



Guide pratique du feedback TMA 360 degrés

*Maximisez
l'utilisation du
feedback TMA
360 degrés*

Merci d'utiliser le feedback TMA 360 degrés

Le feedback 360 degrés est un outil performant, mais qui doit être utilisé correctement.

Lisez attentivement ce guide pratique avant de commencer à utiliser le feedback 360 degrés. Le guide est destiné à maximiser les bénéfices de votre investissement.

Le feedback 360 degrés combiné à ce guide vous permettra de gérer et de contrôler facilement vos objectifs de développement personnel.

*Feedback
TMA 360°
Flexible et
disponible
en ligne*



Qu'est-ce que le feedback 360 degrés ? Et qu'est-ce que le feedback 360 degrés n'est pas ?

Le feedback 360 degrés est un outil permettant de générer du feedback relatif à votre comportement et votre attitude dans votre travail quotidien. Le feedback TMA 360 degrés est basé sur des compétences. Celles-ci présentent des modèles comportementaux importants pour réussir dans votre travail.

Le feedback TMA 360 degrés demande aux évaluateurs que vous avez choisis ainsi qu'à vous-même d'étudier votre comportement au moyen d'une série de questions. Le rapport que vous recevez à la fin de ce processus est une vue d'ensemble des réponses des évaluateurs et de vos propres réflexions. Il a également été demandé à vos évaluateurs de s'exprimer librement quant à vos forces et vos zones de faiblesse.

Les compétences choisies dans la bibliothèque de compétences TMA doivent être aussi proches que possible des compétences nécessaires dans votre travail quotidien.

Certaines compétences importent à chacun dans le cadre de leur réussite professionnelle et d'autres s'appliquent spécifiquement à votre travail personnel quotidien. Il est également possible de demander une évaluation sur des compétences que vous souhaitez développer en particulier.

Le feedback 360 degrés confronte l'image que vous avez de vous-même à celle que les autres ont de vous. Le feedback 360 degrés permet de mettre ces différences et similarités en perspective. Le feedback 360 degrés est ainsi un outil performant aidant à clarifier vos zones d'ombre.

- Le feedback 360 degrés vous donne l'opportunité de vous améliorer et d'identifier des points de développement précis.
- Le feedback 360 degrés peut être utilisé pour déterminer vos besoins de formation et développement.

**Qu'est-ce que
le feedback
360 degrés ?
Et qu'est-ce
que le
feedback 360
degrés n'est
pas ?**

Mais le feedback 360 degrés n'est pas un...

- Instrument psychologique psychométrique. Il s'agit uniquement d'un outil organisé pour évaluer votre comportement.
- Le feedback 360 degrés ne doit pas être utilisé en situation d'entretien. Il a été spécialement conçu pour évaluer les besoins en développement.
- Le feedback 360 degrés est un outil fiable uniquement s'il est abordé sérieusement avec le feedback reçu.
- Il est important que vous demandiez à vos évaluateurs d'être honnêtes, même si la vérité n'est pas toujours agréable à entendre.



Guide pratique du feedback TMA 360 degrés

Utiliser le feedback TMA 360 degrés

Afin d'utiliser le feedback TMA 360 degrés de manière responsable, vous devrez vous demander :

- a) Qui seront mes évaluateurs ?*
- b) Optionnel : pour quelles compétences (additionnelles) aimerais-je recevoir un feedback ?*

Sélectionner les évaluateurs

Il est facile et tentant de réunir des évaluateurs qui auront « quelque chose de gentil » à dire à propos de vous. Cependant, nous vous recommandons d'inviter un certain nombre d'évaluateurs critiques. Si votre but est réellement de profiter de cette opportunité pour obtenir un bon feedback vous concernant, ayez recours à des personnes :

- a) Qui sont en capacité d'observer votre comportement au travail
- b) Qui ont une opinion réaliste
- c) En qui vous avez confiance

Il est possible que vous ayez offensé quelqu'un par le passé. Prenez le temps de la réflexion pour choisir vos évaluateurs !

Imposer des compétences ou les sélectionner librement

La description de votre fiche de poste peut contenir certaines compétences indispensables, mais il est également possible que vous ayez le choix (partial) parmi d'autres compétences TMA disponibles. Ces compétences sont mesurées par des modèles comportementaux qui seront certainement importants dans votre (futur) emploi. Réfléchissez bien aux compétences et aptitudes que vous souhaitez développer vous-même dans l'éventualité où vous seriez libre de choisir une ou plusieurs compétences.

