



COACHING

PLAN DE DEVELOPPEMENT EN VUE D'UNE
CONSCIENCE STRATÉGIQUE DE SOI

Compte rendu de : John Score-Average

ID: UH555944

Date : 22.11.2016



Introduction

Le rapport d'encadrement est conçu afin de vous guider à travers le processus de planification de développement. Il vous aidera à compiler les résultats des rapports de leadership (et toutes autres données d'évaluation) et les intégrer dans un plan de développement détaillé. Vous pourrez aussi efficacement exploiter ce rapport individuellement que conjointement avec un processus d'encadrement plus conventionnel. Il inclut les éléments suivants :

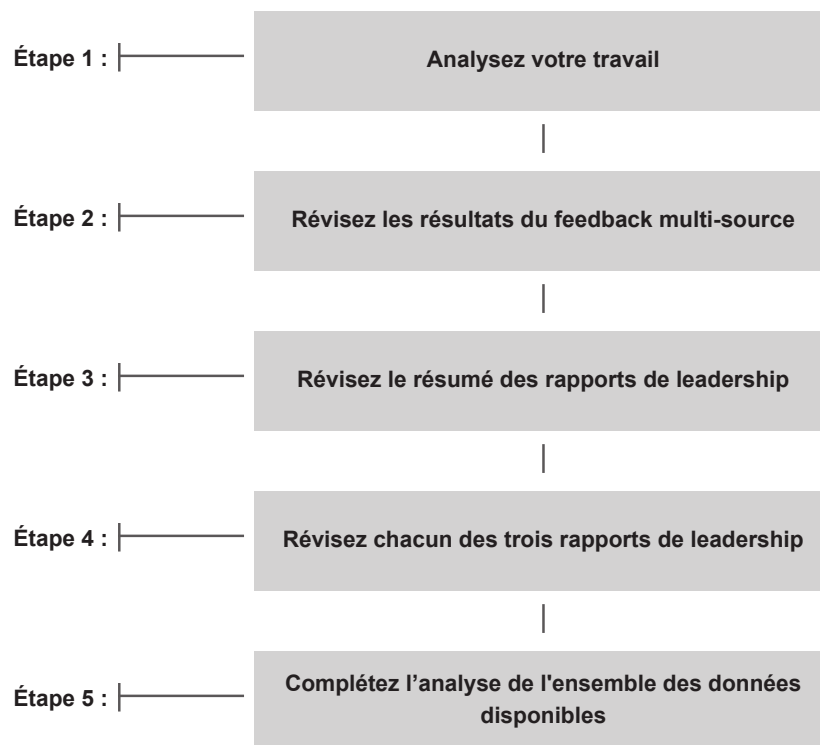
- Une check-list des procédés conçue pour vous accompagner dans l'élaboration du plan de développement
- Modèle de développement : fournit des conseils sur l'intégration de données d'évaluation
- Fiche d'analyse du travail : mieux comprendre le travail ciblé pour votre effort de développement
- Fiche de feedback multi-source : fournit des résultats des multiples sources ou des exemples comportementaux
- Résumé : vue d'ensemble des résultats de vos rapports de leadership.
- Fiche d'évaluation : résume les résultats de vos rapports de leadership.
- Fiche d'intégration de données : organise tous les résultats en une vue d'ensemble de performance.
- Formulaire de planification de développement : documentation de vos actions de développement (Annexe A)



