



360°

Fiche de présentation : Le 360° de votre collaborateur

Les objectifs pour L'entreprise :

- Mieux connaître les pratiques managériales dans l'entreprise pour concevoir des plans de développement individuel et collectif adaptés
- Mettre en place et/ou faire mûrir une culture managériale
- Impliquer les experts et managers dans leur évolution par une prise de conscience des attentes et de leurs axes de développement
- Aligner leurs compétences aux enjeux de l'entreprise
- Développer une culture de la communication et du feedback

Le collaborateur qui est au cœur du 360 ° se nomme « **l'observé** ».

Le collaborateur du cabinet EG Conseils Rh qui pilote et accompagne l'observé se nomme « **le consultant** »

Celui qui commande le 360° pour l'observé se nomme « **le prescripteur** »

Les salariés qui répondent au questionnaire à propos de l'observé se nomment « **les observateurs** ».

Sommaire :

1. Pour qui ?
2. Pour apprécier quels critères ?
3. Un 360° se déroule en 6 étapes
4. Le questionnaire 360°
5. Le consultant qui pilote le 360°
6. Le pilote utilise le 360° conçu par Performanse

1. Pour qui ?

Pour tout collaborateur cadre ou non-cadre qui souhaite :

- Mieux appréhender **ses compétences**, ses potentialités, ses points de vigilance
- Analyser et comprendre **les écarts** de performance observés, **avec les attendus**
- Prendre conscience de son **impact** sur les autres et des **décalages** de perception entre lui-même et son entourage
- Identifier des axes de **développement**

2. Pour apprécier quels critères?

Retour de perceptions de l'entourage professionnel du collaborateur dans le cadre du 360° (hiérarchique, pairs, collaborateurs, tiers), comparé à sa propre perception au travers d'un questionnaire identique sur ses pratiques et compétences.

Les 13 critères observés :

- Décision
- Communication
- Gestion de l'interpersonnel
- Coopération
- Pilotage de l'activité
- Gestion de la complexité
- Orientation service

Management

- Gestion de l'équipe
- Leadership
- Management avancé

Divers

- Conduite de l'innovation
- Conduite du changement
- Intelligence émotionnelle

3. Un 360° se déroule en 6 étapes

ETAPE 1 :

Le consultant vérifie avec le prescripteur du 360° que les principes fondamentaux sont respectés :

- Communication et transparence
- Volontariat de l'observé
- Anonymat des observateurs
- Confidentialité des résultats
- Feedback des résultats
- Formalisation d'un plan de développement

ETAPE 2 :

Le consultant contacte l'observé pour lui expliquer le mode opératoire et pour recueillir la liste des mails concernant :

- le N+1,
- les pairs (minimum 3),
- les collaborateurs (minimum 3),
- les tiers

A partir de la liste des collaborateurs concernés, envoi à chacun d'entre eux d'un lien informatique vers le site du 360° .

ETAPE 3 :

Le consultant assure le traitement statistique des questionnaires remplis et relance ceux qui n'ont pas répondu

Il édite le rapport 360° comprenant :

- l'auto-appréciation de l'observé
- l'appréciation par chaque famille de répondants (N+1, N-1, pairs, tiers).

ETAPE 4 :

Le consultant conduit auprès de l'observé un entretien personnalisé des caractéristiques de ce 360° : points forts, points d'effort. En assurant la relation entre les résultats de ce 360° et le quotidien de l'observé, cet entretien permet de mettre sur pieds le contenu possible du plan de développement. Le consultant remet d'ailleurs un support utile pour construire ce plan.

ETAPE 5 :

1 semaine à 15 jours plus tard : le consultant rencontre l'observé à nouveau pour partager le plan de développement.

ETAPE 6 :

3 semaines à 1 mois plus tard le consultant rencontre l'observé à nouveau pour dresser un premier bilan de ce plan de développement.

4. Le questionnaire 360°

- **10 à 15 minutes** de passation
- **Construit comme une enquête.** Recueil de questions qui repèrent une compétence. Chaque compétence est observée par 4 questions.
- **Même questionnaire :** A compléter par l'observé et les observateurs.
- **Adaptable** en fonction de la culture, du contexte et des enjeux managériaux de l'entreprise.

5. Le consultant qui pilote le 360°



Eric Gardies est **coach, consultant** et **formateur** au sein du cabinet EG CONSEILS RH.

3

Fiche de présentation : Le 360° de votre collaborateur –

EG Conseils RH –Espace performance La Fleuriaye – 15 av du professeur Jean Rouxel – Bat D1 – 44 481 CARQUEFOU
cédex – N° Siret 539 674 473 000 19 –code NAF 7022Z – N° d'enregistrement de formation : « enregistré sous le N° 52 44
06612 44. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'état »

Il est **accrédité par Performanse** pour piloter le 360° .

Le prescripteur confie à EG Conseils RH la mission d' « Evaluation 360° » concernant l'observé.

La prestation sera réalisée par Monsieur Eric Gardies consultant d'EG Conseils RH, dont les capacités professionnelles, validées par vos soins, le rendent apte à la réaliser. Pour cette mission, sa légitimité repose sur :

- 17 ans d'expérience chez un expert du recrutement : Manpower (où il a recruté les intérimaires puis les permanents de la région Ouest + 6 ans de gestion de carrières)
- 13 ans d'expérience de l'accompagnement en gestion de carrière et recherche d'emploi de cadres, dont 6 ans dans la société Right Management puis plus de 6 ans chez EG Conseils Rh. De plus il allie à cette expérience, une posture de coach qui lui permet d'adopter une posture bienveillante et confrontante utile dans la mise en œuvre des évaluations 360°.
- Une expérience de plus de 6 ans sur 2 outils différents pour piloter des 360° (questionnaires 360° du Management Research Group puis de Performanse)

6. Le pilote utilise le 360° conçu par Performanse

La certification ISO 10667-2



PerformanSe est certifié ISO 10667-2
pour la conception de tests psychométriques, et la réalisation de prestations d'assessment et de développement des talents.