

COMMENT LE FEEDBACK IMPACTE LE DÉVELOPPEMENT ET LA RÉUSSITE DES COLLABORATEURS

3 applications concrètes
du feedback

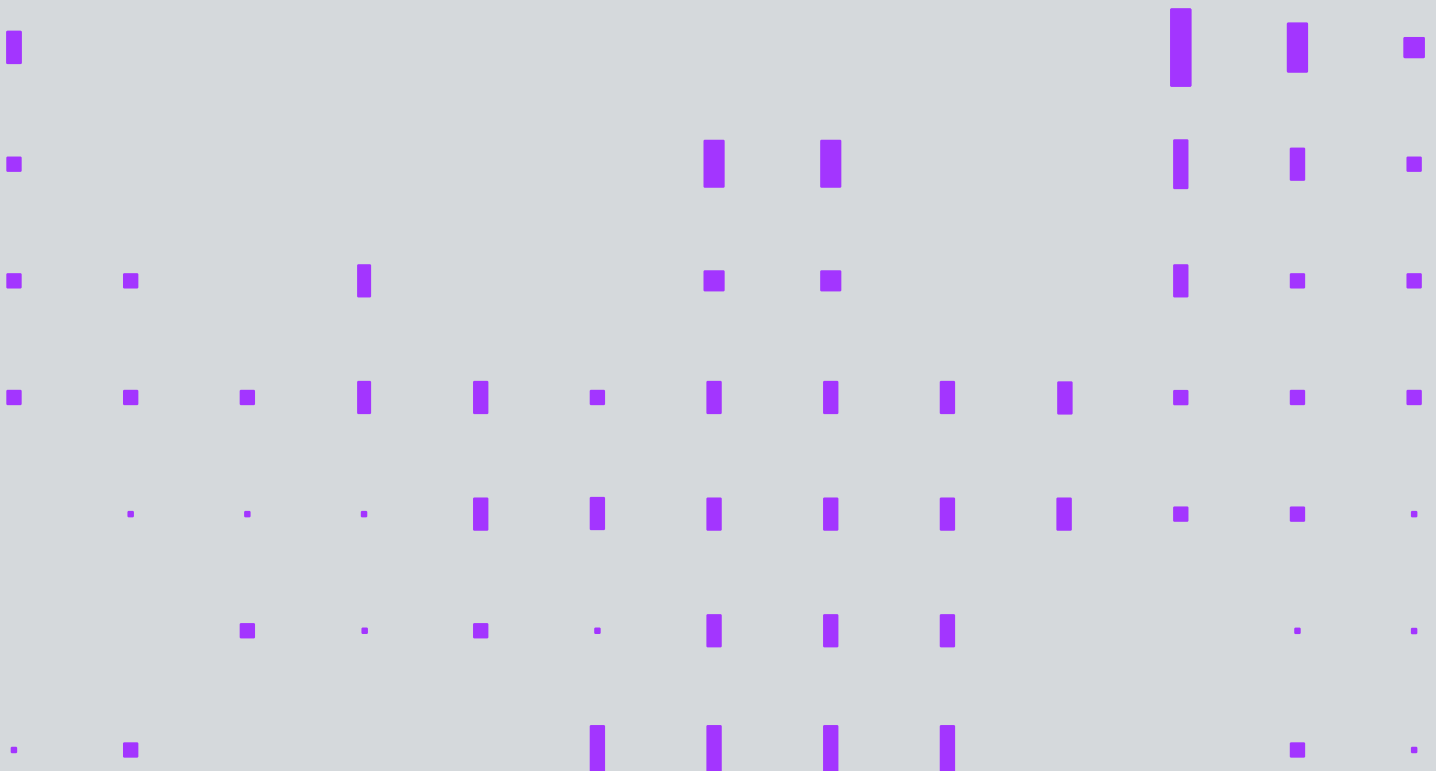


Vicky Lim Saw Hoon



Bien que nous l'utilisions depuis des décennies, la question : « Est-ce que le feedback peut avoir un impact réel sur le business ? » est encore souvent posée. Bien que nous sachions que le feedback favorise l'évolution et le développement, nous savons également qu'il ne peut pas fonctionner en vase clos.

La raison la plus fréquente pour laquelle le feedback ne donne pas les résultats escomptés est qu'il n'a pas été lié à un objectif précis. Cependant, lorsqu'il est bien conçu et bien ciblé, le feedback impacte grandement l'apprentissage et la réussite. Rester concentré sur l'objectif est la meilleure façon de s'assurer que votre démarche de feedback 360 conduira à une performance individuelle en accord avec les ambitions de votre entreprise. Alors, à quels défis de votre politique de Talent Management le feedback 360 peut-il vous aider à répondre ?



1. Cultiver les capacités à occuper des fonctions managériales

Une personne qui se prépare à devenir manager doit être consciente de toutes les qualités nécessaires pour assumer son rôle efficacement.