Liste de vérification des procédés

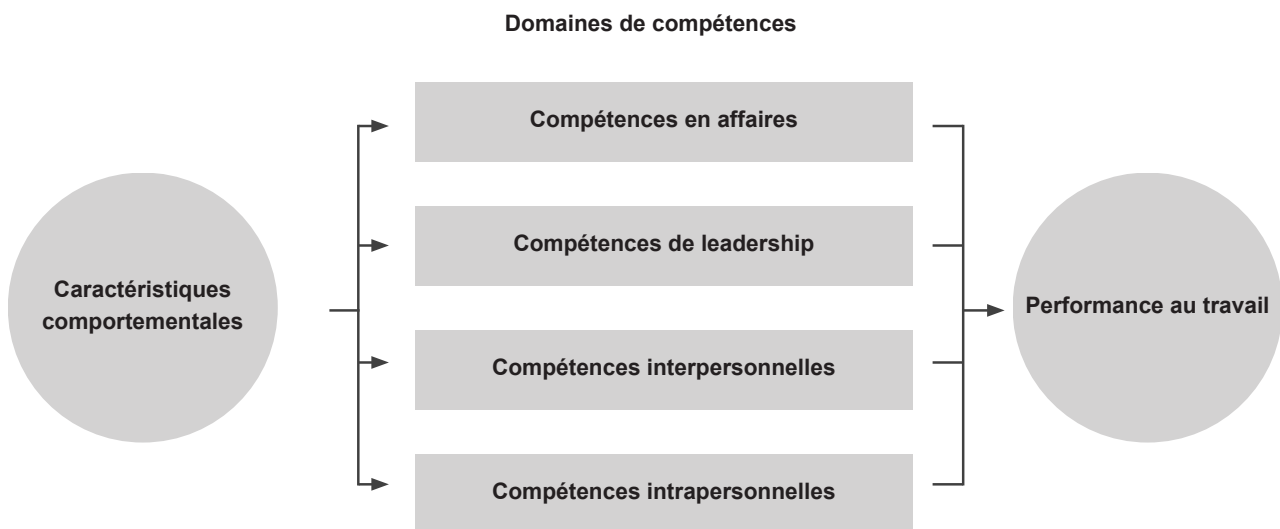
La liste de vérification des procédés ci-dessous résume les étapes nécessaires à une bonne compréhension du large volume d'informations concernant votre développement et explique comment utiliser ces informations afin d'élaborer un plan de développement détaillé. Avant de commencer l'élaboration de votre plan de développement, lisez attentivement la section suivante qui résume le modèle de développement Hogan. Ce modèle fournit une excellente vue d'ensemble des étapes nécessaires à l'élaboration d'un plan de développement.

Ce rapport suit l'ordre des étapes énoncées ci-dessous, en commençant par la section qui précède le modèle de développement Hogan.



Modèle général

Un des défis les plus difficiles lié au développement est de trier les données de performance et de cibler les domaines à modifier. Le modèle de développement Hogan est une simple façon de surmonter ce défi. Le modèle comporte trois éléments : Les caractéristiques comportementales, les domaines de compétence et la performance au travail. Les caractéristiques comportementales décrivent « pourquoi nous faisons ce que nous faisons ». Les domaines de compétence décrivent « ce que nous faisons et comment nous procédons ». La performance au travail représente les critères nécessaires à la réussite professionnelle. Si vous avez des informations sur les caractéristiques comportementales et les domaines de compétence, vous pouvez relier ces informations aux exigences de votre travail. Pour pouvoir cibler précisément le développement, il faut déterminer les domaines dans lesquelles un changement est possible et, si vous apportez ce changement, vous pourrez remarquer une nette amélioration de la performance. Les meilleures cibles sont celles qui produiront une nette amélioration avec le moins d'effort possible.



Performance au travail

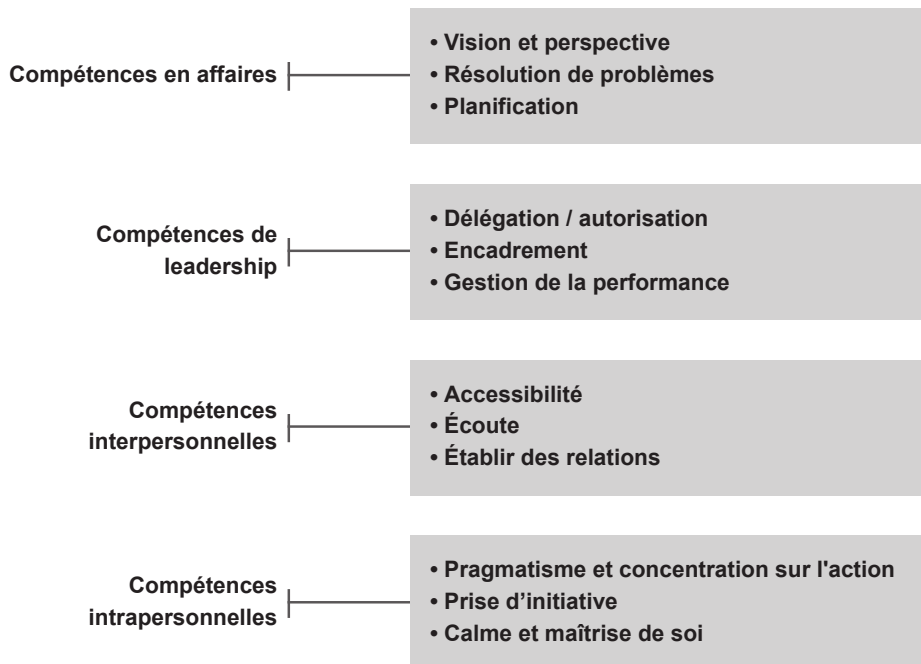
Une cible de développement appropriée doit avoir un impact considérable sur la performance au travail. Si vous comprenez les exigences de votre travail qui produisent des performances fructueuses, alors cibler le développement est une question d'aligner les trois éléments du modèle. Vous devez penser aux exigences de votre travail du point de vue des domaines de compétence. Autrement dit, examinez les compétences liées aux performances et regroupez-les selon les quatre domaines. Les domaines serviront ensuite de structure organisant toutes les activités de votre plan de développement. Votre supérieur est probablement la meilleure source d'informations en ce qui concerne ces compétences liées à la performance.

