



MON GUIDE POUR MON RAPPORT

CONNAISSEZ-VOUS LES GISEMENTS INEXPLOITES DE VOTRE POTENTIEL ?

Joceline HAMON

Ce guide vous aide à comprendre votre rapport 360° feedback en ligne.

Le 360° feedback en ligne est une démarche puissante qui vous permettra d'identifier les gisements inexploités de votre potentiel décrit concrètement sous forme de compétences et de comportements observables.

« Le paradoxe de la condition humaine, c'est qu'on ne peut devenir soi-même que sous l'influence des autres. »

Boris CYRULNIK



SOMMAIRE

Le 360° feedback en ligne	3
360° feedback en ligne	3
Un questionnaire pour chacun.....	3
Votre rapport 360° feedback en ligne.....	4
Impact de votre 360° feedback	4
Conseils avant de lire mon rapport 360°	6
Des conditions de lecture optimales	6
Découverte progressive de mon rapport 360°	6
7 étapes à suivre pour une analyse optimale de mon rapport.....	7
Éléments pour l'interprétation de mon rapport 360°	8
Mes scores.....	8
Mon graphe radar.....	8
Exemple d'interprétation du rapport spécimen de Sylvain PONS.....	9
Mes Top 7 Max et Min	10
Exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS	10
Réponses aux questions ouvertes de fin	11
Exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS	11
Mes graphes curseurs.....	12
Synthèse par compétence : exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS.....	12
Synthèse par dimension : exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS.....	13
Synthèse par comportement observable : exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS	13
Dispersion des réponses par groupe	14
Exemples d'interprétation du rapport de Sylvain PONS	14
Ma Matrice de Johari.....	15
Exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS	15
Elaboration de mon plan de progrès.....	16
Je me fais accompagner par un coach	16
Pour me préparer à un entretien avec mon coach	17
Dans un an, je repasse mon 360° feedback	17

Le 360° feedback en ligne

Le 360° feedback, appelé aussi évaluation à 360°, est une démarche spécialement conçue pour évaluer vos compétences par les personnes qui vous connaissent et qui travaillent avec vous. Elle est utilisée usuellement par des professionnels.

360° feedback en ligne est un outil **grand public** basé sur cette démarche.

L'évaluation 360° feedback en ligne recueille pour vous, via un questionnaire en ligne, vos propres perceptions et **les perceptions de votre entourage sur vos comportements et vos compétences.**

Les perceptions de votre entourage sont ensuite comparées aux vôtres. **Vous prenez alors conscience de la façon dont vous êtes effectivement perçu(e)**, ainsi que de vos points forts et de vos axes de développement.

Avec l'évaluation à 360° vous disposez d'un état des lieux complet et factuel à partir duquel vous pouvez bâtir un plan de progrès pertinent pour progresser au niveau personnel et professionnel.

Un questionnaire pour chacun

Chaque questionnaire 360° feedback en ligne recouvre un rôle ou un besoin spécifique. Vous avez le choix entre différents questionnaires (management hiérarchique, transversal, orientation professionnelle, autres activités...).

Chaque questionnaire 360 ° feedback en ligne est adapté au rôle ou au besoin visé et propose 3 niveaux d'analyse :

- par compétences (ou thème),
- par dimensions (ou sous-thème),
- et par comportements observables. Ce sont les questions auxquelles les répondants répondent.

Les compétences et dimensions sont des niveaux de consolidation qui permettent d'avoir une image synthétique.

Votre rapport 360° feedback en ligne

Les résultats de votre questionnaire sont consignés dans **votre rapport 360° feedback**, affinés en fonction des 3 niveaux d'analyse du questionnaire : compétences, dimensions, comportements observables.

Des graphiques donnent une vision claire et lisible en confrontant l'image que vous avez de vous-même à celle que les membres de votre entourage perçoivent de vous.

Votre rapport vous est transmis sous la forme d'un fichier PDF d'une cinquantaine de pages, en couleurs, agrémenté de nombreux graphes, lisible et imprimable avec le logiciel gratuit Acrobat Reader d'Adobe.

Rapport de l'essai gratuit

Le rapport de votre essai gratuit 360° feedback donne une synthèse globale de vos compétences ainsi qu'un aperçu des retours de vos répondants : vous avez ainsi la possibilité de visualiser les premiers graphes de chacune des différentes sections qui constituent votre rapport.

☞ Pour avoir votre rapport complet détaillé affichant toutes les informations, il vous faudra acheter le questionnaire.

Impact de votre 360° feedback

L'impact du 360° feedback est important : il vous révèle vos comportements tels qu'ils sont perçus par les autres. Vous prendrez ainsi conscience à la fois de talents inexploités sur lesquels vous pourrez vous appuyer et de points de fragilité auxquels, pour certains, il vous faudra prêter la plus grande des attentions.

Avec ces résultats, souvent le 360° vous place dans une perspective de changement qui peut susciter des évolutions importantes tant sur le plan personnel que professionnel.