Débuter le processus

Dans le cas où vos compétences ont été sélectionnées en amont, vous recevrez un email contenant les identifiants TMA vous permettant de vous connecter sur le site internet, inviter des évaluateurs et mener votre réflexion concernant vos propres compétences.

Guide pratique du feedback TMA 360 degrés

Inviter des évaluateurs

Grâce à ces identifiants, vous pourrez ajouter, supprimer et modifier vos évaluateurs et vérifier l'avancée du programme. Assurez-vous de renseigner correctement les adresses email de vos évaluateurs. Le feedback TMA 360 degrés enverra des rappels aux évaluateurs n'ayant pas encore consigné leurs commentaires. Il est possible d'inviter jusqu'à 10 évaluateurs. Pour cela, renseignez les coordonnées de l'évaluateur désiré et cliquez sur « inviter ». L'évaluateur potentiel recevra de manière instantanée un email contenant toutes les informations nécessaires. Vous pourrez supprimer cet évaluateur de votre liste jusqu'à ce qu'il complète ses commentaires et le substituer ainsi par une autre personne.

Attention : le feedback TMA 360 degrés ne délivrera votre rapport personnel que lorsque vous aurez complété vos propres réflexions sur vos compétences !

Evolution du statut

Lorsque l'un de vos évaluateurs aura renseigné ses commentaires, son statut passera de « n'a pas renseigné de commentaires » à « terminé ».

Rapport

Vous recevrez le rapport final de la part de votre manager/coach/conseiller. Il/elle discutera des résultats avec vous. Vous pourrez le cas échéant télécharger votre rapport personnel au format PDF depuis le portail TMA.

Interpréter les résultats

Cette section du guide pratique vous aidera à interpréter votre rapport. Elle est composée de 8 parties :

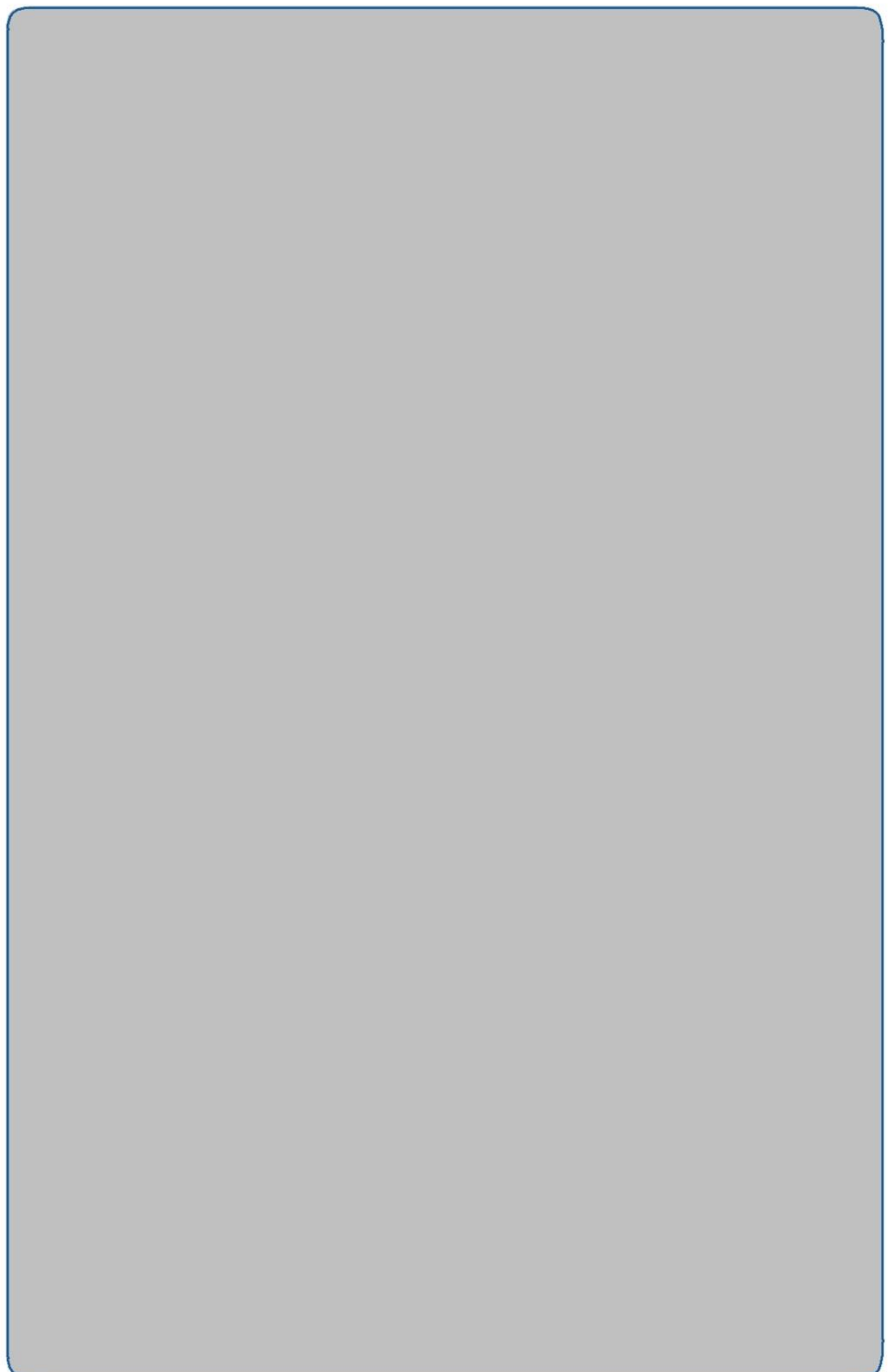
- Format du rapport
- Première réaction face aux résultats
- Evaluation plus précise des résultats
- Points forts / talents
- Points à travailler
- Evaluation force - faiblesse
- Evaluation des compétences
- SMART PDP / Plan d'actions

