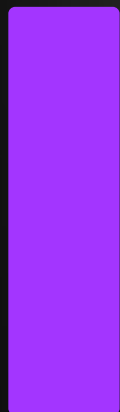




OPTIMISER SES STRATÉGIES DE TALENT MANAGEMENT AVEC LE FEEDBACK 360

Cinq process pour lesquels le
feedback apporte une vision unique



Introduction

Le gel des recrutements, des marchés du travail tendus et l'arrivée dans le monde professionnel d'une génération centrée sur le bien-être rendent plus cruciaux que jamais l'engagement et le développement des talents. Pour répondre à ce besoin généralisé de développer les collaborateurs, il est essentiel de mettre en œuvre des solutions évolutives qui offrent un retour sur investissement mesurable.

Bien que de nombreuses organisations utilisent les questionnaires de feedback 360 pour alimenter les programmes de développement annuels, les avantages de collecter ce type de feedback structuré vont bien au-delà et peuvent être utilisés efficacement pour soutenir d'autres initiatives de Talent Management. Nous explorons ici les moyens innovants d'intégrer le feedback 360 dans divers projets RH.



1

Démontrer le retour sur investissement de votre coaching en leadership

Dans un monde en constante évolution, la connaissance de soi et des autres est essentielle à la performance, d'autant plus pour les leaders. Le coaching est un moyen puissant et personnalisé d'aider les leaders à se comprendre eux-mêmes, à comprendre leurs motivations et leurs valeurs, ainsi que leurs compétences. La nature personnalisée du coaching permet aux leaders d'approfondir ces aspects et de créer un changement durable dans leurs convictions et leurs comportements. Cependant, le défi du coaching réside dans la mesure du retour sur investissement (ROI). Cette difficulté peut entraîner une baisse de motivation chez les participants et une réticence de l'organisation à investir dans le coaching. Une évaluation feedback 360 au début et à la fin du process de coaching peut servir de référence et rendre le développement tangible en :

- Identifiant les bons domaines d'intervention
- Suivant les progrès
- Motivant grâce à des points de référence concrets

2

Créer une conscience de soi pour le développement des hauts potentiels

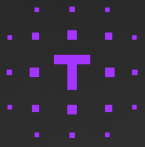
Les hauts potentiels sont essentiels à la réussite future de toute organisation, et les programmes de développement sont un moyen efficace de retenir, développer et accroître la visibilité et l'efficacité de vos meilleurs talents. Cependant, les organisations négligent souvent un élément essentiel de la réussite de ces talents prometteurs : permettre aux hauts potentiels de nouer des relations avec les autres membres de l'organisation et les embarquer avec eux - plutôt que de chercher à les devancer. Le feedback 360 est un outil précieux pour créer cette conscience des autres, en fournissant aux participants une vue d'ensemble des perceptions des autres à leur égard et en leur permettant de comprendre comment ils se présentent à leur entourage professionnel. Cet outil offre également aux participants des opportunités de croissance plus holistiques.

3

Rendre les évaluations de développement exploitables

Les évaluations de développement sont un excellent moyen de sensibiliser les collaborateurs sur leurs points forts et leurs axes de développement potentiels. Cependant, il est souvent difficile de passer de la prise de conscience à l'action et de suivre l'apprentissage et le changement de comportement après l'évaluation. Une série de "bilans 360" réguliers peut être un moyen efficace de stimuler l'action concrète à la suite d'une évaluation de développement, permettant à la fois au participant et à l'organisation de :

- Donner vie au développement
- Permettre l'autoréflexion
- Augmenter la motivation



4

Apporter une perspective complète pour les plans de succession

Les process de plans de succession sont essentiels à la création d'un vivier de leaders et constituent une stratégie de Talent Management de premier plan pour de nombreuses organisations modernes. Toutefois, ces process sont souvent imparfaits, les décisions de succession étant prises sur la base d'évaluations subjectives d'un nombre restreint de leaders. Comme le succès d'un leader dépend du soutien de ses équipes, cette approche néglige un groupe critique de parties prenantes : les collaborateurs qui seront managés par ces futurs leaders. En utilisant le feedback 360 lors des plans de succession, les futurs leaders ont accès à une perspective bien équilibrée de leurs points forts et de leurs axes de développement. Il en résulte une vision plus polyvalente de l'impact du futur leader, offrant ainsi à ce dernier, ainsi qu'à l'équipe de direction, une plus grande confiance en la perception de son leadership dans l'ensemble de l'organisation.

5

Favoriser le changement de culture

Le changement de culture est l'une des évolutions les plus difficiles qu'une organisation puisse connaître. Il est difficile de rendre ce changement tangible et obtenir l'adhésion de tous, et il faut l'aborder avec détermination et persévérance pour obtenir le résultat souhaité. Un Feedback 360 peut être mené auprès des collaborateurs ou des équipes concernés, afin de les sensibiliser aux écarts entre la situation actuelle et la situation idéale perçue. Le feedback 360 permet de mettre en évidence ces écarts, ainsi que les comportements sur lesquels les individus peuvent travailler (et comment ils peuvent le faire) pour mieux s'aligner sur la culture ambitieuse de l'organisation, créant ainsi une plus grande harmonie et un meilleur alignement.