La mauvaise nouvelle

Le 360° feedback donne **une photo de la façon dont vous êtes perçu(e) par votre entourage**. Cette photo est un instantané pris à un instant donné de la manière dont votre entourage vous voit.

Il se peut bien sûr que vous ne soyez d'accord avec ces perceptions, ces retours peuvent vous apparaître faux, injustes, tronqués, excessifs, incomplets, réducteurs ou déformés... Vous pouvez même compléter la liste de ces qualificatifs.

Il se peut aussi que pour certains retours, vous ressentiez de forts sentiments : de la colère, du découragement, un esprit de vengeance, du dépit, un sentiment d'incompréhension voir d'injustice d'être ainsi autant méconnu(e) ; comme il se peut que pour d'autres retours vous ressentiez du plaisir, de la joie, de la fierté, du bonheur ... d'être reconnu(e).

En matière de savoir-faire et savoir-être, l'image de vous perçue par ceux qui vous entourent se révèle toujours d'une grande richesse et valeur.

Avec le 360° feedback, nous sommes dans le registre de la subjectivité (image perçue) et par le recueil des différentes perceptions de votre entourage, d'une subjectivité croisée.

Ce qui est important c'est que **c'est de cette façon que vous êtes perçu(e)** par votre entourage, à la date du rapport.

La bonne nouvelle

Cette perception de votre entourage révélée par votre 360° feedback, **vous pouvez la faire évoluer !**

Il ne tient qu'à vous de faire rayonner d'autres comportements qui imprimeront ou qui se substitueront aux représentations qu'ont de vous votre entourage.

Les retours de votre 360° feedback vous donnent les éléments pour **élaborer votre plan de progrès**. Votre plan de progrès vous permettra de travailler sur vous-même, d'exploiter vos forces inconnues et de chercher à combler certaines de vos fragilités, celles qui se révéleront pertinentes de travailler dans le cadre précis de votre situation : situation actuelle et souhaits d'évolution.

C'est **en adoptant de nouveaux comportements** de façon récurrente, massive, directe, claire que vous pourrez **modifier les perceptions qu'ont de vous votre entourage**. En étant soumis à de nouveaux comportements de votre part, dissonants par rapport aux représentations actuelles, votre entourage n'aura d'autre choix que de substituer les anciens comportements aux nouveaux.

Si je ne mets pas en œuvre de plan de progrès, cela signifie que je n'aurais en fait pas exploité mon 360° feedback. **Sans plan de progrès, mon 360° feedback n'a aucune utilité !** Au plus un intérêt de curiosité. Et sans doute des attentes déçues de la part de votre entourage. En effet, votre entourage vous aura consacré du temps en répondant à votre questionnaire et il serait en droit d'attendre une prise en compte de votre part des retours donnés par le biais de leurs réponses.

Donc, oui, absolument, un plan de progrès, sauf ... si je suis parfait(e) ...

Conseils avant de lire mon rapport 360°

 *Je ne dois pas me précipiter dans la lecture de mon rapport 360° feedback. Avant de le lire, il me faut me mettre dans de bonnes conditions pour pouvoir le comprendre pleinement.*

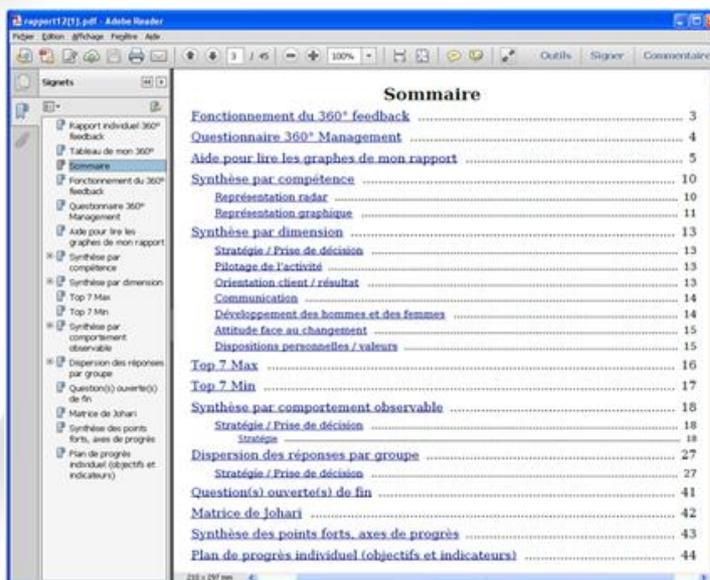
Des conditions de lecture optimales

- ✓ **Je ne me précipite pas** dans la lecture de mon rapport 360° feedback. Avant de le lire, il me faut me mettre dans de bonnes conditions pour pouvoir en tirer profit pleinement.
- ✓ **Je réserve 1h30** dans mon emploi du temps. C'est le temps moyen qu'il me faut pour me plonger dans mon rapport complet détaillé.
- ✓ Je choisis d'être dans **un endroit tranquille** où je serais au calme, isolé(e), à l'abri du bruit et des sollicitations extérieures.
- ✓ Je prends le temps de **réfléchir à ce qui m'attend** dans mon rapport 360°. Je me prépare mentalement à accueillir toutes les réponses que j'imagine dans mon rapport 360° : celles qui me feront plaisir comme celles qui me dérangeront.
- ✓ **Je note par écrit les retours** auxquels je m'attends en répondant aux questions suivantes :
 - Quels sont les retours auxquels je m'attends ?
 - De la part de quels groupes d'acteurs ? ...

