

# 360°Leadership

pour évaluer et développer la performance du leader.

La réussite de l'entreprise dépend essentiellement des qualités de leadership de ses managers qui constituent son véritable système nerveux. D'où l'importance de régulièrement leur proposer des possibilités d'évaluation et de perfectionnement.

Le rapport d'une vingtaine de pages constitue pour le manager un point d'appui clair, précis et sûr pour provoquer des prises de conscience et faire évoluer certaines de ses pratiques.

## Les 10 compétences analysées

**SOUTIEN** : veiller, réguler

**SERVICE** : accorder, coopérer

**ETUDE** : questionner, approfondir

**INVENTION** : essayer, proposer

**PROJETS** : orienter, insuffler

**PLANS** : calculer, déterminer

**OPERATIONS** : effectuer, délivrer

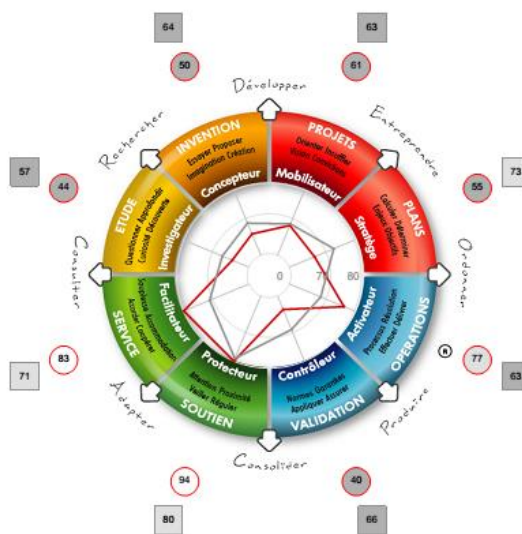
**VALIDATION** : appliquer, assurer

**Leadership I** : énergie, engagement

**Leadership II** : position meta, gestion de soi

## "360°Leadership" pour établir ...

- l'importance accordée aux 10 compétences par chacun des groupes évaluateurs,
- les taux de satisfaction du manager lui-même, des membres de son équipe, de son supérieur hiérarchique, de ses pairs et d'autres personnes de son entourage professionnel,
- les écarts d'appréciation entre les différents évaluateurs,
- un programme de développement personnalisé.



## Utilisations du "360°Leadership"

- pour offrir au manager un feedback de son entourage sur ses compétences de leadership,
- pour l'inviter à prendre du recul sur son fonctionnement et à identifier ses axes de progrès,
- pour développer une culture et un référentiel managérial communs au sein de l'entreprise.

Nb. L'objectif du profil 360° n'est pas de "juger" le manager, mais de le renseigner sur les perceptions de son entourage. Le profil est personnel et confidentiel. C'est au manager qu'il appartient, avec l'appui d'un consultant, d'en tirer les enseignements, de restituer une synthèse à son entourage et de décider des changements à mettre en œuvre.