

aggregat

360 Manager 4.0



constructeur
de relations
humaines

Maud JARRY

maud.jarry@aggregat.fr / 06 81 43 24 16

Conceptrice d'enquêtes en ligne



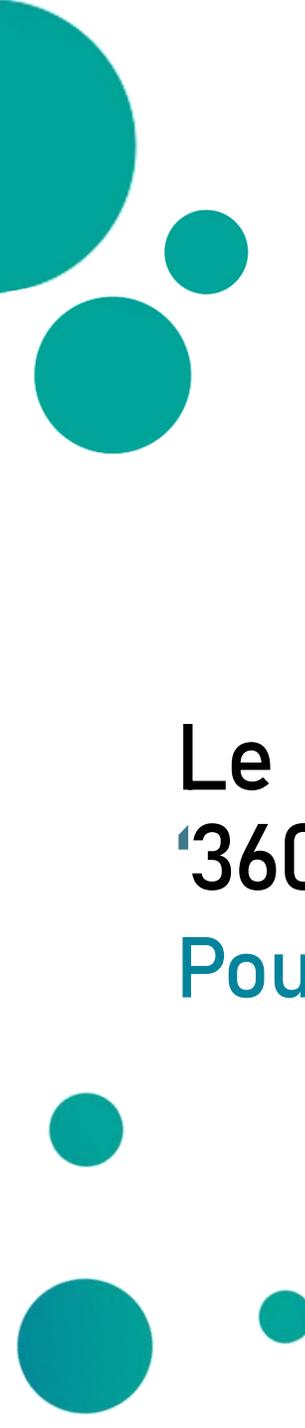


Le '360° Manager 4.0' repose sur le constat suivant...

Dans le monde actuel où la technologie comme l'Intelligence Artificielle (IA) prend de plus en plus de place dans notre quotidien, un manager devra toujours maîtriser les fondamentaux. En revanche, face à cette technologisation toujours plus croissante, ce même manager devra en parallèle développer des aptitudes essentielles, liées à ses émotions aussi bien dans son ressenti de l'environnement que dans ses relations.

En effet, si l'IA, par exemple, est aujourd'hui capable d'aider techniquement les hommes dans la gestion de leur projet ou dans l'évaluation de celui-ci, cette technologie n'est pas encore capable d'émotions, or c'est sur cette base que se construisent les relations humaines.

Les managers qui renforceront leur capacité à diriger leurs équipes avec humanité obtiendront les meilleurs résultats lorsqu'il s'agira d'attirer, de retenir, de faire progresser ou de motiver. En cultivant l'intelligence émotionnelle, un manager créera des relations plus significatives et authentiques, enrichissant par-là la vie collective.



Le '360° Manager 4.0' Pour qui ?

Le « 360° Manager 4.0 » est principalement **destiné aux Managers de proximité et aux Managers intermédiaires**, qui possèdent une place très stratégique dans l'entreprise. Situés au milieu de l'échelle hiérarchique, avec en bas la production (les employés) et en haut les décisions (la direction), **leur principal rôle consiste à servir de passerelle** entre les 2, avec comme finalité : **assurer la productivité tout en permettant aux collaborateurs de travailler dans un environnement serein.**

Ces Managers **vivent donc sous une double pression** : celle d'en haut (leurs supérieurs pour la stabilité économique de l'entreprise) et celle d'en bas (leurs collaborateurs qui recherchent quelqu'un qui leur apprenne, les soutienne, les comprenne...).

Dès lors, dans leurs actions quotidiennes, ces hommes et ces femmes doivent allier ou jongler entre deux mots antagonistes : **DIRIGER** = pour emmener leur équipe vers un projet, ce qui signifie cadrer, ordonner... mais en ayant à l'esprit qu'ils s'adressent à des hommes et à des femmes. Et donc... **HUMANITE** = car l'Homme est fait d'émotions, de ressentis, qu'il ne peut ignorer d'abord pour lui-même mais aussi chez les autres qui l'entourent.



Le '360° Manager 4.0'

Pour quoi faire ? Quand le faire ?