Format du rapport

Le rapport englobe des généralités et des spécificités. Votre propre réflexion sur le niveau de compétences est comparée aux autres. Les pages suivantes décrivent les résultats au niveau comportemental et selon les types d'évaluateurs. La dernière partie du rapport est plus détaillée et descriptive.

***Première
réaction face
aux résultats***

*Décrivez votre première réaction aux commentaires
reçus ci-dessous. Sont-ils conformes à vos attentes ?
Pour quelles raisons ?*



Evaluation plus précise des résultats

Etudions les spécificités du rapport

Note 5, Bien :	Un degré élevé de compétence ; développé de manière plus que suffisante.
Note 4, Satisfaisant :	Une compétence satisfaisante est fréquemment démontrée et un développement plus approfondi n'est pas indispensable.
Note 3, Modéré :	Une compétence modérée est régulièrement démontrée ; elle laisse une large part au développement.
Note 2, Faible :	Un degré de compétence faiblement développé ; il requiert un investissement considérable pour atteindre un niveau de développement plus important.
Note 1, Insuffisant :	Un degré de compétence insuffisamment développé ; un investissement significatif est nécessaire pour atteindre un niveau de développement satisfaisant.

Etude explicative

Etude générale

Le score cumulé pour toutes les compétences étudiées est présenté sur le web. Il fournit une vision d'ensemble complète des résultats de votre auto-évaluation ainsi que les résultats issus du feedback donné par vos évaluateurs. Les différences significatives (au-delà d'un point de différence) valent la peine d'être analysées de manière plus approfondie en consultant l'étude détaillée par évaluateur ou l'étude de compétences.

Etude détaillée par évaluateur

L'étude détaillée présente les scores de chaque évaluateur mesurés par compétence. Elle vous donne une vision qualitative des différences entre les scores du sujet, des collègues, des rapports directs, des partenaires, des clients ou d'autres évaluateurs.

Evaluation plus précise des résultats

Evaluation force - faiblesse

Cette section présente les forces et les faiblesses du comportement du sujet dans son travail quotidien telles qu'elles sont perçues par son entourage. Les « forces » rassemblent les 10 résultats les plus élevés en matière de modèles de comportement. Il est fréquent de retrouver un comportement productif, contrairement au comportement non-productif (indiqué par le mot « contraire » à côté du modèle de comportement). Ces modèles de comportement représentent une contribution productive pour les compétences et pour le comportement du sujet dans son travail quotidien. Les « faiblesses » rassemblent les 10 résultats les plus bas sur les modèles de comportement analysés. Un comportement productif est occasionnel en opposition à un comportement non-productif fréquent. Ces modèles de comportement constituent le cadre de différents degrés d'amélioration.

