

Osez le 360° Feed-Back individuel

La perception qu'ont les autres de mes comportements détermine en partie mon adéquation ou adaptation à la situation managériale.

Objectifs

Prendre conscience de l'image que j'envoie, et connaître l'image que les autres me renvoient.

Tendre vers un management optimum et pour cela :

- . être d'abord conscient de vos tendances naturelles
- . comprendre l'utilité spécifique de chacune des 7 ressources
- . être capable d'en utiliser les avantages déterminants de manière flexible, adaptés à vos objectifs et aux circonstances.

Public

A tous ceux qui dirigent des hommes et/ou des femmes

Durée 14 heures

Equipe pédagogique

Intervenante expert dans le domaine du management et de la communication

Validation

Attestation de stage

Suivi d'accompagnement individuel

Contenu

Un 360 se présente sous la forme d'un questionnaire qui peut-être complété en seulement 15 minutes.

Le manager distribue le questionnaire aux évaluateurs qui répondent de façon anonyme et renvoient directement le questionnaire à la consultante.

Le questionnaire doit être rempli idéalement par :

- . le responsable direct du manager

- . ses pairs
- . ses collaborateurs (2 à 6 d'entre eux)
- . et le manager lui-même

Le diagnostic 360 feed-back s'appuie sur les modèles suivants mondialement connus :

- . l'Analyse Transactionnelle (AT) d'Eric Berne
- . la Programmation Neuro Linguistique (PNL) de Grinder et Bandler
- . Cerveau gauche / cerveau droit de Roger Sperry (prix nobel 1981)
- . Cerveau reptilien / cerveau limbique / cerveau cortical de Paul Mac Lean

Le modèle de leadership utilisé a été forgé pour correspondre à la plupart des situations managériales et de cultures d'entreprises rencontrées au sein de PME et de TPE.

Restitution et analyse 360°

- . Une synthèse de l'ensemble des ressources est visualisée sur un graphique.
- . Sont également relevées les 5 questions qui ont obtenues les scores le plus élevés et celles qui ont obtenues les scores les plus faibles.
- . 2 entretiens sont organisés pour restitution des résultats au manager et pour définition du plan d'action correspondant.