Découverte progressive de mon rapport 360°

Les signets et les liens actifs du sommaire facilitent la navigation à l'intérieur de mon rapport 360°.

Je les utilise pour me déplacer efficacement.



Sommaire	
Fonctionnement du 360° feedback	3
Questionnaire 360° Management	4
Aide pour lire les graphes de mon rapport	5
Synthèse par compétence	10
Représentation radar	10
Représentation graphique	11
Synthèse par dimension	13
Stratégie / Frise de décision	13
Pilotage de l'activité	13
Orientation client / résultat	13
Communication	14
Développement des hommes et des femmes	14
Attitude face au changement	15
Dispositions personnelles / valeurs	15
Top 7 Max	16
Top 7 Min	17
Synthèse par comportement observable	18
Stratégie / Frise de décision	18
Stratégie	18
Dispersion des réponses par groupe	27
Stratégie / Frise de décision	27
Question(s) ouvert(s) de fin	41
Matrice de Johari	42
Synthèse des points forts, axes de progrès	43
Plan de progrès individuel (objectifs et indicateurs)	44

7 étapes à suivre pour une analyse optimale de mon rapport

Pour exploiter au mieux mon rapport, pour préparer mon analyse et enrichir mon plan d'action individuel, je suis les étapes suivantes :

Étape 1 : Je prends connaissance du chapitre « **Aide pour lire les graphes de mon rapport** » - qui me donne des exemples et explications de tous les graphes que je vais trouver dans mon rapport.

Étape 2 : Je prends connaissance de la « **Représentation radar** » qui juxtapose dans deux graphes l'image que j'ai de moi et la perception de mes répondants.

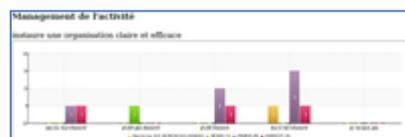
Étape 3 : Je prends connaissance des sections « **Top 7 Max** » : mes 7 scores les plus hauts et **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** : mes 7 scores les plus bas. Ces scores me donnent une idée un premier aperçu de mes talents et de mes points de progrès.

Étape 4 : Je prends connaissance des différents **graphes curseurs**. Les graphes curseurs sont visuels, ils permettent d'identifier facilement les réponses satisfaisantes et très satisfaisantes des autres.

Étape 5 : Sur certains comportements observables, je peux pousser l'analyse encore plus finement à l'aide des **graphes de dispersion des réponses par groupe**. Je constate ainsi comment les réponses se répartissent en fonction des différents échelons.

Étape 6 : je prends connaissance des réponses aux « **Questions ouvertes de fin** » qui peuvent illustrer ou nuancer certains retours obtenus par les questions avec échelle de réponse (questions fermées). Ce contenu, qui s'avère souvent très riche, peut receler des pistes précieuses pour mon plan de progrès.

Étape 7 : je consulte la synthèse donnée par ma « **matrice de Johari** » : là se trouvent mes premiers points forts et mes axes de progrès, à considérer, qu'ils soient connus ou inconnus de moi.



Question(s) ouverte(s) de fin
 Où/est ce que vous appréciez en général dans sa communication ?

	Mes forces	Mes faiblesses
Compétences de base		
Compétences de haut niveau		

Éléments pour l'interprétation de mon rapport 360°

Mes scores

Mes scores sont présents dans mes graphes et permettent d'établir les éléments de mon rapport 360° feedback.

Comment comprendre mes scores ?

Les scores varient entre les valeurs '0' et '3'. Des scores supérieurs à '2' (le repère de satisfaction) sont des scores satisfaisants voire très satisfaisants.

Un score est d'autant plus pertinent qu'il est obtenu avec un grand nombre de répondants.

A contrario, un très bon score ou très mauvais score obtenu avec un nombre de répondants très réduit doit être nuancé car il n'est pas vraiment significatif.



Les exemples donnés ci-dessous sont extraits du rapport spécimen de Sylvain PONS, téléchargeable sur le site à l'adresse suivante :

https://www.360-feedback-enligne.fr/media/guides/Exemple_de_rapport_360_feedback_management.pdf

Mon graphe radar

Le graphe de mon auto-évaluation représente **l'image que j'ai de moi**.

