



# ÉVALUATION 360°

## TECHNIQUE D'ÉVALUATION LARGE

Charles-Henri RUSSON

Fiches pratiques - Collège Polytechnique International – février 2020

L'évaluation 360° consiste à croiser une auto-évaluation d'une personne avec les retours au-dessous (hiérarchie), autour (collègues, clients, fournisseurs) et en dessous (équipe).

### MODE D'EMPLOI

L'évaluation 360 degrés est une méthode d'évaluation et, parfois même de diagnostic relationnel, réalisée en interne le plus souvent par la direction des ressources humaines de l'entreprise ou par un consultant extérieur.

Elle consiste à faire évaluer les comportements, les priorités, le bilan d'un responsable ou d'un des membres de l'entreprise par son supérieur hiérarchique, ses collaborateurs, ses subordonnés, ses clients internes ou externes, et ses fournisseurs et partenaires.

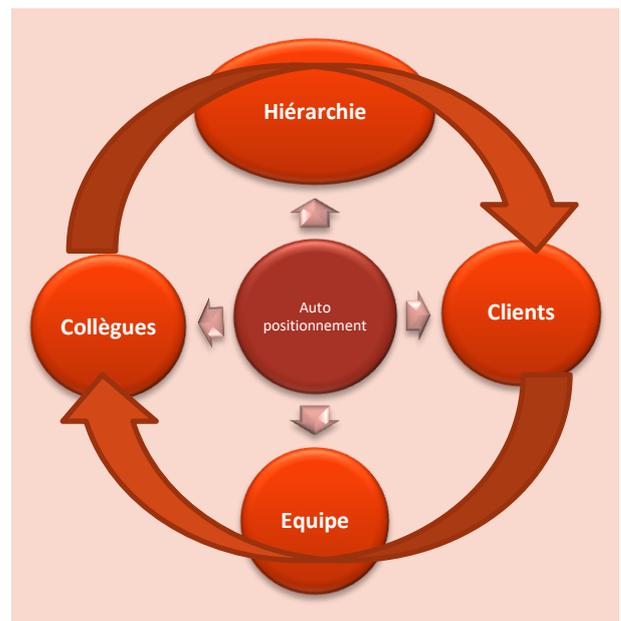
### POINT FORT

- Très complet.
- Varié.
- Parfois surprenant.
- Comparé.
- Permet de rééquilibrer.
- Permet de reprioriser.
- D'approfondir les échanges avec les parties-prenantes

### POINT D'ATTENTION

- Elle demande du temps.
- Elle représente une prise de risque.
- Les retours sont parfois décevants en qualité.
- Celui demande idéalement un tiers indépendant.

### CROISER LES RETOURS 360°



### PROCESSUS PAR ÉTAPES

#### Etablir les objectifs du 360°

But poursuivis

Moyens disponible

#### S'auto-évaluer

Lister les questions utiles

Vérifier que ce n'est pas suffisant

#### Choisir les personnes à interviewer

Lers plus utiles

Mesurer la prise de risque

#### Chercher un tiers indépendant

Collecte neutre de l'information

Synthèse orientée objectifs

#### Plan d'action

Transformer  
les critiques en action

Savoir Remercier