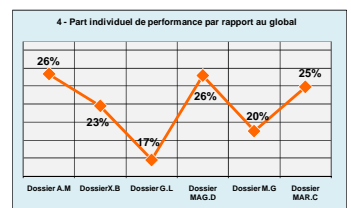
4.2. Mesure du niveau de performance :

La mesure porte sur le niveau de performance : global, par secteur, par rapport à un référent.



4.2.1. Apport individuel :

Le diagnostic porte sur la part individuelle par rapport : au global, au secteur.



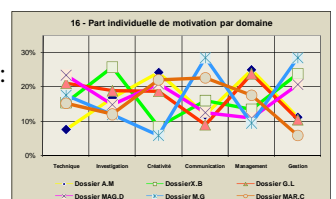
4.3. Mesure du niveau de motivation :

La mesure porte sur le degré de motivation : global par secteur.



4.3.1. Apport individuel :

Le diagnostic porte sur la part individuelle par rapport : au global au secteur.



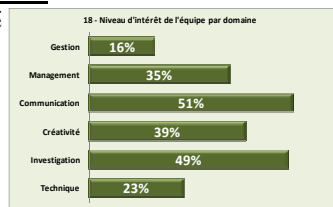
MODE OPÉRATOIRE

Phase 4 : Mesure de la performance collective :

Paramètres comparés :

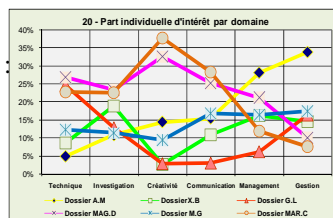
4.4.Mesure du niveau d'intérêt :

La mesure porte sur le degré d'intérêt :
global
par secteur.



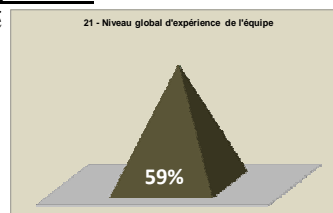
4.4.1.Apport individuel :

Le diagnostic porte sur la part individuelle par rapport :
au global
au secteur.



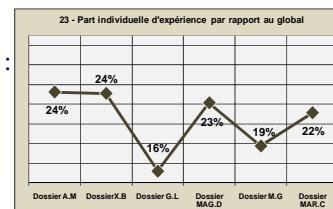
4.5.Mesure du niveau d'expérience :

La mesure porte sur le degré d'expérience :
global
par secteur.



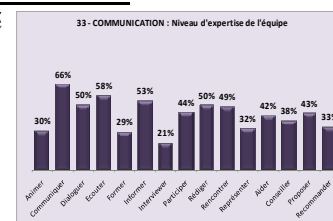
4.5.1.Apport individuel :

Le diagnostic porte sur la part individuelle par rapport :
au global
au secteur



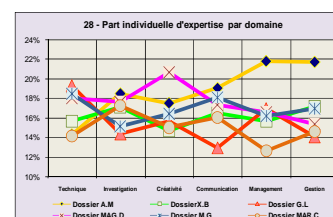
4.6.Mesure du niveau de connaissance :

La mesure porte sur le degré de connaissance :
global,
par secteur,
par activité.



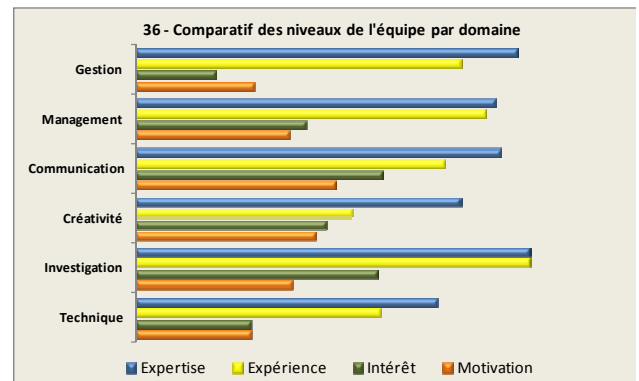
4.6.1.Apport individuel :

Le diagnostic porte sur la part individuel par rapport :
au global
au secteur.



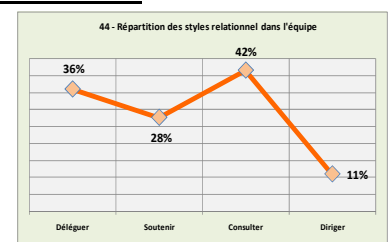
MODE OPÉRATOIRE

Phase 5 : Synthèse de performance d'équipe :



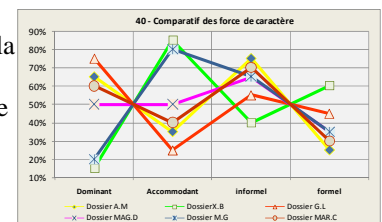
5.1.Mesure du potentiel relationnel :

La mesure porte sur le potentiel de :
perception,
jugement,
affinité,
relation,
réaction,
conflit.



5.2.Part d'influence individuelle :

Le diagnostic porte sur la part d'influence des uns sur les autres, en matière de communication et de relations.



Conclusion :

La métrologie « molle » peut et doit être considérée comme un instrument de mesure au même titre que n'importe qu'elle machine utilisée dans un laboratoire.

Grâce à des programmes informatiques de plus en plus sophistiqués mis au service d'appareils très élaborés et de techniciens spécialisés, la science de la mesure a pu s'imposer dans le secteur industriel. Nous pouvons donc considérer que du point de vue « technique », la performance arrive à son apogée. Mais, qu'en est-il des personnes concernées, ou qui sont en amont et en aval de la pièce mesurée ? Sont-elles intéressées par ce qu'elles font ? Sont-elles suffisamment motivées ? Sont-elles assez expérimentées ? Sont-elles expertes dans leur domaine ? Sont-elles performantes ?

De la même façon qu'il est impossible de dire qu'une pièce est conforme aux exigences fixées avant de l'avoir mesurée, il est impossible de dire d'une personne qu'elle est performante avant d'avoir mesuré son potentiel et, si nécessaire, définis des actions correctives. La recherche de la performance commence par la mesure.