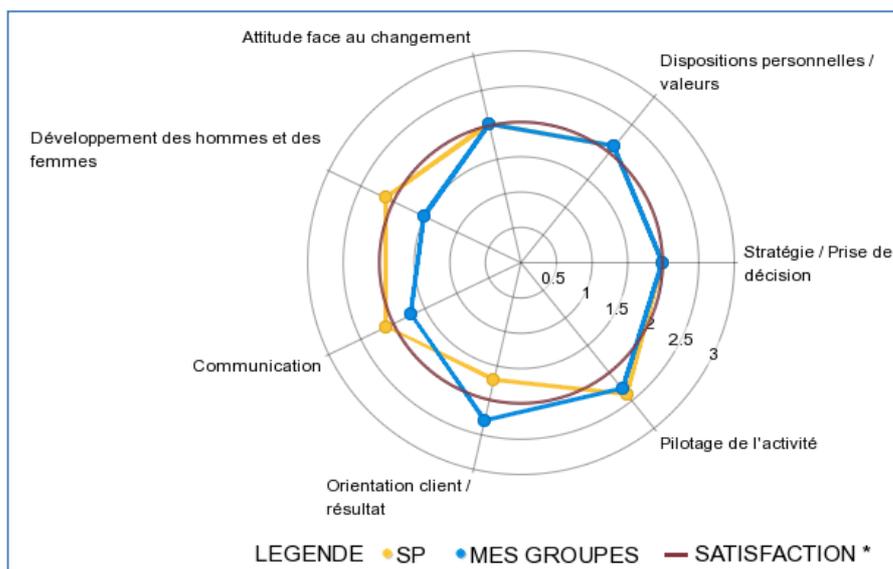
Si le graphe radar de mon auto-évaluation est très au-dessus de **la perception de mes répondants**, cela signifie que l'image que j'ai de moi est plus positive comparée à l'image que me renvoie mon entourage.

Il se peut qu'à ces endroits précis de mon graphe, j'ai des points de fragilité.

Un écart de 0.2 point entre mon auto-évaluation et la perception de mes répondants est néanmoins acceptable : en effet, je suis seul(e) à répondre alors que mes répondants sont plusieurs. Le score de mes répondants correspond à la moyenne de leurs réponses ; chaque réponse de mes répondants met en jeu la « toise » d'évaluation propre à chaque répondant.

Lorsque mon auto-évaluation est très en retrait par rapport à l'image renvoyée par mon entourage, cela signifie que mon entourage perçoit des talents que je ne me reconnais pas. Il s'agit là d'un **potentiel inexploité**. Le fait de m'appuyer sur ces talents me permet de mettre en œuvre cette réserve de potentiel sans trop d'efforts.

Exemple d'interprétation du rapport spécimen de Sylvain PONS



Le graphe radar présente en jaune l'auto-évaluation de Sylvain PONS. Le graphe bleu donne l'évaluation de l'ensemble de ses groupes de répondants.

☑ Interprétation :

Les deux graphes sont **en convergence** sur plusieurs compétences : Attitude face au changement, Dispositions personnelles/valeurs, Stratégie / Prise de décision et Pilotage de l'activité.

Pour ces compétences, l'image de soi est semblable à celle que renvoie l'entourage et les scores sont satisfaisants.

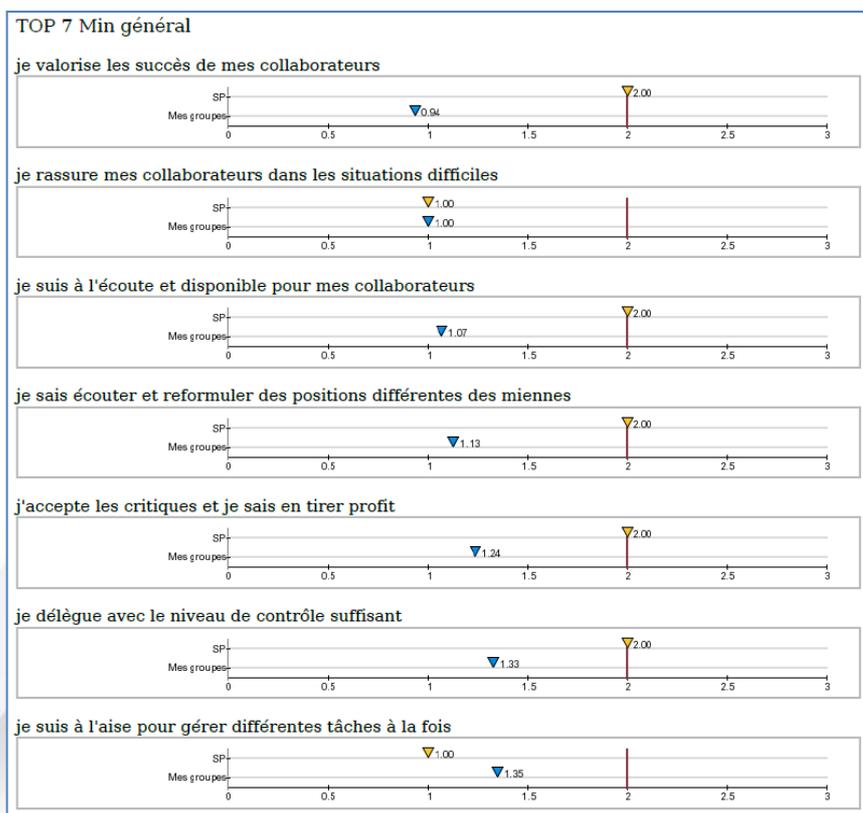
Les deux graphes **présentent des écarts** sur les compétences suivantes :

- ✓ Développement des hommes et des femmes et Communication : l'auto-évaluation donne un score plus élevé que l'évaluation des groupes qui se situe en deçà du repère de satisfaction. Il s'agit d'un axe de développement, inconnu de soi et connu de son entourage.
- ✓ Orientation client / résultat : l'auto-évaluation présente un score beaucoup plus bas que l'évaluation des groupes qui se situe bien au-delà du repère de satisfaction.

