

# 360 compétences « Feed-back à 360° »



Toute personne



A fournir par l'entreprise

Compétences à explorer

Panel des évaluateurs



**Durée, séquençement**

Durée et séquençement adaptés à vos besoins

**Tarif :**

Proposition commerciale personnalisée en fonction du nombre de compétences à évaluer et du nombre de personnes concernées.



Accompagner le développement de vos collaborateurs à travers un 360°

« Parce que c'est à partir du regard des autres que nous nous assumons comme nous-mêmes. »

Jean-Paul Sartre

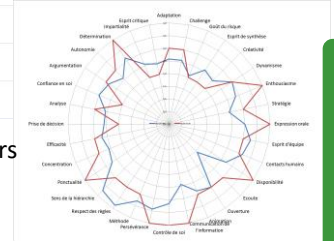


## Exemples de contexte et de situations d'accompagnement

Vous souhaitez :

- Etablir un outil d'évaluation 360° adapté à votre organisation/vos métiers
- Permettre à chaque collaborateur de disposer d'un miroir sur ses compétences
- Développer les compétences nécessaires à votre contexte et aux besoins de votre entreprise
- Disposer d'un retour individualisé à chaque collaborateur tout en préservant l'anonymat des évaluateurs

Compétence	Descriptif du niveau	Moy.	Auto-Ev	Delta
1. Prise de décision	1. Refuse parfois de prendre position 2. Hésite longtemps avant de décider 3. Prend ses décisions sans tenir 4. Décide avec conviction et tient ses décisions	2,6	2	-0,6
2. Adaptation	1. Poursuivre, parfois forcée, face au changement 2. Adapte les situations nouvelles et est commode 3. S'adapte facilement à l'imprévu 4. Adapte bien des choses nouvelles et variées	2,6	3	0,4
3. Contrôle de soi	1. Se laisse assez rapidement 2. Agit parfois avec précipitation et nervosité 3. Se contrôle mieux quand on le contrainc	3,1	4	0,9



## Cadre de l'accompagnement

Les livrables :

- Identification des points forts, de vigilance et des points en écart avec l'auto-évaluation
- Synthèse des compétences reconnues et des voies d'amélioration attendues
- Remise du 360° compétences par un consultant
- Option : mise en perspective de l'évaluation 360° avec le profil de personnalité J'AIME®



## Processus d'accompagnement

1. Travail avec le dirigeant ou le DRH pour définir les items importants pour votre organisation : ~ 2H
2. Elaboration d'un 360° avec 4 niveaux explicites d'évaluation
3. Adaptation et validation par le CODIR et/ou DP  
Information des collaborateurs  
Choix pour chaque collaborateur des évaluateurs
4. Finalisation du questionnaire avec rendu graphique  
Envoi du questionnaire et récolte des données  
Concaténation des réponses et anonymisation de celles-ci  
Synthèse des compétences reconnues et des voies d'amélioration attendues
5. Remise individualisée et confidentielle à chaque collaborateur par un consultant : ~ 2H30



## Les plus de l'intervention

La réalisation d'un 360° qui vous est propre et adapté à vos objectifs.

Un système d'évaluation objectif : les 4 niveaux de chaque compétence sont explicites.

Une démarche « équilibrée » : nous veillons à un équilibre entre les différents types de compétences

Une démarche constructive : le 360 met en lumière les axes d'amélioration ET les points forts, afin d'initier une démarche constructive d'amélioration.

Une garantie d'anonymat des évaluateurs et de confidentialité des résultats.



Renseignements et inscription :  
[contact@com-hom.com](mailto:contact@com-hom.com)

Coordonnées des consultants :  
[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)