PARCE QUE L'HUMAIN
EST LA PREMIÈRE RICHESSE
DE L'ENTREPRISE

IMAGO
MANAGEMENT

MAI 2020

John DOE

Ce rapport contient les réponses apportées par :

- Vous-même
- Votre N+1
- Votre N+2
- 2 pairs
- 2 collaborateurs directs
- 3 N-2

Imago Management
S.A.R.L. au capital de 7622€
N° Siret : 412 350 647 00035
Code APE : 7022Z

Siège social
60 rue de Tunis - BP 72
31022 Toulouse Cedex 2
Tél : 05 61 47 28 00

Mail : formation@imanagement.fr
www.imanagement.fr

Déclaration d'activité de
formation : 73 310 2767 31
Id. DD : 0019039

Préambule

« Celui qui ne progresse pas chaque jour, recule chaque jour »
CONFUCIUS

Le résultat de votre **Reflet Managérial** indique comment vos collaborateurs et votre hiérarchie perçoivent vos pratiques managériales. Certaines de vos pratiques sont perçues de façon positive et d'autres comme devant être améliorées.

Ce résultat **n'est pas un jugement de votre valeur**, il est l'expression de la **perception de vos pratiques**.

L'intérêt de cette démarche est de réfléchir sur ses pratiques et de connaître l'impact de celles-ci sur ses collaborateurs et sa hiérarchie.

Le management est une mission délicate parce qu'elle touche à l'humain, à la relation et à la communication. Ces domaines sont sensibles car ils sont soumis à de multiples variables : la personnalité, les humeurs, l'actualité, l'histoire de chacun, la conjoncture de l'entreprise, la position de l'équipe, la multiplicité des situations…

L'objectif de ce retour est de vous permettre d'**identifier vos points forts**, **vos points de vigilance**, **vos points d'amélioration**.

À la fin du document vous trouverez un tableau dans lequel vous pouvez définir vos objectifs et les actions concrètes que vous souhaitez mettre en place.

Nous vous souhaitons de vous conforter dans vos qualités et de trouver des pistes de progression.

L'équipe IMAGO Management

L'évaluation

Les résultats présentés dans ce document ne constituent pas un jugement, ils sont l'expression d'une perception. Cette perception concerne la mise en œuvre des compétences managériales sur lesquelles s'appuie le management. Par définition la perception ne peut être que subjective, elle est donc à considérer en tant que telle, une perception par une personne à un moment donné.
Il vous a été demandé ainsi qu'aux personnes que vous avez choisies de répondre aux affirmations sur une échelle de 0 à 5 :

0 (0%) : Jamais
1 (20%) : Rarement
2 (40%) : Occasionnellement
3 (60%) : Souvent
4 (80%) : Très souvent
5 (100%) : Toujours

A la suite des évaluations chiffrées vous trouverez les commentaires que vos invités auront rédigés.

Taux d'application perçue des compétences manageriales

Le premier chiffre indique le taux d'application perçue, le second chiffre indique le taux de réponses c'est à dire le pourcentage de questions renseignées

Résultats :

Selon vous : 38% (Vous avez répondu à 75 questions sur 85, soit un taux de réponse de 88%)

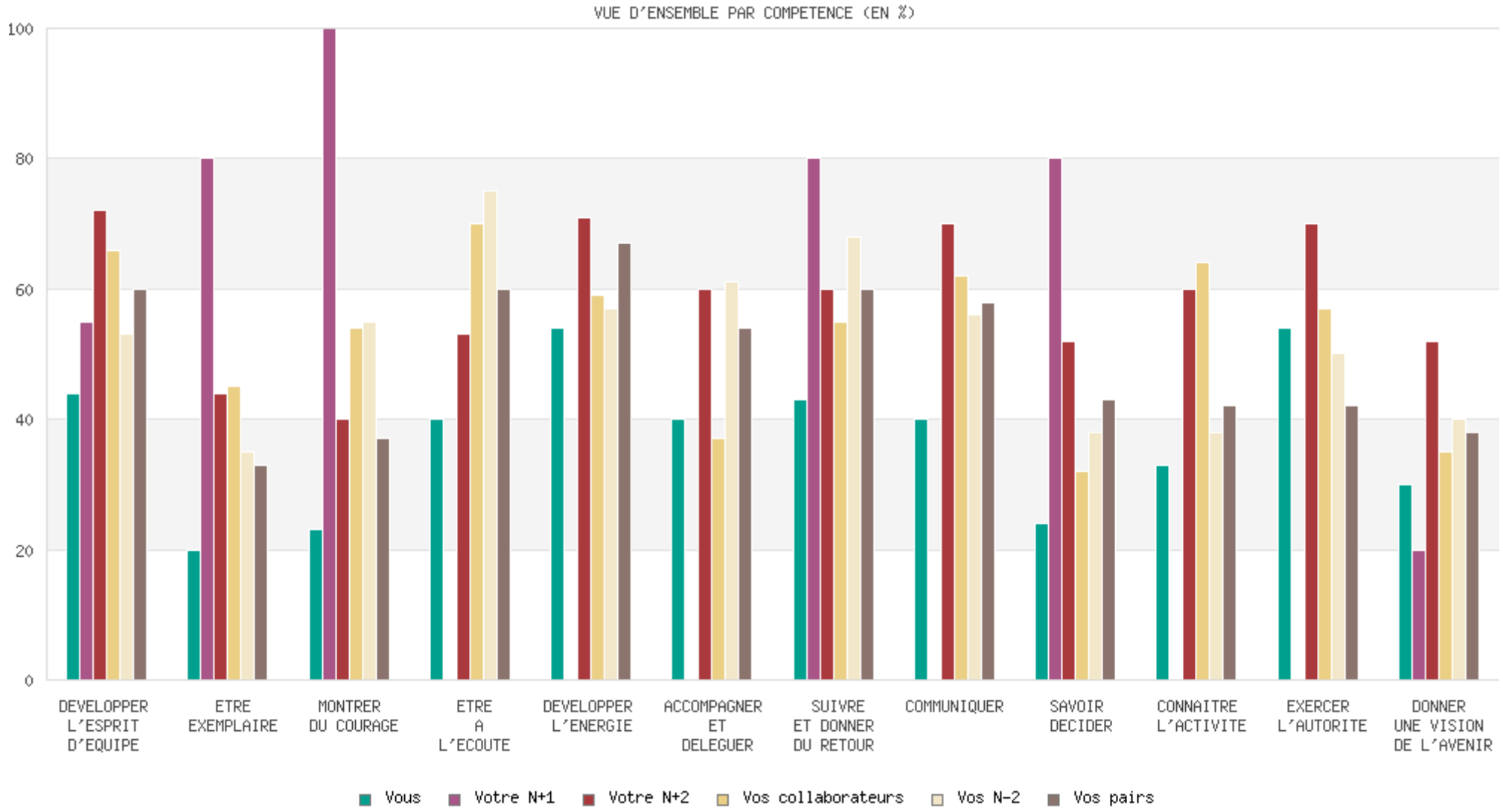
Selon votre N+1 : 68% (taux de réponse : 21%)

Selon votre N+2 : 60% (taux de réponse : 89%)

Selon vos N-2 : 53% (taux de réponse : 67%)

Selon vos collaborateurs directs : 54% (taux de réponse : 92%)

Selon vos pairs : 50% (taux de réponse : 100%)