Mes Top 7 Max et Min

Exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS

Interprétation du graphique Top 7 Min qui présente les comportements observables pour lesquels les scores de Sylvain PONS sont les plus bas.



Les comportements observables pour lesquels Sylvain PONS a les scores les plus bas concernent essentiellement les relations avec ses collaborateurs.

Ces points permettent de constituer un axe de progrès.

Réponses aux questions ouvertes de fin

Les réponses aux questions ouvertes permettent de donner **une image plus personnalisée dans les retours**, hors du cadre strict des questions fermées. Il est important de noter que tous les répondants ne répondent pas de la même façon et avec la même précision aux questions ouvertes.

L'interprétation de ces réponses doit se faire **avec la plus grande prudence**. Notamment, lorsque je prends connaissance d'un retour négatif, il ne faut pas omettre qu'il s'agit de la perception d'un seul répondant.

Pour chaque question ouverte, la juxtaposition de mes réponses avec celles de mes répondants permet de préciser et d'affiner les écarts ou les convergences.

Ce contenu, qui s'avère souvent très riche, peut receler des pistes précieuses pour mon plan de progrès

Exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS

Question ouverte de fin : réponse de Sylvain PONS et celle de tous ses groupes de répondants.

<p>3/ Quelles pistes d'amélioration lui proposeriez-vous afin que Sylvain PONS soit plus efficace dans son rôle de manager ?</p> <p>SP J'aimerais bien le savoir.</p> <hr/> <p>groupe Hiérarchique (BOSS) Etre dans un management plus humain à l'écoute de ses collaborateurs. Les faire participer.</p> <hr/> <p>groupe Collaborateurs (DIRECTS) Si Sylvain pouvait célébrer les succès et féliciter ses collaborateurs, l'ambiance serait bien meilleure.</p> <hr/> <p>Personnellement, je n'ai pas souvent eu affaire à lui.</p> <hr/> <p>J'aimerais que les entretiens annuels soient plus sérieusement préparés.</p> <hr/> <p>Ce serait bien que Sylvain apprenne à manager dans une approche équipe et davantage collective.</p> <hr/> <p>groupe Divers (DIVERS) J'aimerais que tu puisses prendre le temps de venir nous saluer de temps en temps et pas seulement quand tu as quelques chose à nous demander.</p> <hr/> <p>Sylvain ne peut s'engager que sur les projets décidés : il aurait du mal à défendre des idées ou des projets innovants.</p> <hr/> <p>groupe Collègues (PAIRS) Sylvain gagnerait à être à l'écoute des critiques. Il pourrait en tirer profit.</p> <hr/> <p>Développer la convivialité avec tous ses collègues : il n'y a pas que le travail dans la vie,</p>
--

Les différents conseils donnés à Sylvain PONS convergent sur l'amélioration de sa communication en général et ses rapports avec ses collaborateurs en particulier.

Mes graphes curseurs

Mon rapport 360° comprend différents graphes curseurs :

- ✓ d'abord les graphes consolidés **au niveau des compétences**.
Je prends conscience de mes scores, groupe par groupe de répondants. Je constate les compétences reconnues par mon entourage ainsi que celles qui gagneraient à être améliorées.
- ✓ Ensuite les graphes consolidés **au niveau des dimensions** : Je constate mes scores, groupe par groupe de répondants en identifiant les dimensions « points d'appui » et les dimensions « axes de progrès ».
- ✓ Enfin les graphes consolidés **au niveau des comportements observables** : là se trouvent très précisément décrits les comportements que j'irradie tellement fort dans mon entourage qu'ils sont reconnus à l'unanimité ou presque. Cela peut être des comportements souhaités (et donc des talents, pour lesquels les scores sont supérieurs à 2) ou des comportements inverses des comportements souhaités (et donc des points de fragilité, scores inférieurs à 2).