Le « 360° Manager 4.0 » offre aux Managers de proximité et intermédiaires de **faire le point sur leur maîtrise des fondamentaux du Management**, mais pas que ! Il pose le doigt sur **les aptitudes humaines nécessaires à un Manager**, pour conduire son équipe, ce qui se traduit ou se symbolise principalement dans leur quotidien par leur **faculté à engager ou à maintenir engagés leurs collaborateurs** dans les projets de l'entreprise et, ce, pour la pérennité de cette dernière !

Contextes d'utilisations possibles :

- Bilan de compétences, accompagnement, coaching
- Formation sur le management : soit en amont ou entre les sessions

Dans les 2 cas, cela permet à la personne de faire le point sur sa manière de manager et d'emmener ses équipes, afin de l'aider à mettre en place un plan d'action.

Le '360° Manager 4.0'

48 items
pour mesurer...

... **6** GRANDS DOMAINES

- Coach / Développeur
- Charisme / Animation
- Rôles & Missions
- Transformation / Innovation
- Intelligence situationnelle
- Adaptation à chacun

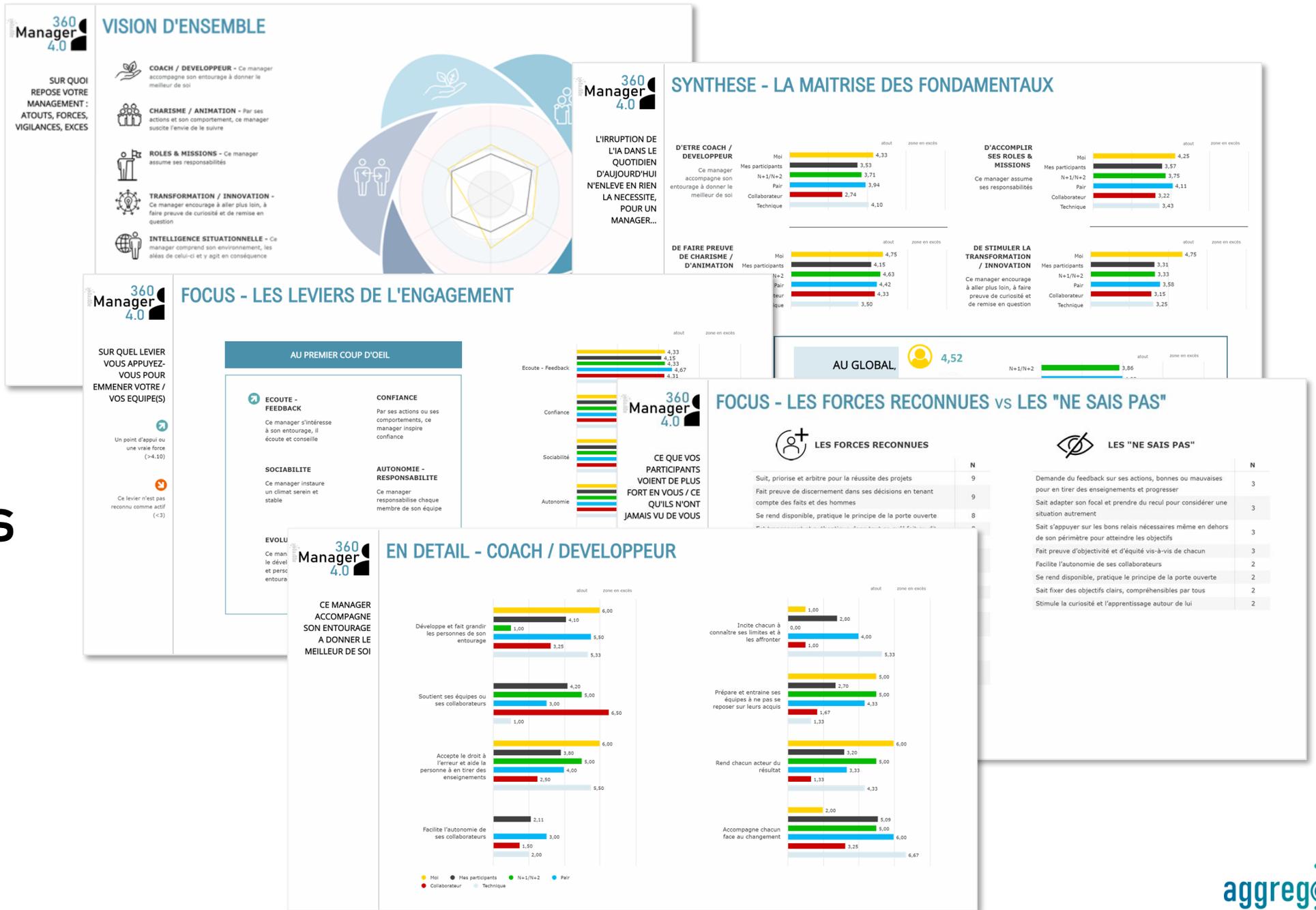
MAÎTRISE
DES FONDAMENTAUX

APTITUDES ESSENTIELLES
A DEVELOPPER

... **4** FOCUS

- Les leviers de l'engagement
- Les qualités personnelles d'un leader
- Osez doser mieux
- Les forces reconnues vs les « Ne Sais Pas »

Quelques visuels



Méthodologie

Lancement Déroulé

- 1 Constitution de la liste des participants.** Elle doit comprendre à minima : le N+1; 4 collaborateurs ; 4 pairs. Selon l'environnement professionnel de la personne, d'autres groupes de participants peuvent se rajouter, à l'unique condition que chaque groupe contienne au moins 4 personnes. Comme chaque participant est libre d'accepter ou non, la personne réalisant ce 360° doit s'assurer au préalable de leur participation.
- 2 Lancement du 360°.** Afin de rendre la personne acteur et moteur de son 360°, nous conseillons que le 360° soit lancé par elle. Pour ce faire, nous lui adressons un mail contenant le lien, la date butoir définie en corrélation avec la date de débriefing, les consignes de passation et un modèle de mail à envoyer à tous les participants.
- 3 Passation du 360°.** Jusqu'à la deadline, la personne reste acteur et moteur, car en plus de s'auto-évaluer, elle relance les retardataires. Pour cela, nous lui adressons régulièrement des mails l'informant de l'avancée des réponses.
