

Outil:	Préparation d'un Feedback à 360 degrés
Pourquoi?	
Objectif:	Le feedback à 360 degrés permet à une personne d'obtenir un retour externe sur son attitude et ses capacités.
Contexte:	Cet outil est adapté lorsque les activités du/de la destinataire du feedback peuvent être facilement observées par son entourage.
Cadre d'utilisation:	Cette méthode s'utilise aussi bien dans les situations formelles qu'informelles. Il est tout de même important de privilégier un environnement calme et permettant de prendre des notes.
Compétence/ les points clés de réussite :	→ Prendre le temps d'expliquer au destinataire l'importance du feedback 360 pour qu'il soit valorisé, et non rejeté ou perçu comme un jugement. → Impérativement créer un climat de confiance dès le début de l'activité afin d'obtenir des avis sincères.
Comment?	
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discussion avec le bénéficiaire du feedback 2. Définition du contexte et des objectifs 3. Séance de restitution 4. Préparation d'un plan d'amélioration
Méthodologie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquer au bénéficiaire du feedback la plus-value apportée par des avis externes multiples, c'est-à-dire, la possibilité de s'améliorer davantage. 2. Définir avec le bénéficiaire et les personnes qui lui fourniront un feedback : (a) les compétences à évaluer, ainsi que (c) la date d'évaluation. 3. Lors de la séance d'évaluation, le bénéficiaire écoute successivement le feedback de chaque personne en silence tout en prenant des notes, et sans essayer de se justifier. Chaque feedback se compose de 2 éléments : - (i) un comportement objectif qui a été observé : "j'ai constaté ..." - (ii) une proposition d'amélioration : "j'aurais plutôt agi ainsi ..." 4. Le/la bénéficiaire du feedback donne son ressenti général sur cette expérience et se fixe personnellement un ou plusieurs objectifs d'amélioration.
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> * Permet d'obtenir des opinions selon différents points de vue. * Peut susciter de nouvelles pistes de développement.
Précautions à prendre et/ou conseils	→ Eviter de pointer du doigt la personne recevant le feedback avec des formulations comme "tu" ou "vous". Privilégier le discours à la première personne tel que "j'ai observé ...".
Limitations	! Le feedback 360 est personnel. L'outil fournit plusieurs retours à une seule personne. Il n'est pas propice à l'évaluation d'un groupe entier ou d'une équipe.

Fiche rédigée par: Ditorama Patrice Toba

Fiche présentée à: Jean Pierre Rey

Cours: Gestion intégrée de système d'information