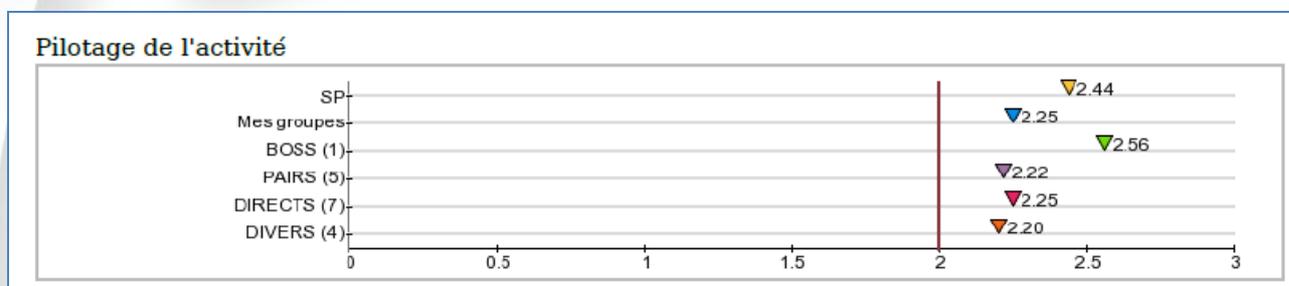
Sur mes comportements observables, je repère les comportements pour lesquels je constate un **écart significatif** entre ma perception et celle de mes répondants : un écart important (1 point ou plus de différence) correspond à une méconnaissance de ma part (point d'appui ou point de progrès inconnu de moi).

Il s'agit de **points d'appui** si les retours de mon entourage représentent des scores satisfaisants voire très satisfaisants

Les graphes curseurs sont **visuels**, ils permettent d'identifier facilement les réponses satisfaisantes et très satisfaisantes des autres.

Tous les scores qui sont au-delà du **repère trait vertical rouge (score2)**, qui est le repère des scores de satisfaction, sont de ' bons' scores. Il est important de capitaliser dessus.

Synthèse par compétence : exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS



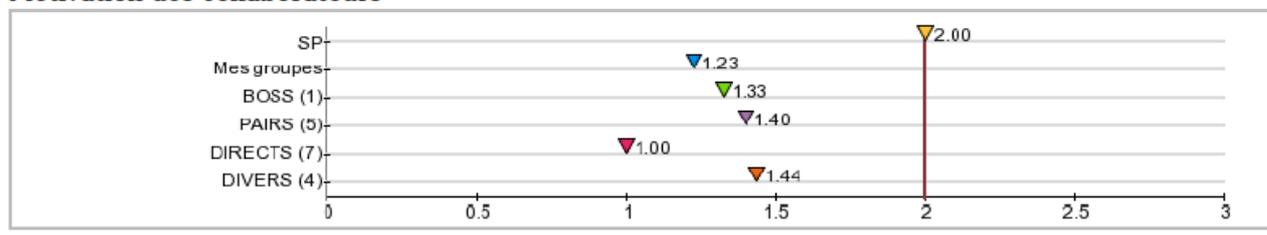
☑ Le graphe curseur du Pilotage de l'activité montre la **convergence** de point de vue entre Sylvain PONS et ses répondants sur le sujet.

Les scores sont tous nettement au-dessus du repère de satisfaction : Sylvain PONS est un pilote reconnu.

Synthèse par dimension : exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS

Développement des hommes et des femmes

Motivation des collaborateurs



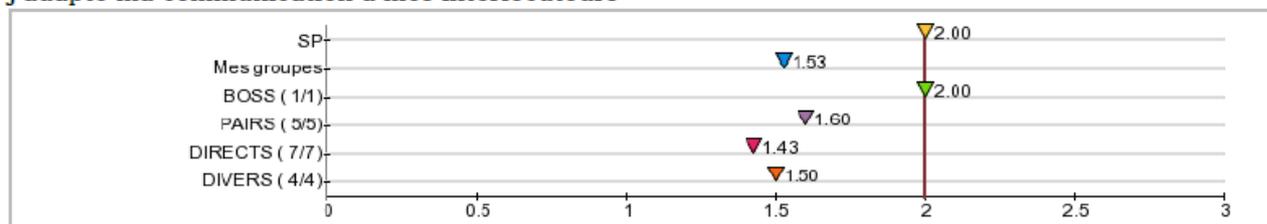
☑ Quand il s'agit de la Motivation des collaborateurs, l'ensemble des groupes de répondants de Sylvain PONS s'accorde pour lui donner des scores bas, bien inférieurs au repère de satisfaction.

L'écart est significatif avec le score de l'auto-évaluation de Sylvain PONS. Ce décalage de perception peut permettre d'identifier **un axe de progrès**.

Synthèse par comportement observable : exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS

Efficacité relationnelle

j'adapte ma communication à mes interlocuteurs



☑ Les scores donnés à ce comportement sont identiques pour Sylvain PONS et son supérieur hiérarchique : ils sont satisfaisants.

Mais les scores de tous les autres groupes de répondants sont nettement plus bas, et ce, de manière homogène.

Cet **écart** donne un élément identifié comme **axe de progrès** qui d'ailleurs était inconnu de Sylvain PONS.