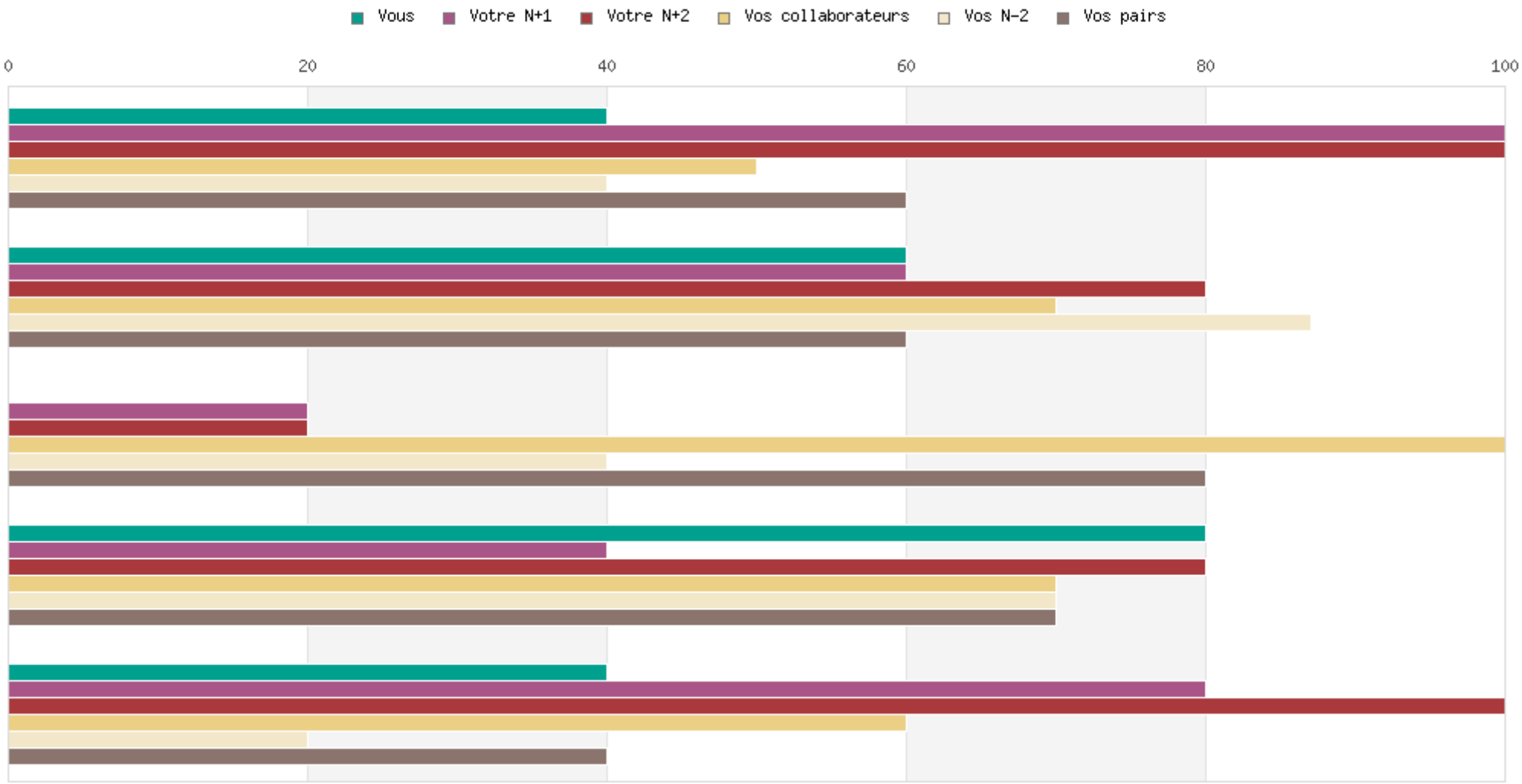

VUE D'ENSEMBLE PAR COMPETENCE (EN %)
100
80
60
40
20
0
DEVELOPPER L'ESPRIT D'EQUIPE
ETRE EXEMPLAIRE
MONTRER DU COURAGE
ETRE A L'ECOUTE
DEVELOPPER L'ENERGIE
ACCOMPAGNER ET DELEGUER
SUIVRE ET DONNER DU RETOUR
COMMUNIQUER
SAVOIR DECIDER
CONNAITRE L'ACTIVITE
EXERCER L'AUTORITE
DONNER UNE VISION DE L'AVENIR
Vous
Votre N+1
Votre N+2
Vos collaborateurs
Vos N-2
Vos pairs

1 – Développer l'esprit d'équipe

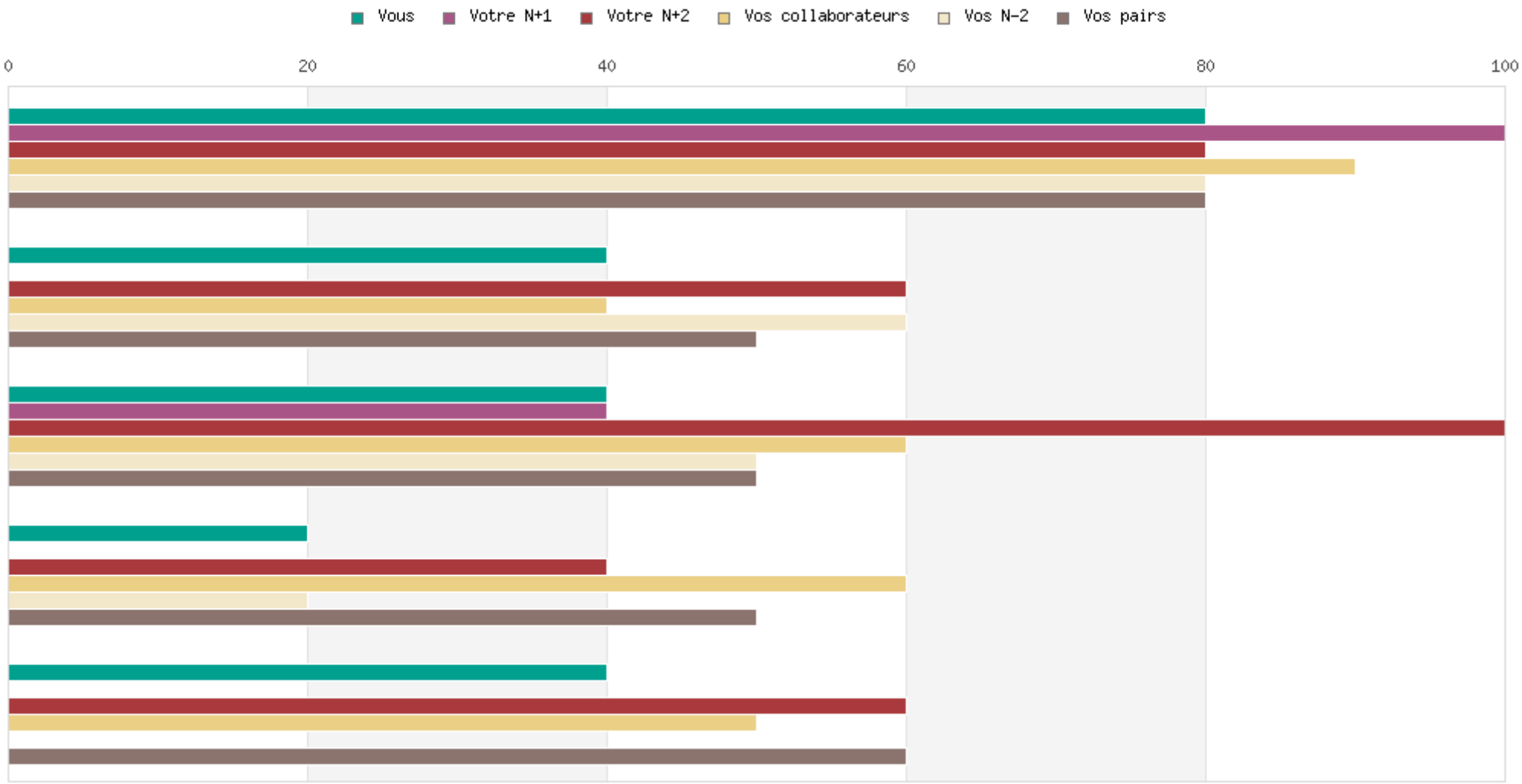
« Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin. » Proverbe africain