Etude par compétence

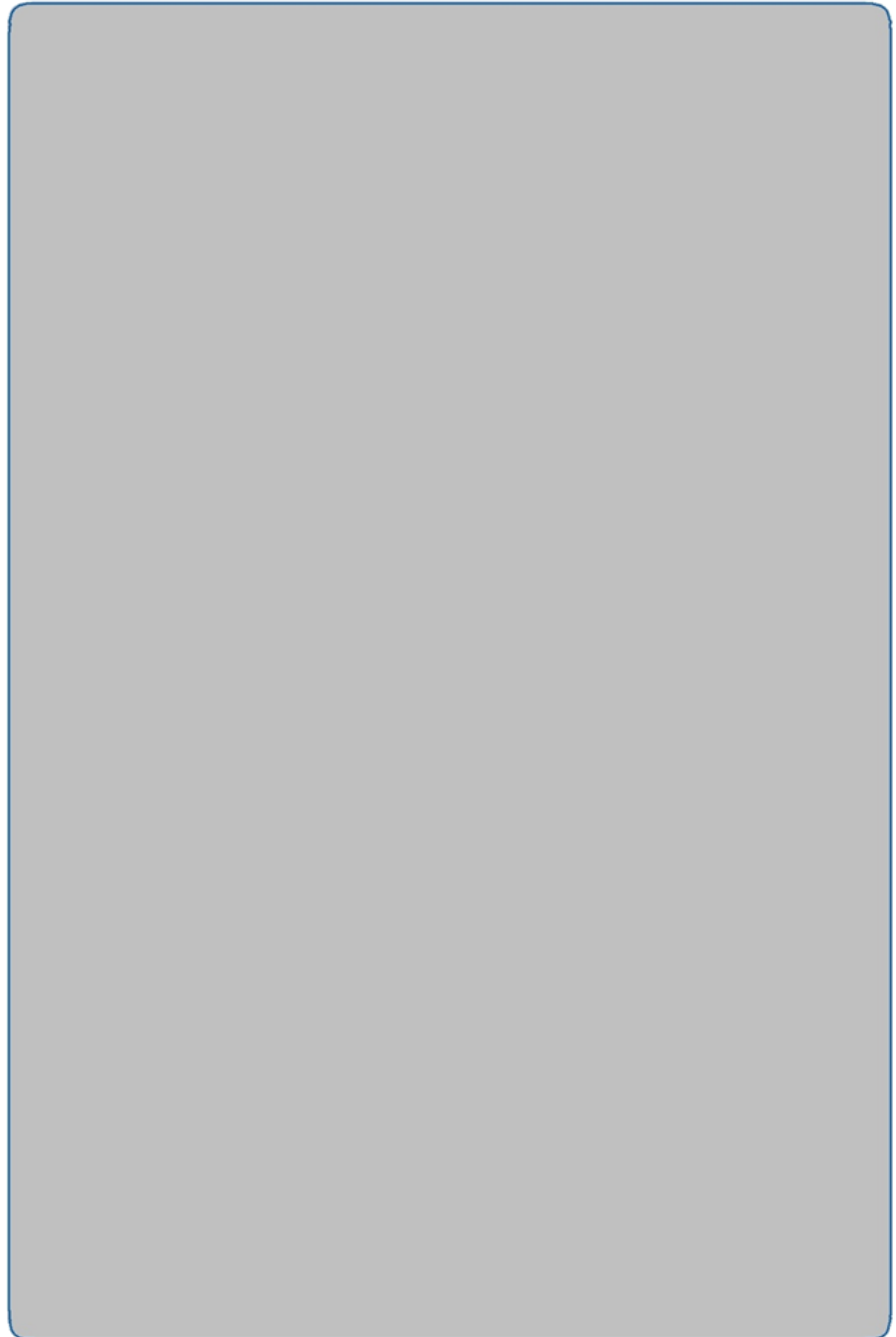
Cette étude fournit tous les résultats par compétence. Pour chaque compétence étudiée, vous pouvez analyser les résultats par section et découvrir votre note la plus élevée ainsi que votre note la plus basse par compétence. Cette étude présente respectivement : la définition, les notes données par chaque évaluateur et les notes par modèle de comportement. L'analyse GAP se trouve à la droite du tableau. Celle-ci présente les différences notées entre la note de votre auto-évaluation et celles de vos évaluateurs. Les notes inférieures à -1 ou supérieures à +1 indiquent que la différence entre votre propre perception et celle des évaluateurs est significative.

Remarques personnelles

Les réponses et recommandations données par vos évaluateurs sont regroupées dans la section Remarques personnelles.

