



NR CONSEIL

## ÉVALUATION 360°

### Définition

Il s'agit d'une méthode d'analyse et de développement des compétences qui mobilise des acteurs à différents niveaux: hiérarchique, collègues, collaborateurs, appelés à répondre anonymement à un questionnaire. Cette évaluation va permettre au candidat de progresser dans l'exercice de sa fonction (mise en avant des points forts, des sources de progrès et élaboration d'un plan de développement personnel).

### Modalités

- > La démarche 360° se déroule sur environ 5 semaines.
- > Lieu à définir selon critères (local approprié au sein de l'entreprise)

### Objectifs

- > **Pour la personne évaluée :**
  - Une meilleure connaissance de soi et de son impact sur les autres.
  - Une prise de conscience de points d'appui et de points de développement.
  - Une opportunité d'identifier les attentes des différents acteurs.
  - Une possibilité de bâtir un plan d'action de développement en s'appuyant sur une information fiable.
- > **Pour l'organisation :**
  - Une introduction, un renforcement d'une culture de la communication et du feed-back.
  - Un repérage d'axes de développement collectifs.
  - Une aide à l'élaboration du plan de formation.

### Méthodologie

- > **Introduction :**

Présentation de l'outil 360°, du processus d'évaluation, des modalités de restitution, à l'ensemble des acteurs (bénéficiaires et évaluateurs).
- > **Evaluation :**

Le protocole 360° est piloté par le bénéficiaire qui déclenche les évaluations (il adresse des invitations par mail aux évaluateurs, qu'il choisit lui-même, afin que ceux-ci remplissent le questionnaire via notre logiciel en ligne, de façon anonyme).



NRCONSEIL

## ÉVALUATION 360°

### > *Conclusion*

- L'évaluation 360° se conclue par un entretien d'une durée de 2h30 avec un consultant agréé afin de lui présenter son rapport d'évaluation 360°.
- Un plan de développement est préconisé au bénéficiaire

### > *Restitution des résultats*

Transmission au bénéficiaire et à l'entreprise du rapport d'évaluation 360

### Moyens

- Un candidat bénéficiaire et des évaluateurs (hiérarchique, collègues, collaborateurs). Le nombre des évaluateurs n'est pas limité mais il faut au minimum 2 évaluateurs par catégorie (mis à part la catégorie hiérarchie).
- Un questionnaire.
- Un logiciel en ligne de collecte et de traitement des données.
- Un entretien de restitution avec un consultant agréé permettant la définition d'un plan de développement.