Texte explicatif

COMPETENCE : DEVELOPPER L'ESPRIT D'EQUIPE (EN %)



COMPETENCE : DEVELOPPER L'ESPRIT D'EQUIPE (EN %)

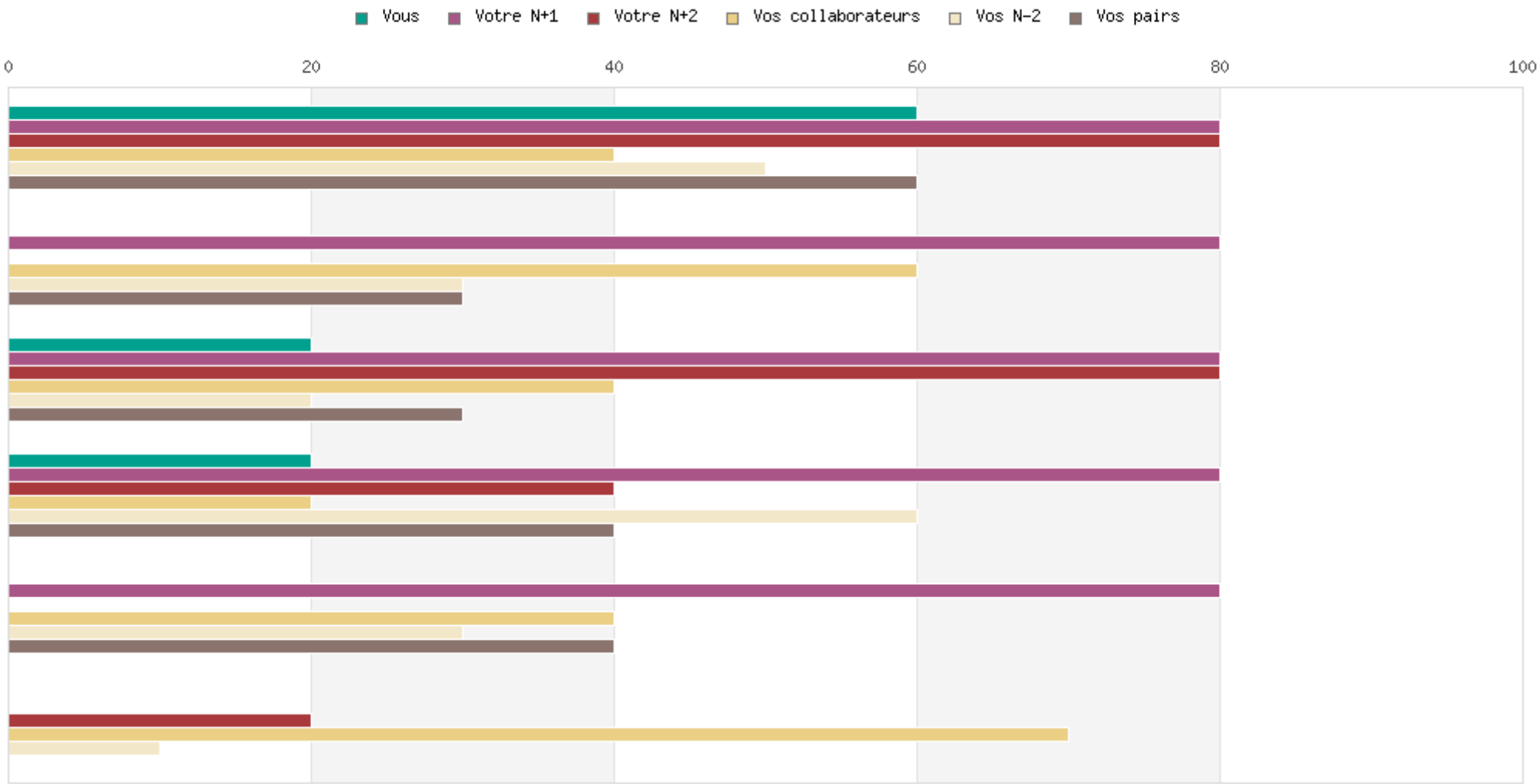


2 – Être exemplaire

« L'exemplarité n'est pas une façon d'influencer, c'est la seule. » Albert SCHWEITZER

Texte explicatif

COMPETENCE : ETRE EXEMPLAIRE (en %)

