



humandcoach

Accompagnement humaniste de la performance

**Outil d'évaluation digital
« Reflet Managérial 90-180-360 »**



Vous aider à définir les axes de développement pour vos managers

Évaluation - diagnostic par le biais d'un questionnaire à la demande du manager ou du collaborateur

Public : manager

en amont d'un coaching ou d'une formation manager Lean ou Management du Changement

Mener une réflexion sur ses pratiques managériales

Se mettre en posture Manager Lean

Ecouter la voix de son équipe et de son manager (client interne) et connaître leur niveau de satisfaction

Obtenir un retour à partir du même questionnaire de la part de ceux avec lesquels le manager travaille régulièrement

Pouvoir partir d'une analyse de situation factuelle d'un même questionnaire

Avoir des indicateurs de mesure pour progresser

Connaître ses points forts et ses points à améliorer dans son management

Commencer à voir les choses autrement dans son propre changement

Accepter de se remettre en question et de s'améliorer

Définir les axes de travail prioritaire en matière de management et de communication avec ses collaborateurs et son équipe

Identifier les écarts à l'attendu (problèmes)

Travailler les situations à améliorer, pour innover et se renouveler



Pourquoi ?

La réponse la plus classique est bien sûr pour le développement personnel de la personne évaluée. C'est un outil de fidélisation et d'appartenance à l'entreprise.

Dans l'approche Lean, c'est le point 0 du futur Manager Lean, en cours de construction.

Pour passer au service de son équipe et les engager au quotidien, pour que chacun contribue, à son niveau de responsabilité, à la formation d'une entreprise plus innovante et plus performante

C'est la première pratique de la culture Kaizen, ne pas juger, ne pas blâmer (ou ne pas se sentir jugé ou blâmé) ... et/ou l'amélioration est infinie et commence par soi.

Quels sont les compétences évaluées ?

L'évaluation se fait autour des compétences essentielles du manager, tel que :

- l'esprit d'équipe
- le courage
- l'énergie
- le feedback
- l'autorité
- l'exemplarité
- l'écoute
- la communication
- la délégation
- le pilotage ...

Sous quels formats ?

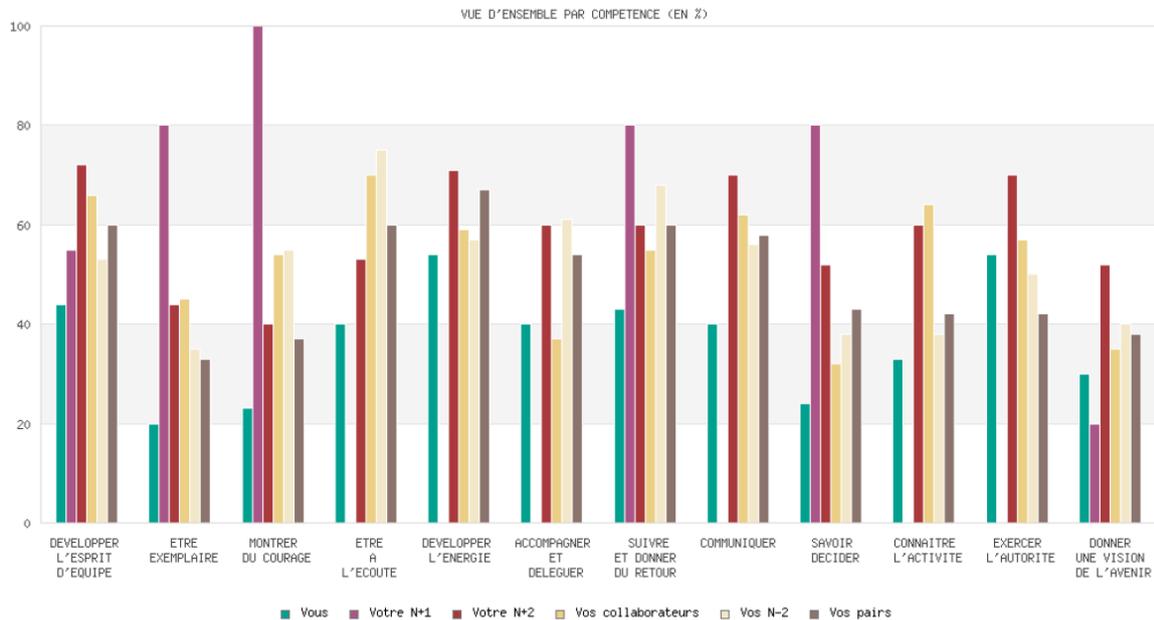
Le reflet managérial 90 : le participant ou le coaché s'autoévalue selon la grille présentée.

Le reflet managérial 180 : le participant ou le coaché s'autoévalue selon la grille présentée et il invite son manager à l'évaluer sur les mêmes items.

Le reflet managérial 360 : le participant ou le coaché s'autoévalue selon la grille présentée, il invite son manager, ses collaborateurs et éventuellement ses pairs à l'évaluer sur les mêmes items.

Cette évaluation « Reflet Managérial » est la propriété de la société IMAGO MANAGEMENT <http://www.imagement.fr>

Exemple de synthèse et de feuille de route



Mon plan de management – EXEMPLE

Compétence	Action	Auprès de qui	Quand
Être à l'écoute Objectif : Améliorer la qualité de mes entretiens individuels avec mes collaborateurs	1 – Je planifie des rendez-vous hebdomadaires à jour et horaire fixe. 2 – Je définis une durée pour chaque entretien. 3 – J'éteins mon téléphone portable et ma messagerie électronique durant l'entretien. 4 – Je laisse mon collaborateur s'exprimer. 5 – Je reformule ce qu'il a dit. 6 – Je clôture l'entretien par une décision claire	Chaque collaborateur de l'équipe	À partir du 6 avril
Accompagner et déléguer Objectif : Développer l'autonomie de Mathieu D.	1 – Prendre rendez-vous avec Mathieu D. 2 – Lui préciser sa mission. 3 – Lui formuler mes attentes de progression. 4 – Définir avec lui ses axes de progrès pour y parvenir. 5 – Convenir d'un rythme de rencontres hebdomadaires pour assurer le suivi. 6 – Programmer un bilan le 30 juin	Mathieu D.	1 ^{er} rendez-vous 1 ^{ère} semaine d'avril Accompagnement jusqu'au 30 juin