Domaines de compétences

Les domaines de compétence forment des « grappes » à partir des compétences qui ont tendance à s'associer. La meilleure façon de les mesurer est d'utiliser des exemples comportementaux internes obtenus grâce au feedback. Ceci peut être effectué systématiquement grâce à un feedback multi-source ou en demandant du feedback de la part des personnes qui connaissent le mieux votre travail. Quatre domaines regroupent la plupart des compétences nécessaires en affaires. Les compétences en affaires incluent les compétences propres à l'individu et de nature généralement cognitive. Les compétences en leadership incluent les compétences utilisées pour diriger les autres. Les compétences interpersonnelles incluent les compétences utilisées pour s'entendre avec les autres. Enfin, les compétences intrapersonnelles incluent les compétences considérées fondamentales à la manière dont tout travail est abordé.

Les domaines de compétence ont entre eux une relation importante en matière de développement. Les compétences intrapersonnelles se développent très tôt, suivies des compétences interpersonnelles, dans le domaine du leadership et des affaires. Plus une compétence est développée tôt, plus il est difficile de changer. Par exemple, les compétences en planification (domaine des compétences en affaires) sont plus faciles à développer que celles en initiative (domaine des compétences intrapersonnelles). Cette distinction doit être prise en considération lors du choix de cibles de développement.

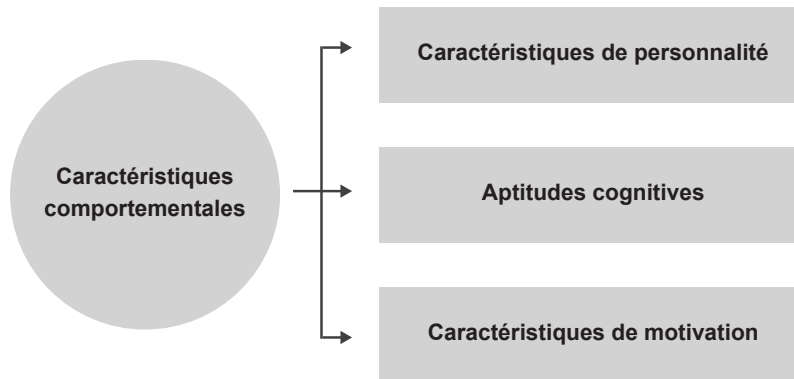
CE QUE NOUS FAISONS ET COMMENT NOUS LE FAISONS, EVALUÉ PAR UN FEEDBACK LIÉ AU TRAVAIL



Caractéristiques comportementales

Les inventaires d'évaluation sont le meilleur moyen de mesurer les caractéristiques comportementales : ils peuvent voir au-delà d'un échantillon de comportements et fournir une description du « pourquoi » de ces comportements. Les caractéristiques comportementales comprennent les caractéristiques de personnalité, de motivation et les capacités cognitives. Le rapport sur le potentiel et le rapport sur les pistes de développement fournissent tous deux d'excellentes mesures des caractéristiques de personnalité. Une mesure de l'esprit critique, tel que l'inventaire d'esprit critique Watson-Glaser est une bonne mesure des capacités cognitives. Les caractéristiques de motivation sont liées à nos souhaits et désirs et se manifestent souvent à travers nos valeurs. Le rapport de prévision des valeurs du leadership fournit une bonne explication des caractéristiques de motivation. Comprendre vos caractéristiques de personnalité, de motivation et vos capacités cognitives est à la base du développement. Savoir « pourquoi vous faites ce que vous faites » détermine souvent les cibles susceptibles de changer avec succès. Cela peut aussi déterminer la stratégie de changement qui atteindra le plus haut taux de réussite.