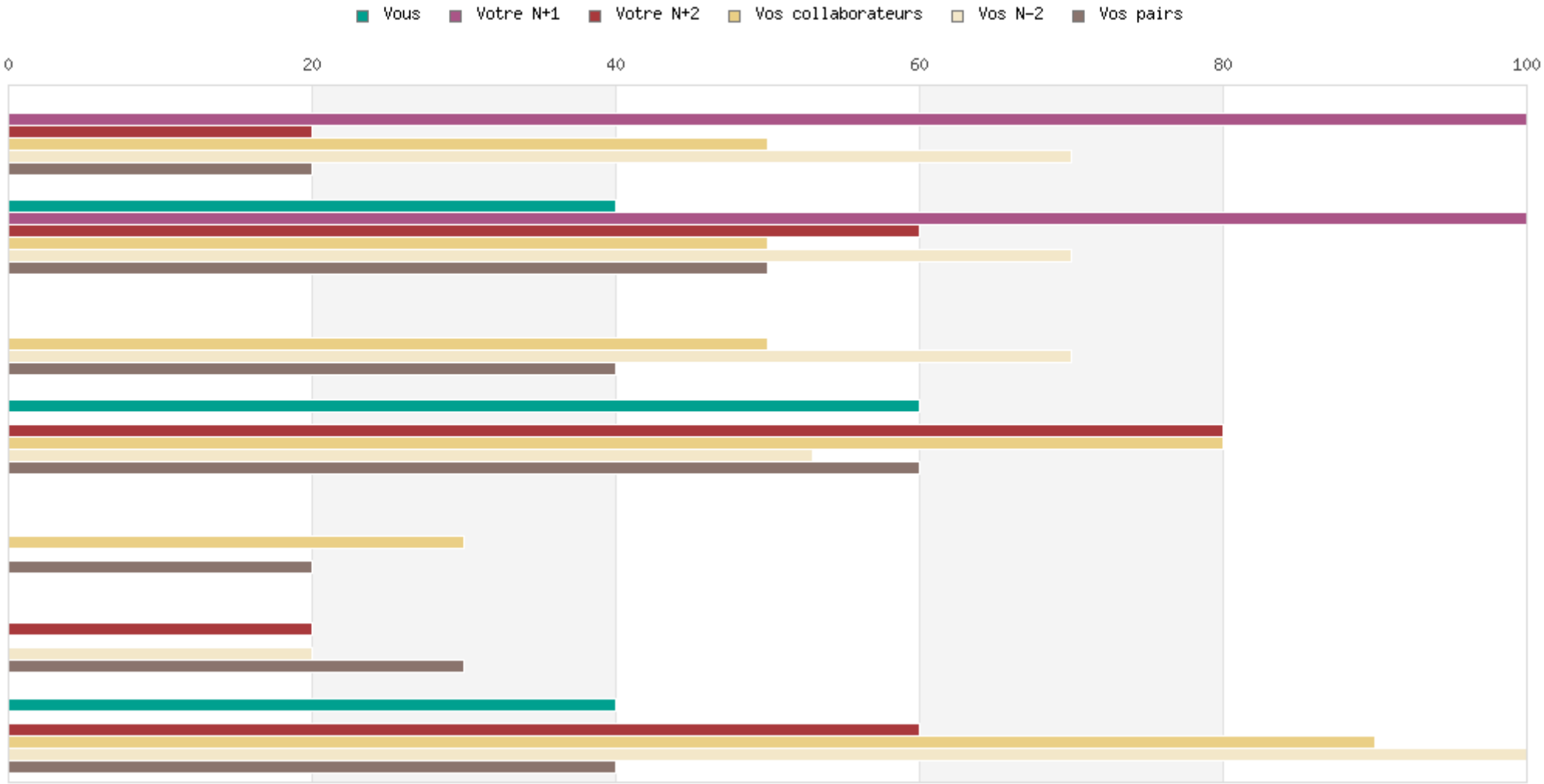


3 – Montrer du courage

« Le courage croît en osant et la peur en hésitant. » Proverbe Romain

Texte explicatif

COMPETENCE : MONTRER DU COURAGE (en %)

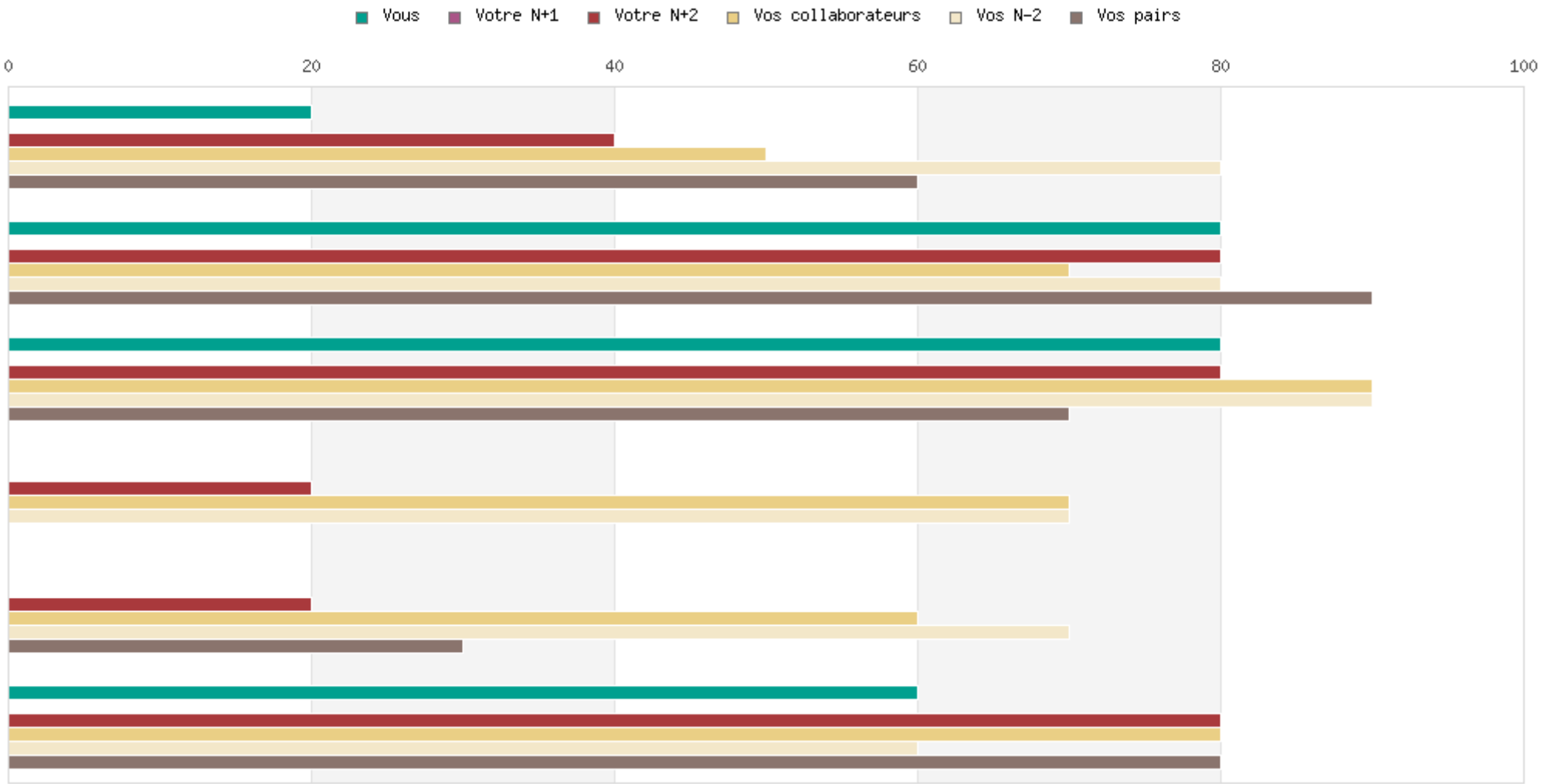


4 – Être à l'écoute

« Parler est un besoin, écouter est un art » GOETHE

Texte explicatif

COMPETENCE : ETRE A L'ECOUTE (en %)