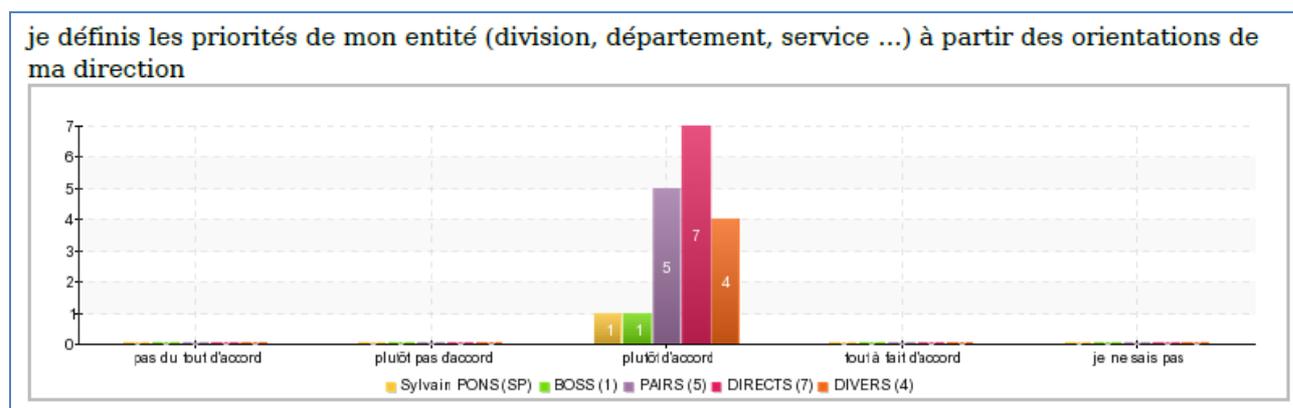
Dispersion des réponses par groupe

Les graphes de dispersion montrent les réponses par groupe.

Exemples d'interprétation du rapport de Sylvain PONS

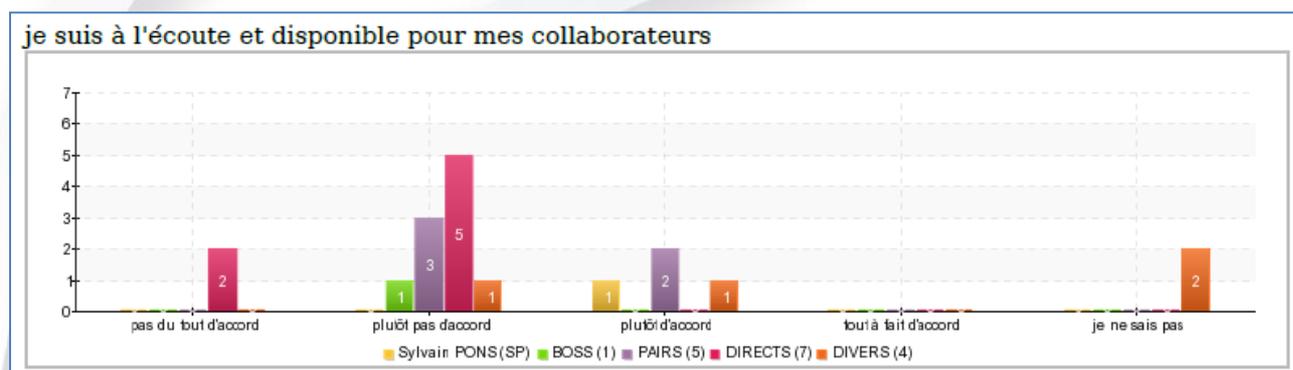
Les réponses par groupe données à l'évaluation de Sylvain PONS présentent, dans l'ensemble, peu de dispersion : elles sont **homogènes**.

Comme par exemple la convergence massive autour du sens de la définition des priorités de Sylvain PONS à partir des orientations de sa direction :



Tous les répondants sont à l'unanimité « plutôt d'accord » et rejoignent la perception de Sylvain PONS qui est également « plutôt d'accord ».

Par contre, cet autre comportement présente une **dispersion** des réponses :



Les répondants du groupe DIRECTS sont 2 à être « pas du tout d'accord » et sont .5 à être « plutôt d'accord ».

Un comportement fortement incarné qu'il soit souhaité ou non, **se traduit par un graphe de dispersion très convergent**.

Ma Matrice de Johari

Ma matrice de Johari recense les combinaisons de mes forces/ points d'appui et de mes faiblesses/axes de progrès connues ou inconnues de moi ou de mon entourage.

Ma matrice de Johari donne **une vision synthétique** et permet d'identifier mes points d'appui que je connais et ceux dont je n'ai pas conscience qui représentent un véritable potentiel, directement utilisable, ainsi que mes points de fragilité et mes comportements à risque qui peuvent être mes axes de progrès.