POURQUOI NOUS FAISONS CE QUE NOUS FAISONS, EVALUÉ PAR DES INVENTAIRES





Appliquer le modèle

Vous comprenez maintenant mieux les trois éléments du modèle. L'étape suivante consiste d'appliquer ces éléments afin de créer un plan de développement à impact fort. L'exemple suivant est basé sur les exigences d'un poste de vendeur pour illustrer le fonctionnement du modèle.

Les exigences cruciales d'un vendeur comprennent la planification (compétences en affaires), l'écoute (compétences interpersonnelles) et l'initiative (compétences intrapersonnelles). En analysant le poste de vendeur, vous remarquerez que l'initiative est la compétence la plus importante, suivie de l'écoute et de la planification. En relisant les données de domaines de compétence (à partir d'un feedback multi-source), votre résultat était élevé en initiative, mais bas en écoute et en planification.

En ce qui concerne vos données en caractéristiques comportementales, vos caractéristiques de personnalité associées à l'écoute et la planification étaient basses. Puisque vos données en domaines de compétence et caractéristiques comportementales indiquent des faiblesses d'écoute et de planification, pourquoi une des deux devrait-elle être la cible principale de développement ? Vous devez avoir du jugement à ce stade. Puisque l'écoute était cotée comme plus importante pour la réussite que la planification, il serait raisonnable de cibler l'écoute. Cependant, il est important de comprendre que vos compétences d'écoute se développent bien avant vos compétences de planification et que ce développement de cible sera plus difficile. Vous devez avant tout arriver à un équilibre entre le défi de développement et l'impact potentiel sur une performance au travail fructueuse. Dans ce cas, il serait raisonnable de conclure que, en tant que vendeur, les compétences d'écoute sont prioritaires sur les compétences de planification.

Les pages suivantes vous aideront à appliquer ce modèle dans l'élaboration d'un plan de développement pour le travail ciblé.





Étape 1 – Analysez votre travail

Le point de départ dans l'élaboration d'un plan de développement est d'identifier les exigences principales de votre travail qui sont liées à une performance fructueuse. Passer quelques minutes à réfléchir aux exigences vraiment indispensables à la réussite. Vous pourriez vous adresser à votre supérieur afin de vous assurer de bien comprendre les exigences qui mèneront à la réussite. Dans l'espace ci-dessous, écrivez les compétences indispensables à la réussite, en les regroupant selon les domaines de compétence. Une fois la liste dressée, décrivez à votre façon quelle est, selon vous, l'exigence la plus importante pour chaque domaine.

Domaines	Compétences	Décrivez l'exigence la plus importante
Affaires	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Leadership	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Interpersonnelles	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Intrapersonnelles	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	



Étape 2 – Révisez les résultats du feedback multi-source

Le feedback multi-source est très important pour comprendre « ce » que vous faites et « comment » vous procédez au travail. Si vous possédez des résultats d'une évaluation multi-source, telle qu'un feedback 360, vous pouvez utiliser cette section pour résumer les résultats. Si vous ne possédez pas de données d'un feedback 360, mais avez du feedback de votre responsable ou de vos collègues relatif à votre performance au travail, vous pourriez utiliser cette section pour résumer ces informations. Passez cette section si vous n'avez pas de feedback relatif à votre performance au travail.

Relisez les résultats du feedback multi-souce et réfléchissez à ce qu'elles suggèrent sur vos points forts et les opportunités de développement dans chaque domaine de compétences. Notez vos points forts et les opportunités dans l'espace prévu à cet effet et inscrivez l'élément le plus important du feedback multi-source qui vous a permis d'arriver à vos conclusions.