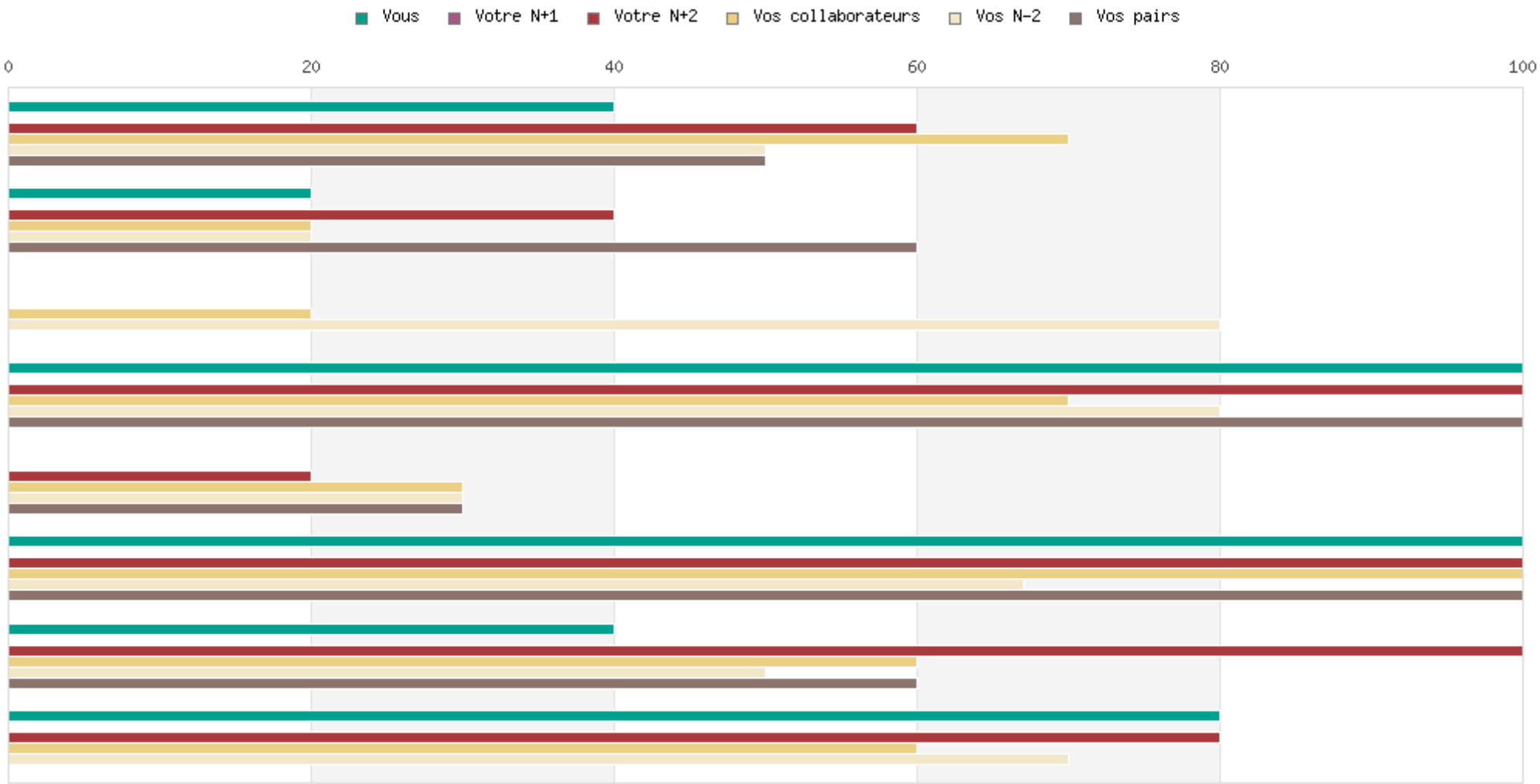


5 – Donner de l'énergie

« Il faut savoir ce que l'on veut ; quand on le sait il faut avoir le courage de le dire ; quand on le dit il faut avoir l'énergie de le faire. » Georges CLÉMENCEAU

Texte explicatif

COMPETENCE : DEVELOPPER L'ENERGIE (en %)

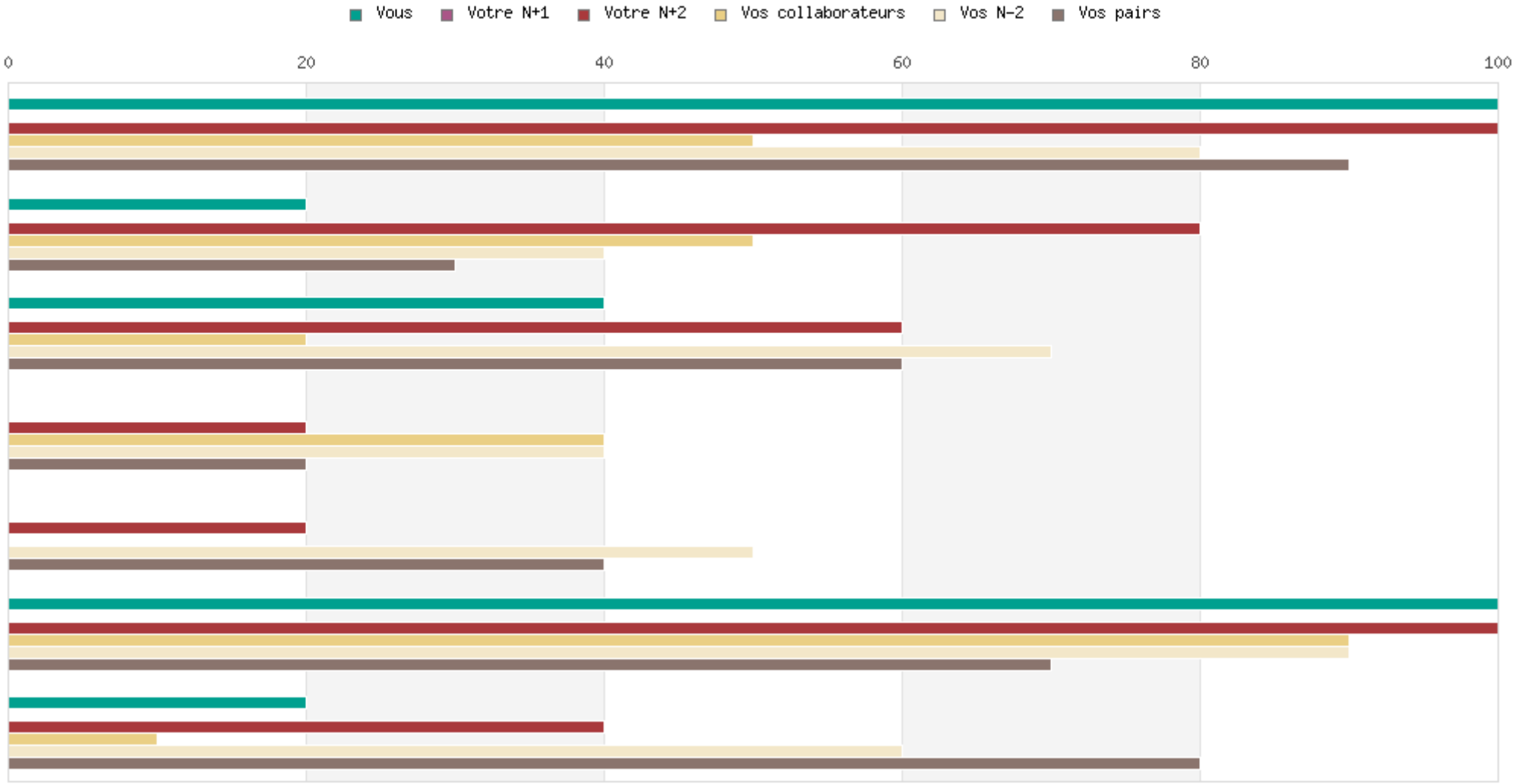


6 – Accompagner et déléguer

« Accompagner quelqu'un, c'est se placer ni devant lui, ni derrière lui, ni à sa place. C'est être à ses côtés. »

Texte explicatif

COMPETENCE : ACCOMPAGNER ET DELEGUER (en %)

