



Le feed-back 360° pour manager

Le 360° feed-back est un outil de diagnostic et d'amélioration des compétences. Il connaît différentes variantes mais le principe reste le même : développer les capacités managériales dans un cadre sécurisant et motivant.

Il s'inscrit dans une valorisation des forces et des ressources des managers, afin de développer également des relations de confiance mutuelle avec les collaborateurs, d'organiser le travail de manière optimale et d'améliorer le climat et l'esprit d'équipe.

La partie initiale de diagnostic de ce processus est neutre. C'est un point de départ pour évoluer, donnant au manager concerné une évaluation par rapport au rôle qu'on attend de lui. Cela lui donne aussi des ressources lui permettant d'assumer son identité avec sérénité et équilibre.

Le 360° s'inscrit dans une volonté de donner du sens au travail de manager, surtout dans des organisations en changement ou en croissance.

C'est aussi un outil de développement personnel dont le manager pourra tirer profit en fonction de sa volonté et son engagement.

Le 360° est une appréciation des comportements visibles liée aux compétences du manager. Cette perception se fait par :



- les collaborateurs subalternes
- les collaborateurs de même niveau hiérarchique
- les supérieurs
- ... et lui-même

Toutes les données récoltées par le biais d'un questionnaire télématique sont synthétisées de façon anonyme



Le feed-back 360° pour manager / suite

LES COMPETENCES ET LEURS RESULTATS

Les compétences peuvent être au préalable ciblées selon certains critères (valeurs et stratégies de l'entreprise, nature du projet à diriger, nombre de collaborateurs sous la responsabilité du manager, cahier des charges, etc.).

Ces compétences peuvent également être standardisées.
Par exemple :

1. Leadership et animation d'équipe
2. Esprit entrepreneurial
3. Compétences opérationnelles
4. Compétences relationnelles
5. Gestion de soi



Chacune de ces compétences comprend alors des sous critères qui en affinent le sens. Par exemple, dans le Leadership et animation d'équipe, on trouve :

- Orientation : capacité à transmettre les orientations à l'équipe et à obtenir son adhésion
- Capacité à s'imposer : persuader, s'affirmer avec tact et fermeté
- Valorisation des collaborateurs : capacité à identifier et valoriser le potentiel des équipes et des collaborateurs, à construire des complémentarités
- Développement des collaborateurs : intérêts et capacités à développer les compétences et le potentiel des collaborateurs, en leur donnant des opportunités et des feed-back valorisants.
- Exemplarité : cohérence entre ce qui est dit et fait

Si le 360° est proposé à l'ensemble d'une équipe de cadres, il permet de définir également des besoins en formation ou des mesures d'accompagnement pertinentes.