Domaines	Points forts / opportunités	Éléments du feedback multi-source
Affaires	Points forts : Opportunité :	_____ _____ _____ _____
Leadership	Points forts : Opportunité :	_____ _____ _____ _____
Interpersonnelles	Points forts : Opportunité :	_____ _____ _____ _____
Intrapersonnelles	Points forts : Opportunité :	_____ _____ _____ _____

Étape 3 – Réviser le résumé des rapports de leadership

Cette section résume vos résultats des trois rapports sur le potentiel, sur les valeurs et sur les pistes de développement. Ce résumé vous permet de vous préparer à une relecture plus approfondie de vos propres rapports de leadership. Cette section comprend quatre parties : (1) points forts ; (2) valeurs et motivations ; (3) défis ; et (4) un résumé de développement de carrière. A la fin de cette section, vous trouverez un tableau de vos résultats individuels pour chacun des trois rapports de leadership.

Points forts

Impact personnel

Vous semblez discret et apparemment décontracté, vous ne voyez aucun inconvénient à déléguer les fonctions de direction, en évitant le « comportement politique » parfois nécessaire à la progression au sein d'une entreprise. Cette tendance vous conduit à des promotions professionnelles basées sur les compétences techniques plutôt que sur une solide réputation au sein de l'entreprise. Vous paraissez amical, extraverti et abordable, mais vous êtes disposé à écouter et à laisser parler les autres.

Compétence interpersonnelle

Vous êtes une personne agréable et tolérante, mais vous savez également prendre position lorsque la situation l'impose. Vous êtes raisonnablement organisé et prudent avec les procédures, mais vous pouvez également faire preuve de souplesse si un changement de direction est nécessaire.

Type d'apprentissage et de travail

Réfléchi et autocritique, vous êtes généralement attentif aux erreurs, sensible à l'évaluation, réceptif à l'encadrement et aux feedbacks et travaillez par accès d'énergie. Ce profil correspond aux secteurs d'activité tels que la recherche qui stimulent l'efficacité et le travail assidu. Vous êtes ouvert et curieux, et vous adoptez également une approche pratique pour la résolution des problèmes. L'éducation et la formation en soi-même ne vous intéressent pas. Contrairement à la plupart des gens vous n'êtes motivé que modérément à poursuivre des études. Vous n'êtes pour autant pas dépourvu de connaissances solides et efficaces, ce qui est d'ailleurs une force et reflète un profil qui considère que l'apprentissage et la formation sont un moyen d'avancer et non une fin en soi.



Valeurs et motivations

Désir de réussite

Vous êtes attentif à l'équilibre entre travail et vie privée et bien que vous respectiez les procédures classiques dans les affaires, vous saurez évoluer avec le temps. Vous semblez relativement intéressé par l'avancement de votre carrière, mais prêtez toutefois attention à ses exigences, tout comme celles de votre famille et vie sociale. Vous aimez vous faire remarquer et appréciez que l'on reconnaisse vos réussites – vous êtes même désireux d'en faire la publicité de temps à autre.

Intérêts sociaux

Vous semblez aussi heureux de travailler seul ou dans le cadre d'une équipe. Vous aimez faire de nouvelles rencontres, mais vous aimez aussi consacrer du temps à vous-même. Vous aimez les gens mais n'avez pas besoin d'une interaction constante. Vous aimez aider et soutenir les autres, particulièrement ceux qui en ont le plus besoin. Vous aidez les autres parce qu'il s'agit d'une bonne chose. Vous pensez également qu'il est important de prêter attention au moral du personnel, de communiquer avec eux fréquemment, de recueillir leur feedback, et d'apprécier et de soutenir leurs efforts. Vous préférez l'équilibre entre le changement et la stabilité. Ni libéral ni conservateur en matière de style de gestion. Vous semblez être naturellement attiré par la modération et le compromis. Vous ne dénigrez pas les acquis passés mais êtes disposé à expérimenter dans le futur.

Valeurs entrepreneuriales

Vous êtes raisonné vis-à-vis de l'argent, vous appréciez sa valeur, mais ne vous préoccupez pas des questions de compensation. Vous vous évaluez non seulement en fonction de votre salaire, mais encore de votre famille, des amis et des loisirs. Vous optez pour les risques minimums et n'appréciez pas l'incertitude. Vous aimez les normes et les performances exigées clairement. Mieux vaut prévenir que guérir, et vous prenez par conséquent peu de risques inconsidérés et hésitez peut-être à saisir des opportunités d'avancement de carrière.