- 4 Consolidation, Synthèse & Débriefing.** Une fois toutes les réponses enregistrées, les résultats sont consolidés par groupes de participants. La synthèse est adressée au coach pour le débriefing.



Méthodologie

Règles de confidentialité

Les réponses sont **confidentielles**, hormis celles du N+1 (puisqu'il est habituellement seul dans sa catégorie). Les réponses des autres participants sont regroupées par population : pairs, collaborateurs ou autres.... **La confidentialité dans chaque groupe est garantie à partir de 4 personnes**. Les noms et prénoms de chacun demandés lors de la passation ne servent qu'à assurer le suivi des réponses.

Dans le document de synthèse:

- les réponses apparaissent sous forme de graphiques et de tableaux.
- les verbatims, quant à eux, sont mélangés et apparaissent tels qu'ils ont été rédigés par les participants.



Informations complémentaires

Le « 360° Manager 4.0 » s'adapte à l'environnement professionnel de la personne, il peut donc accueillir autant de familles de participants que l'exigera la situation. Seule condition : 4 personnes par famille pour garantir la confidentialité des réponses.

Si besoin, le 360° est configuré pour que les relances se fassent automatiquement à partir de la plateforme. Nous ne recommandons pas cette méthode, car la personne subira plus son 360° et ses résultats. Nous contacter dans ce cas.

Budget : 245 € HT/manager. Cela comprend l'envoi du lien, le suivi lors de la passation, la consolidation de la synthèse quel que soit le nombre de famille, l'envoi de la synthèse au coach qui la transmet à la personne pour le débriefing. (si vous êtes une entreprise, prévoir en sus, le coût du débriefing par le consultant)

Nous restons à l'écoute du manager, de ses participants et du consultant/coach, tout le long de la démarche.

Quelques mots & Quelques clics

aggreat



10 ans d'expérience
dans la réalisation
de questionnaires en ligne
dont une douzaine de 360°



20 ans d'expérience
dans le milieu
du conseil RH



Une maîtrise des logiciels
d'Office associée à une
formation en Design



Découvrez [aggreat](http://aggreat.fr)
www.aggreat.fr



LinkedIn
[linkedin.com/in/maud-jarry-b6a019a3](https://www.linkedin.com/in/maud-jarry-b6a019a3)
Post : l'engagement collaborateur

Vous avez des projets...

Contactez Maud JARRY

 06 81 43 24 16

 maud.jarry@aggreat.fr