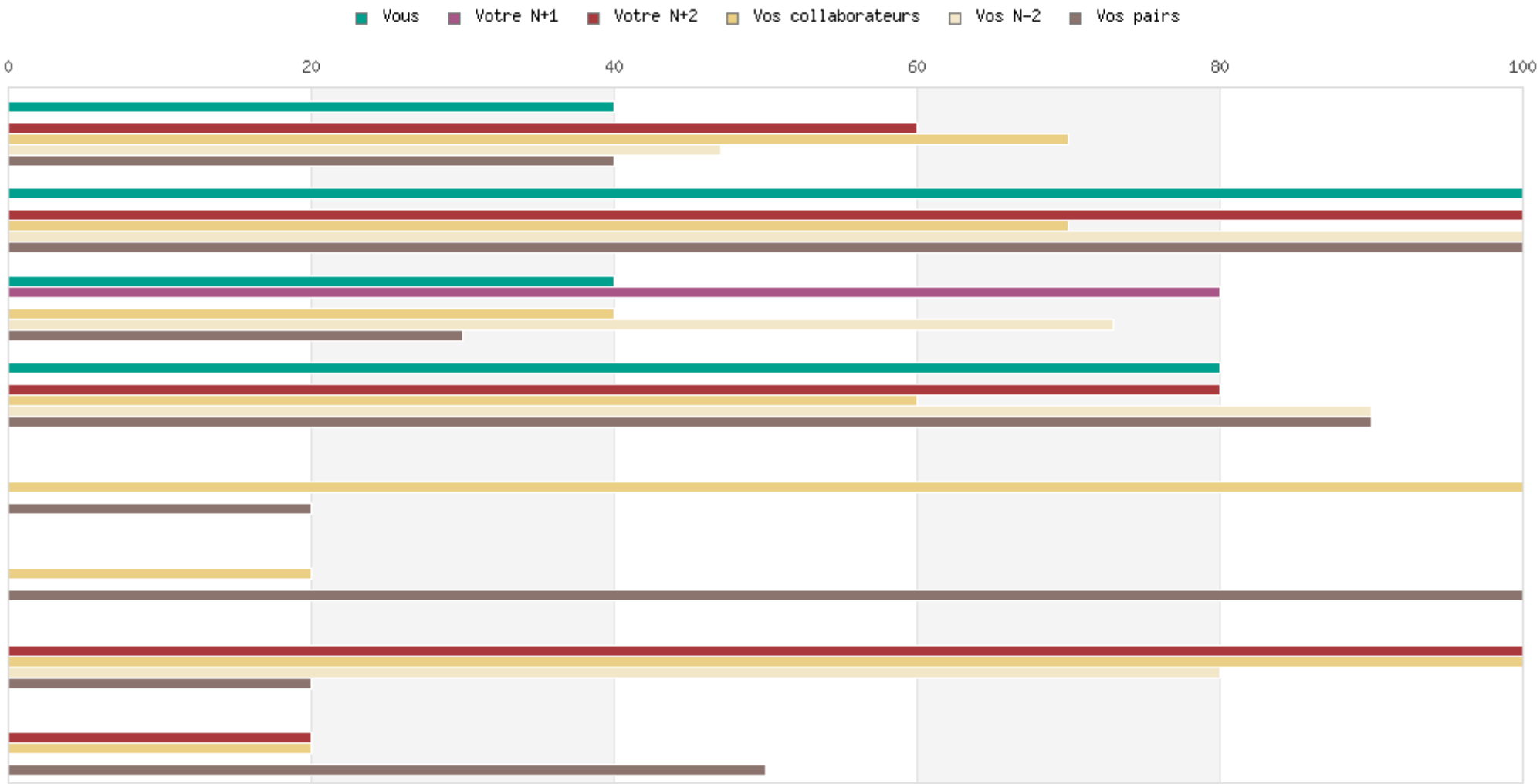


7 – Suivre et donner des retours

« On a conscience avant, on prend conscience après. » Oscar Wilde

Texte explicatif

COMPETENCE : SUIVRE ET DONNER DES RETOURS (en %)

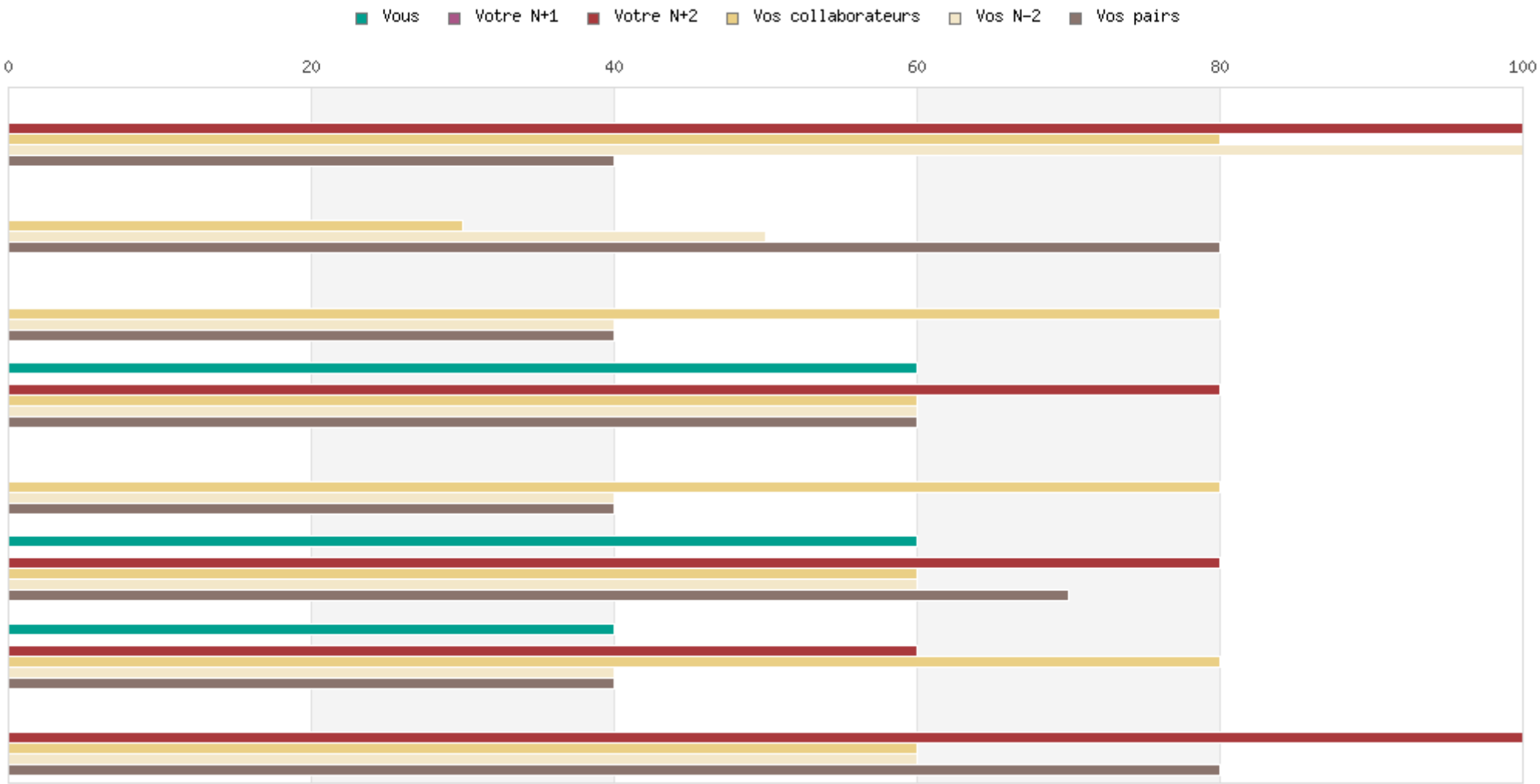


8 – Communiquer

« La communication consiste à comprendre celui qui nous écoute » Jean ABRAHAM

Texte explicatif

COMPETENCE : COMMUNIQUER (en %)



