

Dossier de presse

Se développer en évaluant ses compétences au regard de son équipe, de ses pairs et de sa hiérarchie.

Depuis 2001, Options-RH développe un outil opérationnel d'évaluation des compétences managériales à 360°.

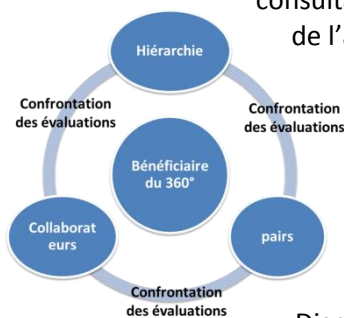
Le 360° T&I Evaluations® est un outil d'aide au management à destination des cadres, managers, dirigeants ayant à atteindre des objectifs définis par l'entreprise, devant coopérer avec des pairs et collègues, et devant animer une équipe de taille plus ou moins grande en liens hiérarchiques ou fonctionnels.

Ce processus permet au bénéficiaire de faire le point sur ses pratiques managériales, de comparer celles-ci à la perception qu'en a son ou ses responsables hiérarchiques, ses collègues / pairs, son ou ses équipes.

L'objectif du 360° T&I Evaluations® est de permettre au bénéficiaire de prendre conscience, sans traumatisme, de ses pratiques managériales pour lui permettre ensuite de définir et mettre en œuvre un plan d'amélioration de son management. Pour cela, il est accompagné tout au long du processus par un consultant dont le rôle exclusif est

de l'aider à progresser.

Les DRH peuvent ainsi offrir à leurs managers un vrai outil de développement personnel adapté à la culture de leur entreprise.



Disponible en français, anglais

et espagnol, le 360°T&I Evaluations® bénéficie ainsi de nombreux retours d'expérience et de l'expertise de ses deux créateurs, Noël Bonnier et Guilaine Hercouët. Tous deux ex-DRH au sein de grands groupes posent deux fondements au 360°T&I Evaluations® : être un outil de développement, s'appuyer sur des compétences et comportements managériaux très opérationnels et prenant en compte les nouvelles formes de travail et les nouvelles relations au travail.

Le profil **360°T&I Evaluations®** est basé sur 5 axes, 18 compétences et 63 comportements observables.

Options RH propose également la possibilité d'un questionnaire orientation métier pour :

- ↳ Responsable de Business Unit/ Centre de profit
- ↳ Directeur/ Responsable des ventes
- ↳ Directeur/ Responsable d'usine, centre de production, centre logistique
- ↳ Directeur/ Responsable administratif
- ↳ Directeur/ Responsable, chef de projet
- ↳ Cadre fonctionnel animant un réseau

Options-RH travaille en direct avec les entreprises et commercialise également le 360°T&I Evaluations® auprès d'autres cabinets conseils. Il assure alors la formation et la certification des consultants qui utiliseront l'outil.

Il permet également le développement des bonnes pratiques managériales dans l'entreprise. Options-RH propose, via un traitement statistique des 360° individuels, de dégager des axes stratégiques de développement. Une démarche nommée la cartographie managériale. Il s'agit d'un outil très puissant de compréhension des situations managériales à destination des directions générales et DRH. Il permet aux dirigeants d'avoir une vision précise, mesurée et chiffrée des comportements managériaux, des forces et faiblesses en termes de compétences et comportements managériaux des équipes. Il permet une bonne compréhension des relations pouvant exister entre pairs ou entre niveaux hiérarchiques.

Témoignages d'entreprises



Séverine Schatz, DRH du groupe Cémoi, nous parle de son expérience du 360°T&I Evaluations.



Avec 750M€ de CA et 3 600 salariés, le groupe CEMOI est le seul groupe en France à maîtriser la filière de production de la fève de cacao jusqu'à la tablette. Sur l'ensemble de ses 22 sites, il produit chaque année 145 000t de chocolat allant des gammes économiques aux produits d'exception.