Style de prise de décision

Vous semblez rechercher un équilibre entre la forme et la fonction dans le processus de prise de décision. Vous voulez qu'un équipement ait une belle apparence et aussi qu'elle fonctionne de façon fiable et efficace. Vous comprenez le compromis entre un style élégant et une performance durable et l'utilisez pour prendre des décisions. Vous semblez disposé à prendre des décisions sur la base des données, de la recherche et de votre propre expérience personnelle. Vous êtes à l'aise avec la technologie, mais vous ne vous intéressez pas aux innovations technologiques juste par plaisir – vous comprenez l'importance de la technologie sans en être un incondtionnel.

Défis

Réactions par rapport aux autres

Vous semblez énergique et enthousiaste mais également facilement contrarié et déçu par les performances des autres. Vous pourriez par conséquent paraître irritable, critique et éviter les personnes et projets délicats. Vous semblez assez lucide vis-à-vis des motivations et des intentions des autres, mais quelque peu irritable et très susceptible. Sous pression, certains pourraient voir en vous quelqu'un de méfiant, peu coopératif ou contestataire. Vous êtes une personne attentionnée qui commet rarement des erreurs fâcheuses. Toutefois, vous pourriez pêcher par excès de prudence et par conséquent paraître lent à agir ou prendre des décisions ou des risques. Vous êtes une personne robuste qui peut résister à la critique et à l'adversité. Néanmoins, parce que vous savez être réservé, les autres pourraient penser que vous êtes distant, détaché ou insouciant de leurs intérêts. Parce que vous êtes peu expressif, les autres pourraient ne pas comprendre ce que vous avez à l'esprit. Vous appréciez ne pas être interrompu dans vos tâches et vous montrez sceptique quant aux compétences des autres et semblez réfractaire à toute forme d'encadrement.

Attentes de réussite personnelle

Si l'on ne vous demande pas clairement votre opinion, vous passez pour un être modeste. Vous semblez honnête, mais quelque peu réservé et vigilant pour éviter ce que vous considérez comme étant des risques inutiles. Vous semblez quelque peu hésitant à attirer l'attention sur vous. Vous pourriez hésiter à avancer des idées que les autres qualifieront comme radicales ou différentes.

Réactions par rapport à l'autorité

Vous paraissez tolérant et flexible, mais ce profil est incompatible avec les normes d'évaluation du travail des autres. Parfois vous êtes trop strict, parfois trop laxiste. Vous semblez attentif, coopérant et préférez le consensus à la controverse. Par conséquent, vous hésitez à prendre position ou une décision indépendante et pouvez paraître trop pressé de plaire à la direction.

Développement de carrière

Lorsque les points forts deviennent des points faibles — feedback sur le développement de John Score-Average

Vous avez tendance à être quelque peu sur la défensive et à prendre les choses personnellement. Dans ce cas, n'oubliez pas de vous détendre régulièrement et à avoir recours à des exercices de gestion du stress. En fonction de votre tendance à une certaine passivité dans les contextes sociaux, une formation (affirmation de soi et/ou art oratoire) vous serait bénéfique afin d'accroître votre volonté à prendre la parole et l'initiative, si votre travail actuel ou futur l'exige. N'oubliez pas que communiquer et échanger avec les collègues, poser des questions et recueillir des conseils sont importants pour parvenir à un équilibre entre l'aspect social et technique du travail. Tâchez d'anticiper les attentes des autres lors des interactions et de respecter leurs besoins. Soyez positif et rappelez-vous que c'est un bon moyen afin de gagner la confiance des autres. Soyez patient face à leurs erreurs, elles ne sont certainement pas volontaires. N'hésitez pas à vous ouvrir au changement et à accepter les situations incertaines. Lorsque vous prenez une décision, rappelez-vous que vous devrez la prendre rapidement sans disposer de la totalité des informations. Tâchez donc d'établir des priorités et tenez compte du fait que chaque tâche ne requiert pas le même délai ni la même attention. Chaque entreprise a ses grandes perspectives, il s'agit de sa stratégie. Sachez les comprendre, en parler et déterminer en quoi votre travail contribue à les mettre en place. Même si l'éducation traditionnelle ne vous attire pas particulièrement, tâchez de vous tenir informé, saisi les opportunités de formation et d'encourager votre équipe dans cette voie. Identifiez vos modes d'apprentissages favoris (comme les séquences vidéo ou audio sur le lieu de travail...) et sachez les intégrer à votre processus de planification de développement.