Points forts

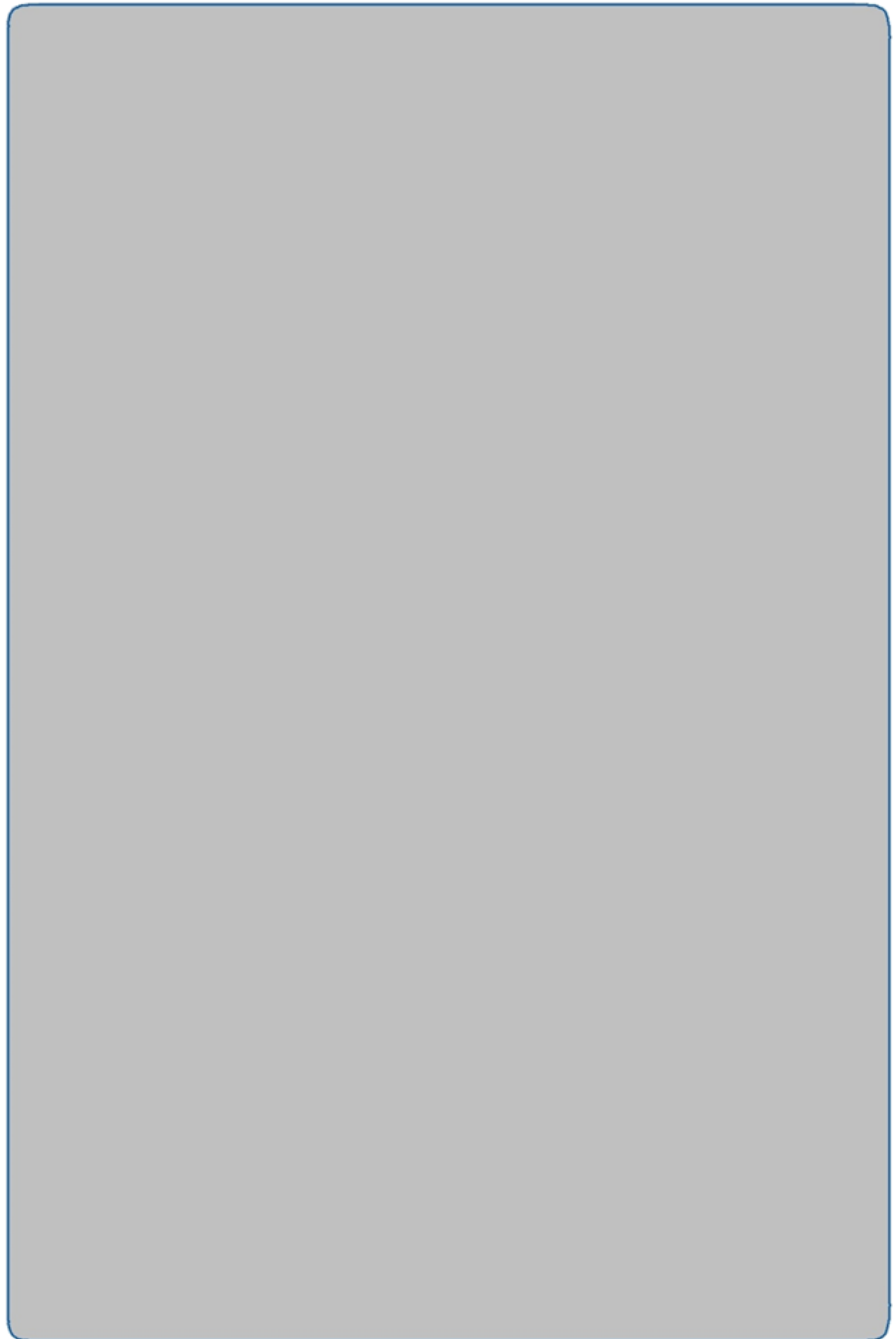
Les points forts sont des compétences pour lesquelles l'image personnelle correspond à l'image que l'environnement a de cette compétence. Vos points forts représentent les compétences qui ont obtenu la note globale la plus élevée.



Guide pratique du feedback TMA 360 degrés

Points à travailler

Les compétences à travailler sont des compétences pour lesquelles l'image personnelle ne correspond pas à l'image que l'environnement a de cette compétence. Les compétences à travailler sont celles dont la note globale obtenue est basse.



[PDF to Word](#)