Pourquoi avoir mis en place un 360° chez Cémoi ?

Comme dans nombre d'entreprises la transmission des informations n'est pas toujours aisée, notamment quand plusieurs instances co-existent. La mise en place d'un 360° m'a semblé pertinente pour favoriser cette fluidité.

Pourquoi avoir choisi Options-RH ?

Noël Bonnier ayant été DRH de Eridania Béghin-Say, il connaît bien le monde de l'industrie, et nous accompagne régulièrement. Dans notre opération 360°, Options-RH s'est chargé à la fois de l'accompagnement pour la mise en place du dispositif, de la conduite des entretiens et passations des questionnaires. Guilaine Hercoüet est intervenue pour la définition des compétences et les restitutions.

L'outil a-t-il été adapté au contexte Cémoi ?

Nous avons construit le référentiel sur les bases Options-RH. Ils nous ont accompagnés tout au long du process. Des 360° ont été réalisés puis un rapport général a été transmis à la DG. Cette cartographie donnait une vision d'ensemble à la fois précise et non nominative.

La confidentialité est importante dans un 360° ?

Bien sûr, il est essentiel que les personnes soient en confiance. Le fait que ce soit anonyme est positif. Les gens peuvent parler avec franchise. Ce qui n'est pas le cas dans le cadre des entretiens annuels. Le 360° permet aux professionnels de dire plus directement les choses, en s'appuyant sur des faits et non des impressions subjectives.

Le 360°, un outil de développement ?

Oui, il faut pour cela qu'il soit accompagné. Le 360° doit s'inscrire dans une démarche plus globale, ceci afin d'éviter que la confidentialité ne soit pas un simple mot. Comme tout outil, le 360° doit s'inscrire dans un modèle de management et d'organisation et ne pas être institué dans l'accompagnement. Chez Cémoi, j'ai pu constater combien les 360° avaient favorisé des changements à long terme, au-delà de changements uniquement court terme.

Global corporates, mid-sized businesses, SMEs, micro-businesses: there is no "one size fits all" approach. #costconsulting offers a tailored approach that is funded entirely by the results obtained.



Florence Wolf, responsable des formations et du développement des compétences chez Alma Consulting Group nous explique la démarche mise en œuvre.

Alma^{cg}

Avec environ 2 000 experts et salariés, Alma Consulting Group est présent dans plus de 10 pays. Leader européen du cost consulting, il assiste les entreprises dans la réduction des coûts et charges fiscales, sociales ou environnementales.

Comment avez-vous décidé de la mise en place du 360° ?

En 2011, l'entreprise était en phase de réorganisation avec l'arrivée d'un nouveau directeur et une nouvelle politique des ressources humaines. L'appel d'offre pour la mise en place d'une 360° s'inscrivait dans cette démarche d'accompagnement du changement.

Options -RH a emporté l'appel d'offre, sur quoi s'est fondé votre choix ?

L'humain, l'accompagnement humain. Avec Options-RH nous avons senti qu'il y avait une réelle présence des deux dirigeants. Nous avons le sentiment de ne pas être traité comme un numéro mais que l'équipe d'Options-RH était réellement mobilisée sur notre cas.

Concrètement, comment s'est déroulée la mise en œuvre ?

Le COMEX a défini les grands thèmes et sous-thèmes. Ensuite Options-RH nous a proposé un questionnaire adapté à nos attentes, avec des compétences et comportements en cohérence avec notre activité. L'ensemble des managers et équipes de direction ont bénéficié de la démarche, nous avons procédé en trois phases de 2011 à 2013. Avec Mme Hercouët nous avons adapté les modalités de restitutions, je réalisais une pré-restitution avant que les consultants ne rencontrent les bénéficiaires 2 à 3 jours après. Nous étions en contact constant et ça a très bien marché. Les managers se sont retrouvés dans les restitutions, j'ai eu de bons retours.

Des suites sont données à ces 360° ?