Gérer les tendances de déraillement

- Premièrement, pensez à vos points forts: coopératif, agréable et travaillant bien en groupe. Vous savez résoudre des conflits et apaiser les tensions ou susceptibilités. Vous attachez de l'importance à la défense des nobles causes et aux gens de bonne volonté.
- Ensuite, souvenez-vous, la loyauté fonctionne dans les deux sens, que ce soit du vôtre comme de celui de votre personnel, quitte à irriter vos supérieurs.
- Troisièmement, prenez le temps de la réflexion lorsqu'on sollicite votre avis ou point de vue, soyez également prêt à le défendre si on le remet en cause.
- Enfin, si vous n'aimez pas les conflits, la confrontation et les désaccords sont parfois inévitables. Soyez persévérant et utilisez le tact pour améliorer votre crédibilité lors de conflits.

Résumé des résultats de vos rapports de leadership

Échelle	%	Interprétation de l'échelle
L'inventaire de personnalité HPI (Hogan Personality Inventory)		
Ajustement	32	Maîtrise de soi, optimisme et stabilité de l'humeur.
Ambition	30	Le fait de prendre l'initiative, d'aimer la compétition et de recherche des rôles et positions de leadership.
Sociabilité	48	Le fait de sembler bavard, amusant et d'avoir de l'assurance dans les situations sociales.
Sensibilité interpersonnelle	47	Le fait d'être agréable, prévenant et d'avoir la capacité à entretenir des relations.
Prudence	43	Le fait d'être consciencieux, digne de confiance et respectueux des règles et des procédures.
Curiosité	38	Le fait d'être curieux, imaginatif, visionnaire et de se s'ennuyer facilement dans la routine.
Type d'apprentissage	24	Le fait d'aimer l'apprentissage formel et de garder activement ses connaissances (commerciales et techniques) à jour.
L'inventaire des Motivations, des Valeurs et des Préférences (MVPI)		
Reconnaissance	68	Un désir d'être vu et reconnu, visible et célèbre.
Pouvoir	55	Un désir de défi, de compétition, d'exploits et de réussites.
Hédonisme	38	Un désir de s'amuser, d'agitation, de variété et de sensations.
Altruisme	66	Un désir de servir les autres, d'améliorer la société et d'aider les moins privilégiés.
Affiliation	46	Besoin de contact social fréquent et varié.
Tradition	48	Préoccupations à l'égard de l'éthique, des valeurs familiales et de la dévotion à une tâche.
Sécurité	73	Besoin de structure, d'ordre et de prévisibilité.
Commerce	53	Un intérêt pour le gain d'argent, faire des profits et trouver des bonnes affaires.
Esthétique	48	Intérêt pour l'apparence, la perception, la notion et le design des produits, ainsi que pour le travail artistique.
Science	45	Un intérêt envers les idées nouvelles, la technologie et une approche rationnelle et basée sur la résolution de problèmes.
L'inventaire HDS (Hogan Development Survey)		
Versatile	69	Être exagérément enthousiaste envers une personne ou un projet, puis être déçu par eux.
Sceptique	79	Être perspicace du point de vue social, mais cynique et exagérément sensible aux critiques.
Précautionneux	70	Être exagérément soucieux des critiques que les autres pourraient vous faire.
Réservé	66	Manquer d'intérêt pour les sentiments des autres ou ne pas en avoir conscience.
Nonchalant	68	Être charmant, mais indépendant, opiniâtre et difficile à encadrer.
Sûr de soi	6	Se considérer plus compétent qu'on ne l'est, se surévaluer.
Malicieux	34	Être charmeur, prendre des risques et chercher les sensations fortes.
Théâtral	57	Être théâtral et vouloir attirer l'attention.
Imaginatif	63	Penser et agir de façon inhabituelle ou même excentrique.
Maniaque	38	Être consciencieux, perfectionniste et difficile à satisfaire.
Dévoué	85	Vouloir plaire et hésiter à agir indépendamment



Étape 4 – Révisez chacun des trois rapports de leadership

Les rapports de leadership sont conçus pour vous aider à comprendre « pourquoi » vous faites ce que vous faites. La série comprend trois rapports : les rapports sur le potentiel, sur les pistes de développement et sur les valeurs. Utilisez cette section pour énumérer les points forts et les opportunités identifiés dans les Rapports de prévision du leadership.