9 – Savoir décider

« La pire des décisions est celle que l'on ne prend pas. » Zig ZIGLAR

Texte explicatif

COMPETENCE : SAVOIR DECIDER (en %)

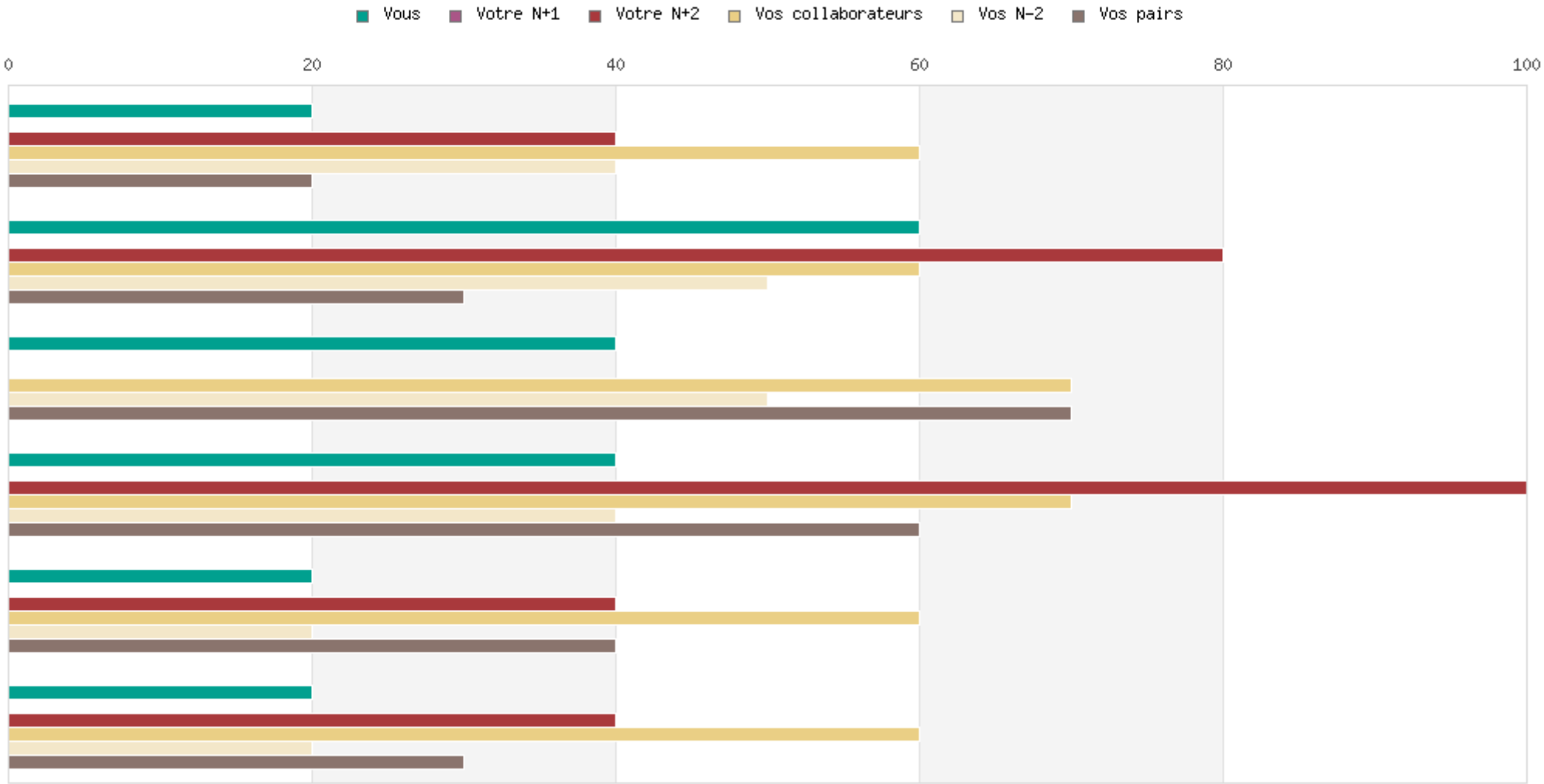
10 – Connaître l'activité

« Le leadership est la capacité d'un leader à tracer la route

en s'assurant de l'adhésion totale de ses collaborateurs. » Alain DUCASSE

Texte explicatif

COMPETENCE : CONNAITRE L'ACTIVITE (en %)