- Un feedback solide et pertinent permet à un manager de démontrer son attachement au fait de faire grandir les personnes de son équipe.
- Une culture homogène du feedback permet aux talents de s'épanouir, et vous donne un aperçu de leurs motivations et de leurs valeurs.
- En donnant la parole à vos talents et en les écoutant, vous les garderez plus longtemps.
- Les données de feedback vous permettront d'évaluer le leadership et de prendre les bonnes décisions pour aider les collaborateurs à accélérer leur développement et à prendre de nouvelles responsabilités.

«

Sans échanges approfondis avec le postulant sur ses attentes personnelles, ses performances, son potentiel, son développement et ses capacités actuelles, il est peu probable que ce dernier puisse maintenir un niveau élevé de performance.

»



2. Créer une culture du feedback

Une entreprise qui a déjà une culture du feedback bien établie possède les bases pour se développer, grandir et atteindre ses objectifs.

Cependant, créer une nouvelle culture dans laquelle les individus, les équipes et même l'ensemble du groupe accueillent positivement le feedback se révèle complexe. Tout comme s'assurer que tous les collaborateurs se sentent autorisés à donner et à recevoir du feedback.

- Le management joue un rôle important dans le fait que les collaborateurs se sentent suffisamment à l'aise pour donner et recevoir du feedback. Un manager peut vraiment montrer l'exemple en demandant ouvertement du feedback, par exemple à la fin d'une réunion, lors d'un projet ou de manière régulière et en démontrant une réelle volonté d'apprendre du feedback reçu. Ce comportement est le début d'une nouvelle « norme ».
- La création d'une culture du feedback ne se fait pas en un jour. Pour que le feedback soit intégré dans l'organisation, le management doit constamment chercher à mettre en avant le désir de recevoir et de prendre en compte du feedback constructif. Par exemple, cela doit être une valeur clé de l'entreprise appliquée au moment du recrutement et de l'onboarding. Il faut aussi proposer aux managers des formations pour savoir comment donner et recevoir du feedback. Il est également nécessaire de démontrer la valeur ajoutée du feedback et du développement pour l'entreprise lors de moments formels, tels que les entretiens de fin d'année et la fixation des KPIs.
- L'un des fondements d'une culture du feedback devrait être de considérer qu'en tant qu'individus, nous ne sommes jamais des « produits finis ». Peu importe le poste, le développement de chacun est vital, tant pour l'évolution personnelle que pour le succès de l'entreprise.



3. Développer des équipes performantes

Il est probable qu'à un moment de votre carrière vous ayez travaillé au sein d'une équipe très performante. Vous avez constaté qu'une équipe efficace apporte des résultats et de l'engagement.

Il est aussi probable que vous vous soyez trouvé dans une équipe qui n'avait pas encore trouvé cet équilibre. La question qui se pose est donc « Comment initier la prise de conscience et porter le développement de toute une équipe ? ». C'est là qu'intervient la **solution Team 360 Feedback**.

Quand vous cherchez un programme de développement, il faut penser plus large que l'échelle individuelle. L'entreprise repose sur des équipes, se préoccuper du développement des équipes est donc clé pour le succès global de l'entreprise. Comment s'y prendre ?

- Il est primordial de voir l'équipe comme une entité en elle-même et non uniquement comme la somme des individus qui la composent. Pour obtenir des informations utiles sur les forces et les axes de développement de l'équipe, il faut aller au-delà des forces et des axes de développement des individus qui en font partie.
- Faire un feedback d'équipe plutôt qu'à un groupe d'individus apportera des informations liées aux compétences centrales de l'équipe... Est-ce que l'équipe est efficace ? Les membres de l'équipe se soutiennent-ils entre eux, soutiennent-ils les autres collaborateurs de l'entreprise ? L'équipe est-elle accueillante avec ses nouveaux membres ? Se sentent-ils solidaires entre eux ?
- Si les entreprises adoptent une nouvelle approche et examinent la performance de l'équipe dans son ensemble et vont plus loin que la simple addition des données individuelles, le feedback de groupe apportera une vision globale permettant d'améliorer la performance de l'équipe.

Cultiver les capacités à devenir manager, accompagner le changement organisationnel et la montée en compétences d'équipes sont des exemples de ce que le feedback peut faire pour votre entreprise.

Bien évidemment, il y a encore bien d'autres applications du feedback 360 qui peuvent aider votre entreprise. Par exemple, en mettant en place une campagne de Feedback 360 pour vos collaborateurs et en utilisant **des tableaux de bord pour agréger vos données de manière ergonomique et digeste, en vous aidant à identifier des tendances au niveau de l'entreprise pour au final structurer vos programmes de formation et de développement**. Ou encore en intégrant la dimension feedback au niveau de l'équipe dirigeante.

