

## 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

- Comprendre et s'appropriier la démarche 360°
- Mettre en œuvre un dispositif d'évaluation managériale 360°
- Analyser les résultats du 360°
- Conduire un entretien individuel de restitution
- Construire et piloter un plan de développement individuel (PDI)
- S'inscrire dans une culture durable du feedback et du développement

## Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Le positionnement managérial 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.

## RÉFÉRENCE

**PRCE0009**

## 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

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.

## Validation et certification

Prestation

## Outils pédagogiques

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

## Contenu de la formation

### Comprendre et s'approprier la démarche 360°

Expliquer les finalités et les principes de la démarche 360° managériale.  
Analyser les enjeux individuels du 360° pour le manager : clarification de l'image de soi, compréhension des perceptions de l'entourage, identification des écarts et leviers de développement.  
Identifier les enjeux organisationnels du 360° pour l'entreprise : culture managériale, alignement des pratiques, accompagnement des transformations et développement d'une culture du feedback.

### Mettre en œuvre un dispositif d'évaluation managériale 360°

Réaliser un auto-positionnement managérial à l'aide du questionnaire « 360° by PerformanSe ».  
Sélectionner et mobiliser un panel représentatif d'évaluateurs (hiérarchie, pairs, collaborateurs, tiers).  
Garantir la confidentialité et le cadre éthique de la démarche 360°

### Analyser les résultats du 360°

Analyser les résultats issus du questionnaire 360° en identifiant les convergences et les écarts de perception.  
Mettre en évidence les compétences managériales maîtrisées, les points de vigilance et les axes d'amélioration.  
Relier les résultats aux pratiques managériales et au contexte professionnel

### Conduire un entretien individuel de restitution

Participer activement à un entretien de restitution guidé par le consultant.  
S'approprier les résultats dans une logique de développement et de prise de recul.  
Identifier ses leviers personnels et professionnels de progression managériale

### Construire et piloter un plan de développement individuel (PDI)

Formaliser un plan de développement individuel structuré à partir des résultats du 360°.  
Définir des objectifs de développement managérial réalistes et priorités.  
Identifier les actions de développement (formation, accompagnement, mises en situation, feedback).  
Inscrire le plan de développement dans une dynamique personnelle et/ou collective (équipe).

### S'inscrire dans une culture durable du feedback et du développement

Utiliser le feedback comme levier de progrès managérial.  
Favoriser l'alignement et l'adaptation de ses pratiques managériales dans des contextes de changement.  
Prendre en main son évolution professionnelle et contribuer à la maturité managériale de l'organisation

## Modalité d'évaluation

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