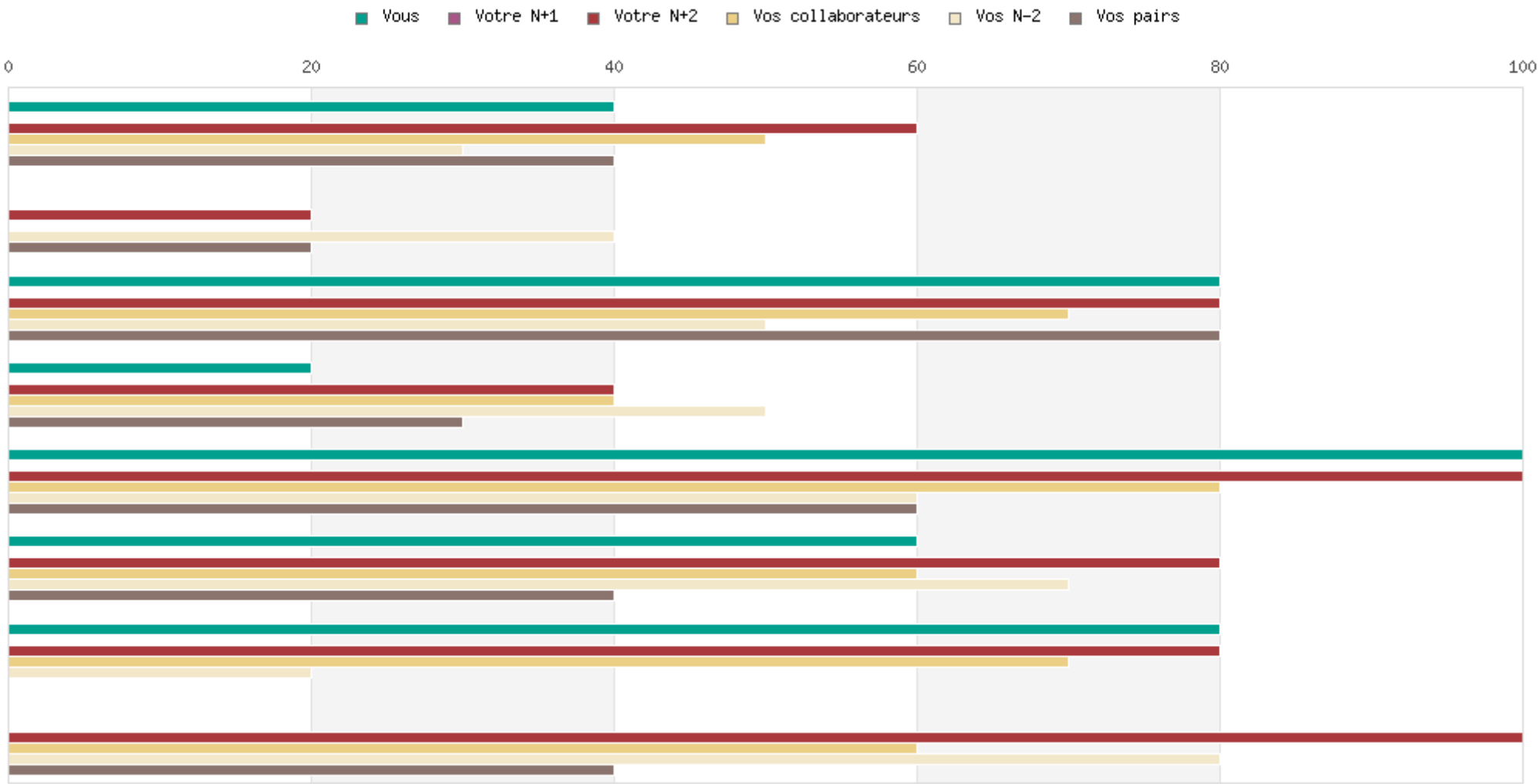


11 – Exercer l'autorité

« Le propre de l'autorité n'est de relever ni du goût
ni du tempérament mais de la raison et de la conscience. » Alexandre VINET

Texte explicatif

COMPETENCE : EXERCER L'AUTORITE (en %)

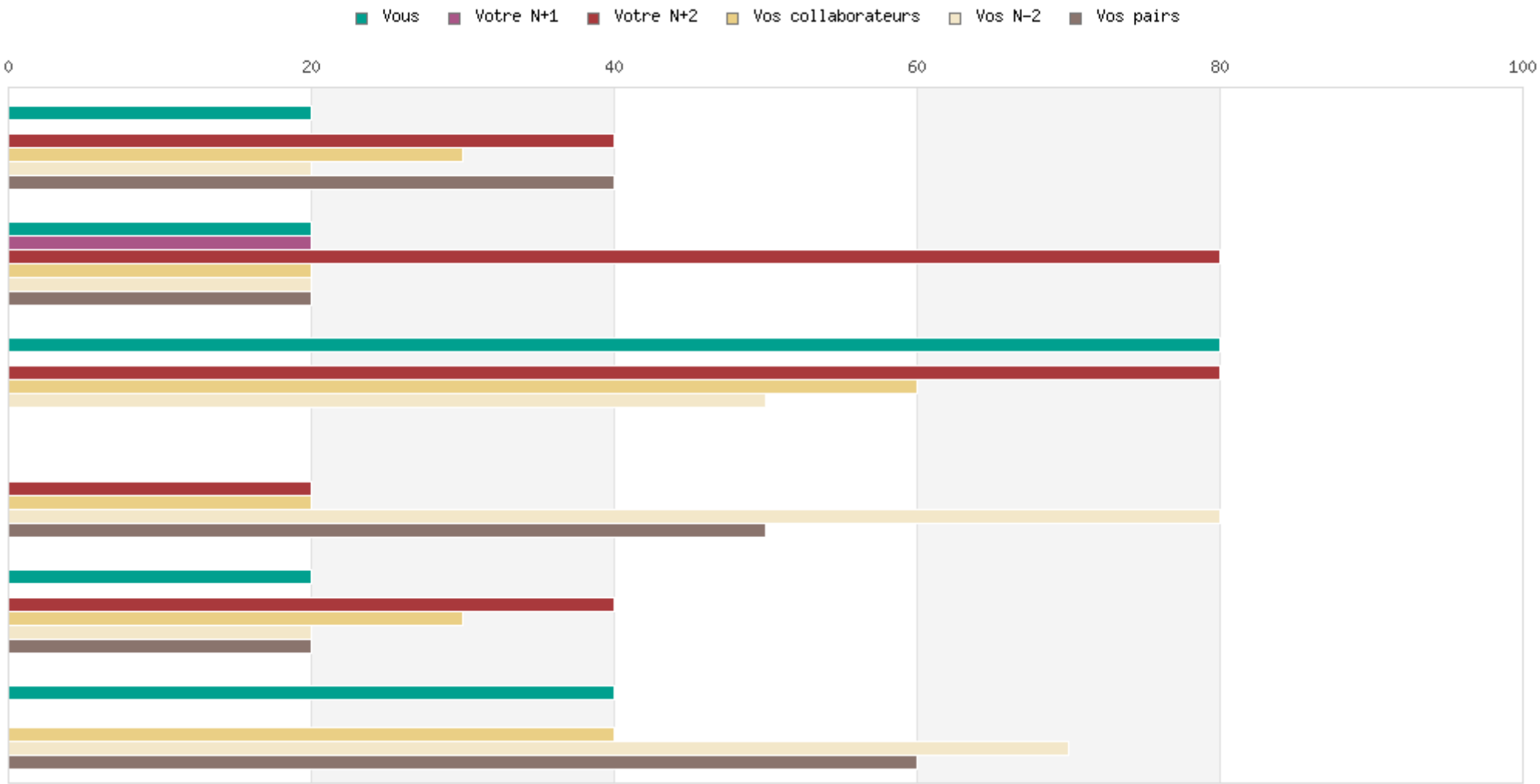


12 – Donner une vision de l'avenir

« Je lis dans l'avenir la raison du présent. » Alphonse de LAMARTINE

Texte explicatif

COMPETENCE : DONNER UNE VISION DE L'AVENIR (EN %)



Concernant son management, quels sont les points forts que vous attribuez à ce manager ?

Vous : - Mon implication
Vos N-2 : - Sa simplicité, Son charisme, Sa capacité d'écoute
Vos collaborateurs : - son soutien, son engagement, sa force de travail
Vos pairs : - son intégrité
Vos N+1 : - sa solidarité avec l'entreprise et son engagement dans les décisions
Vos N+2 : - son professionnalisme

Concernant son management, quels sont les points sur lesquels ce manager devrait porter son attention ?

Vous : - Prendre moins à coeur ce qui se passe
Vos N-2 : - La vigueur de ses réactions en certaines circonstances
Vos collaborateurs : - La tendance à confondre le problème et le collaborateur
Vos pairs : - sa difficulté à accepter d'autres points de vue
Vos N+1 : - La rigidité de ses avis
Vos N+2 : - La difficulté à changer

Quel est le point majeur sur lequel il doit progresser ?

Vous : - Conserver mon calme le plus souvent possible
Vos N-2 : - être plus souvent présent
Vos collaborateurs : - moins nous juger, plus nous aider, maîtriser ses réactions quand il y a des erreurs de commises
Vos pairs : - se décontracter
Vos N+1 : - Faire l'effort d'accepter la différence d'opinion
Vos N+2 : - S'adapter au changement

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 repréciser 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.	1er rendez-vous 1ère semaine d'avril Accompagnement jusqu'au 30 juin

Mon plan de management

Compétence	Action	Auprès de qui ?	Quand ?
Objectif :			
Objectif :			

Mon plan de management

Compétence	Action	Auprès de qui ?	Quand ?
Objectif :			
Objectif :			