Oui, sur la base des 360° individuels nous avons dégagé des axes d'amélioration communs à tous. En 2014 nous mettons en place des ateliers managériaux animés par les consultants Options-RH.

Pour vous, quels ont été les points forts de la démarche ?

La prise de conscience. Bien menées les restitutions apportent de vrais messages. Et puis le point fort c'est la restitution qui apporte une vraie écoute et de vraies réponses adaptées au contexte de l'entreprise. Nous avons été très satisfaits de notre choix d'Options-RH. Ils ont su faire porter l'évaluation sur l'humain, sans jugement, en proposant du sur-mesure pour Alma par une réelle écoute de nos attentes.



Magali Spurling est DRH de Seifel. Le 360° comme accélérateur du changement.

Seifel est l'un des leaders européens dans le domaine de la plasturgie appliquée aux enveloppes techniques destinées à la protection de l'équipement des réseaux d'énergie, d'eau et de communication.



Dans quel contexte le 360° a-t-il été mis en œuvre ?

L'entreprise engageait alors un projet majeur d'amélioration continue, baptisé OPTIMIST. Ce projet induisait la formation d'une grande partie de nos managers. Il nous est apparu opportun que le comité de direction s'engage lui aussi en amont de ce projet. Le projet étant transversal et se voulant fédérateur. Le 360° nous est apparu comme approprié.

Comment avez-vous connu Options-RH ? Pourquoi avoir choisi le cabinet ?

Je connaissais Options RH de réputation car ils ont un ancrage malouin à l'origine. De plus j'avais rencontré l'un de leurs chargés d'affaires en 2012 qui m'avait parlé de l'outil.

Quelle a été la démarche concrète ?

J'en ai parlé à ma direction et nous avons rencontré les dirigeants du cabinet pour exposer notre contexte et nos attentes. Il est ressorti de nos échanges qu'un 360° customisé autour de la culture de l'amélioration continue pourrait nous aider à bien démarrer le projet, en phase avec le comité de direction. Ainsi un questionnaire centré sur 17 compétences-clés a été élaboré avec l'aide d'Options-RH. Ces 360° concernaient chacun des membres du comité de direction, et nous avons également demandé une cartographie managériale du CODIR en parallèle.

Qui était l'interlocuteur privilégié au sein de la SEIFEL ? Notamment pour la transmission et restitution des résultats.

J'étais l'interlocutrice principale en qualité de DRH en amont du projet. Les résultats ont été transmis à chacun d'entre nous au cours d'un entretien en face à face avec un consultant du cabinet.

Avez-vous eu des retours ou des demandes spécifiques de la part des bénéficiaires ?

Pas de demandes particulières, mais des retours positifs quant à la qualité de l'échange avec le consultant, chacun a bien vécu la démarche au final, malgré quelques réticences au départ.

Quels sont les éléments positifs que vous retirez de la mise en œuvre de cette démarche ?

Le feedback donné individuellement a été une étape importante pour chacun d'entre nous. Tous les messages ont pu passer, avec tact et doigté ! Options-RH a animé, peu après, une session collective d'une journée pour notre comité de direction. La matinée a été consacrée à la présentation de la cartographie managériale de l'équipe dirigeante. L'après-midi, nous avons démarré des pistes de réflexion et ébauché des plans d'action par rapport aux principaux constats de cette cartographie.

Quels sont, pour vous, les points forts du 360° tel que mis en œuvre par Options-RH ?

Une démarche rapide et ciblée au contexte de l'entreprise, faite dans un état d'esprit constructif. C'est un réel outil de progrès pour les bénéficiaires.

Contact presse : Noël Bonnier – Options-RH – 02 99 19 09 50



OPTiONS
Management des Hommes et des Organisations

www.options-rh.com

n.bonnier@options-rh.com

1, place Charcot – F – 35400 SAINT-MALO
17, square Edouard VII – F – 75009 PARIS
Tél. : +33 2 99 19 09 50