A l'étape précédente, vous avez relu un résumé des rapports de leadership. Vous êtes maintenant prêt à faire une analyse détaillée de chacun des trois rapports. Nous vous conseillons de lire les trois rapports avant de compléter cette section. Une fois les rapports lus, revenez en arrière et commencez par le rapport sur le potentiel : relisez et énumérez vos points forts et les opportunités de développement dans chaque domaine de compétences. Faites de même pour les rapports sur les pistes de développement et sur les valeurs. N'oubliez pas qu'il n'est pas nécessaire de remplir chaque case. Marquez seulement les points forts et les opportunités pertinentes à votre réussite professionnelle.

Domaines	Rapport sur le potentiel	Rapport sur les pistes de développement	Rapport sur les valeurs
Affaires	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :
Leadership	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :
Interpersonnelles	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :
Intrapersonnelles	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :	Points forts : Opportunité :



Étape 5 – Analyse de l'ensemble des données disponibles

Vous venez d'analyser les exigences de votre travail et de relire vos résultats du feedback multi-source ainsi que vos résultats des trois rapports. Maintenant vous disposez de toutes les données vous permettant d'identifier les pistes de développement ayant un plus grand effet. Premièrement, servez-vous de votre vue générale des données et identifiez les comportements que vous pensez changer afin d'améliorer votre performance au travail. Notez ces comportements dans la colonne de droite, dans la case appropriée. Il n'est pas nécessaire de remplir chaque case. Notez seulement les comportements qui méritent explicitement de votre attention. Deuxièmement, notez dans la colonne du milieu les éléments du feedback 360 qui vous suggèrent un besoin d'amélioration. Enfin, notez dans la colonne de gauche les résultats des rapports de leadership qui vous aident à comprendre « pourquoi » vous montrez ces comportements. N'oubliez pas, les meilleurs objectifs de développement sont ceux qui amélioreront nettement votre performance au travail, pour lesquels vous possédez des données précises confirmant un changement nécessaire et pour lesquels vous avez obtenu un aperçu quant au « pourquoi » de ce comportement.

Domaines	Utilisez les résultats de l'étape 4 et décrivez pourquoi vous faites ce que vous faites.	Utilisez les résultats du feedback multi-source de l'étape 2 et notez les éléments qui vous ont conduit à décider quels comportements vous voulez améliorer.	Décrivez les comportements que vous voudriez changer afin d'améliorer votre performance.
Affaires			
Leadership			
Interpersonnelles			
Intrapersonnelles			





Élaborez votre plan de développement

Il existe de nombreuses possibilités d'élaborer un plan de développement. Nous vous proposons deux options qui sont décrits ci-dessous.

L'approche de votre entreprise

La plupart des entreprises mettent en disposition des outils de plan de développement que vous pouvez utiliser afin de documenter et de suivre votre développement personnel. Il en existe une grande variété, mais normalement tous revendiquent de spécifier les objectifs de développement, les plans d'action et une documentation du progrès. Les avantages d'utiliser l'outil fourni par votre entreprise sont d'abord qu'il permet une cohérence parmi tous dans l'entreprise et qu'ensuite sa structure est plus adaptée aux priorités et aux mesures de développement de votre entreprise.

Si des mesures internes ne sont pas disponibles ou si vous désirez une approche différente, vous devriez envisager la proposition suivante

Formulaire pour un plan de développement

Pour ceux intéressés par une simple approche papier-crayon dont l'élaboration ne nécessite pas un investissement de temps considérable, nous proposons un formulaire qui se trouve dans l'annexe A. D'après les informations que vous avez fournies à l'étape 5, vous devriez identifier un ou deux objectifs de développement et les noter dans la première colonne du formulaire. Un bon objectif de développement est formulé en termes de comportement et permet mesurer le progrès. Les éléments d'un plan d'action peuvent être notés dans la deuxième colonne. Le progrès concernant chaque objectif de développement peut être noté au fur et à mesure dans les colonnes ultérieures. Si vous désiriez des suggestions des actions de développement, utilisez l'internet comme source riche d'informations. Pour réussir votre recherche sur internet nous vous recommandons une approche en pyramide renversée : Commencez par une question précise, utilisez peut-être même l'objectif concret que vous avez formulé. Faites chemin arrière en utilisant des questions de recherche moins précises jusqu'à ce que vous trouvez des informations utiles. Cette approche réduit souvent le temps de recherche sur Internet et augmente la probabilité de trouver une information directement liée à votre objectif de développement.



Annexe A – Formulaire de plan de développement

Objectif	Actions de développement	Résultats		
		3 mois	6 mois	9 mois