Exemple d'interprétation du rapport de Sylvain PONS

La matrice de Johari de Sylvain PONS donne sur une page ses forces et ses faiblesses connues de lui :

	Mes forces	Mes faiblesses
Connues de moi	<p>Voici vos 5 points forts, il y en a d'autres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de l'activité <ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre <ul style="list-style-type: none"> ■ je bâtis des plans d'actions réalistes pour soutenir mes projets • Dispositions personnelles / valeurs <ul style="list-style-type: none"> - Dispositions intrinsèques <ul style="list-style-type: none"> ■ je vais jusqu'au bout de ce que j'entreprends ■ je dis ce que je fais et je fais ce que je dis (intégrité) • Orientation client / résultat <ul style="list-style-type: none"> - Orientation résultat <ul style="list-style-type: none"> ■ je focalise mon énergie sur des actions qui ont un impact majeur sur les résultats ■ je m'investis pleinement pour atteindre ou dépasser les objectifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Attitude face au changement <ul style="list-style-type: none"> - Efficacité sous pression <ul style="list-style-type: none"> ■ je rassure mes collaborateurs dans les situations difficiles • Dispositions personnelles / valeurs <ul style="list-style-type: none"> - Dispositions extrinsèques <ul style="list-style-type: none"> ■ je suis à l'aise pour gérer différentes tâches à la fois

Sur la page suivante figurent les forces et faiblesses inconnues de lui mais que son entourage lui remonte :

	Mes forces	Mes faiblesses
Inconnues de moi	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation client / résultat <ul style="list-style-type: none"> - Orientation client <ul style="list-style-type: none"> ■ je veille à la qualité des produits et services rendus aux clients (internes ou externes) ■ je recherche en permanence des idées pour satisfaire les besoins des clients (internes ou externes) 	<p>Voici vos 5 comportements observables à risques, il y en a d'autres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement des hommes et des femmes <ul style="list-style-type: none"> - Motivation des collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> ■ je valorise les succès de mes collaborateurs ■ je suis à l'écoute et disponible pour mes collaborateurs • Communication <ul style="list-style-type: none"> - Efficacité relationnelle <ul style="list-style-type: none"> ■ je sais écouter et reformuler des positions différentes des miennes • Dispositions personnelles / valeurs <ul style="list-style-type: none"> - Dispositions extrinsèques <ul style="list-style-type: none"> ■ j'accepte les critiques et je sais en tirer profit • Développement des hommes et des femmes <ul style="list-style-type: none"> - Développement des collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> ■ je délègue avec le niveau de contrôle suffisant

La matrice de Johari fait ressortir aisément des points aperçus dans les différents graphes : la force de pilotage de Sylvain PONS ainsi que ses difficultés avec ses collaborateurs.

Elaboration de mon plan de progrès

Les éléments de mes différents graphes peuvent être utiles pour identifier **les axes de mon plan de progrès**.

☞ Par exemple, je ne retiendrai pas les mêmes axes de progression si je reste sur le même poste ou si j'évolue vers un poste différent.

☞ Dans ce dernier cas, je me focaliserai sur les thématiques qui ont davantage de sens dans la perspective d'une mobilité de poste.

Je me fais accompagner par un coach

L'intervention d'un coach peut m'aider à comprendre toute la puissance et les finesse de mon rapport 360° feedback. **La restitution de mon rapport** par ce coach s'avère très bénéfique pour moi.

Le coach peut intervenir à différents moments de mon 360° feedback :

- **Restitution du rapport 1h30 :**
Explication complète et précise de votre rapport, restitué par un coach. Faire des liens entre les différents items pour provoquer des prises de conscience puissantes, qui permettront de passer à l'action.
- **Elaboration du plan de progrès 1h :**
Le coach, après la restitution de votre rapport, vous aide à élaborer votre plan de progrès (définition des objectifs avec indicateurs associés).
- **Suivi du plan de progrès 30 mn :**
Suivi ponctuel de l'avancement de votre plan de progrès.

Nos coachs sont des professionnels du coaching, formés et expérimentés en coaching téléphonique. Ils respectent bien entendu toutes les règles déontologiques du métier dont la première : **la confidentialité**.

Pour me préparer à un entretien avec mon coach

☞ *En prime, voici **quelques questions utiles** pour la préparation de la séance de restitution avec le coach :*

- ✓ *Quels sont les enjeux de mon poste actuel ?*
- ✓ *Vers quelle évolution professionnelle je veux aboutir ? citer les compétences de savoir-être liées à ce nouveau poste.*
- ✓ *Quels ont été les retours auxquels je m'attendais, de la part de quels groupes de répondants ?*
- ✓ *Quelles ont été les surprises ? agréables ? désagréables ?*
- ✓ *Quels sont les talents sur lesquels je peux m'appuyer ?*
- ✓ *Quelles sont les questions que je me pose ?*
- ✓ *Quels sont les axes de progrès que j'aurais intérêt à travailler, dans ma situation professionnelle ?*
- ✓ *Quels sont les principaux enseignements de ce 360° ?*

☞ *Avec un coach, j'ai la possibilité de répondre plus précisément à ces questions avec le regard externe, bienveillant et cependant non complaisant qu'apporte le coach.*

Dans un an, je repasse mon 360° feedback

Pour vérifier de manière tangible mon amélioration, dans un an, je pense à **passer un nouveau 360°** feedback.

Ce rejeu me permet de réévaluer mes scores (la perception de mon entourage et la mienne) après une période significative de mise en action des changements.

**Merci de votre intérêt pour notre site
360-feedback-enligne.fr !**