

## Public et prérequis

Manager hiérarchique ou transversal (membre de CODIR, chef de service, cadre ayant une fonction support telle que chef de projet)

Volonté du manager de se positionner sur une démarche 360°

## Les objectifs

Comparer les différentes perceptions des compétences du manager  
Identifier avec lui ses forces et points de vigilance  
Elaborer un plan de développement individuel (PDI)  
Aligner les compétences du manager aux enjeux de l'entreprise

## Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Le positionnement managérial 360 by PerformanSe représente une durée totale de 4h30 minutes :

1h d'entretien individuel avec le candidat sur ses attentes et besoins

3h d'entretiens approfondis (2h d'entretien de restitution et 1h d'entretien de motivation)

30 minutes forfaitaire estimée de passation de test à distance par le candidat

Cette durée ne tient pas compte du temps de back up du consultant (analyse du besoin avec la direction, envoi du test en amont, interprétation du test).

ORGANISATION DU DÉROULÉ DU POSITIONNEMENT MANAGÉRIAL 360 BY PERFORMANSE :

EN AMONT :

Par le consultant PROMEO :

1. Analyse du besoin avec la direction de l'entreprise
2. Présentation de la démarche « 360° by PerformanSe » à la direction et aux managers (cadre d'une démarche 360° collective)
3. Entretien préliminaire avec le manager
4. Envoi du questionnaire en ligne  
Par le manager et les observateurs : Passation du questionnaire en ligne « 360° by PerformanSe »  
Par le consultant PROMEO : Interprétation et analyse du dossier de restitution

ENTRETIEN DE RESTITUTION ET DE DÉVELOPPEMENT ENTRE LE CONSULTANT ET LE MANAGER :

Le manager bénéficiera :

D'un « kit restitution »

De son dossier de restitution

D'une aide à la construction de son PDI

Dans le cadre d'une démarche 360° collective, l'entreprise peut bénéficier d'un rapport de groupe.

Cette prestation peut-être réalisée en tout ou partie en distanciel. Planning à la carte défini d'un commun accord.

Le positionnement managérial « 360° by PerformanSe » est réalisé par des consultants disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences. Ils sont formés et agréés par PerformanSe.

CENTRES DE FORMATION

**Senlis, Beauvais, Compiègne, Saint-Quentin, Soissons, Amiens, Friville**

DURÉE DE LA FORMATION

**4.5 heures**

ACCUEIL PSH

**Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.**

## Les + Promeo

- 60 ans d'existence
- Une communauté de 3 100 alternantes
- 24 000 stagiaires formés par an
- 3 500 entreprises qui nous font confiance
- Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
- L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
- La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
- Une pédagogie active
- Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

## Validation et certification

Prestation

## Outils pédagogiques

Test 360 by PerformanSe digitalisé  
« Kit restitution » - Dossier de restitution  
Plan de Développement Individuel

## Contenu de la formation

### Présentation de l'approche 360°:

POURQUOI INITIER UNE DEMARCHE 360° POUR UN MANAGER :

Clarifier l'image de soi

Etre informé sur l'image que les autres ont de soi

Etudier les décalages

Analyser et développer les compétences et les pratiques dans un objectif de développement professionnel

Prendre en main son évolution

POURQUOI INITIER UNE DEMARCHE 360° POUR UNE ENTREPRISE :

Mieux connaître la culture et les pratiques managériales dans l'entreprise et affiner les axes de formation

Mettre en place ou faire mûrir une culture managériale :

Aider à passer le cap de l'expertise technique vers le management

Définir les plans de développement individuels et collectifs

Susciter des prises de conscience sur le développement managérial : Favoriser l'alignement et l'adaptation des managers dans des contextes qui challengent la culture managériale (fusions, marchés changeants...)

Développer une culture du feedback et de la communication

### Passation d'un questionnaire en ligne « 360° by PerformanSe »

Le manager : auto-positionnement

Son entourage « à 360° » qu'il choisit lui-même :

Son responsable hiérarchique

Ses pairs (3 minimums)

Ses collaborateurs / N-1 (3 minimums)

Voire des tiers (3 minimums)

### Entretien individuel de restitution et de développement

La démarche « 360° by PerformanSe » s'appuie sur la confidentialité : Seul le manager pourra remettre son dossier de restitution et/ou son PDI à la direction.

ENTRETIEN DE RESTITUTION :

Le consultant guidera dans l'exploration, l'analyse et la compréhension des résultats, des points de convergences comme des écarts de perception.

Le but est d'aider le manager à identifier ses points forts, points de vigilances et axes d'amélioration afin d'élaborer un plan de développement individuel.

ENTRETIEN DE DÉVELOPPEMENT :

Le consultant échangera avec le manager son plan de développement individuel :

Points d'appui

Points de vigilance

Objectifs de développement

Action de développement

Ce plan de développement pourra être personnel ou pour l'équipe

## Modalité d'évaluation

La démarche 360° est réalisée par le questionnaire en ligne « 360° by PerformanSe », outil pertinent et validé issu de PerformanSe.