

Management/Impact®



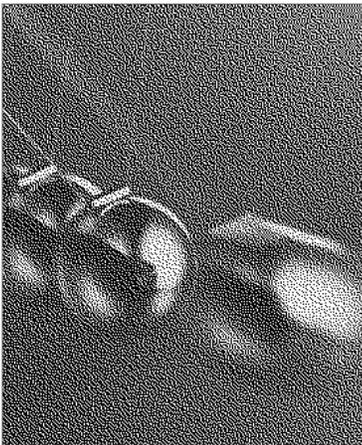
en ligne



accréditation requise

DÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL

Faites coïncider les compétences managériales de l'entreprise avec sa vision, ses valeurs et ses stratégies



L'évaluation M/I va droit au but. Beaucoup de managers ont de bonnes intentions mais ne comprennent pas comment leurs actions impactent sur le comportement des autres. Le M/I fournit un rapport ciblé et spécifique pouvant être directement mis en pratique.

Un client accrédité M/I

QU'EST CE QUE LE M/I?

Développé par le Dr. Janet L. Szumal et le Dr. Robert A. Cooke, le *Management/Impact* (M/I) est un système unique qui fournit aux managers un regard interne sur leur approche vis à vis de leur travail et de leur impact sur autrui. Les styles d'impact mesurés par M/I étant cohérents avec la vision, les valeurs et les stratégies de la plupart des entreprises, le M/I fournit aux managers des informations sur la manière de renforcer leur capacité à remplir leurs objectifs organisationnels.

Plus précisément, le M/I fournit aux participants des informations au sujet de leur:

- Efficacité managériale de gestion des tâches et des personnes;
- Impact sur les autres - le degré d'importance selon lequel ils incitent les autres à adopter un comportement Constructif et non Défensif; et
- Approche managériale en terme de fréquence à laquelle ils assument leurs responsabilités de manière Facilitante ou bien Inhibante.

COMMENT FONCTIONNE LE M/I?

Le rapport M/I est basé sur les informations collectées à partir de deux formes de l'inventaire *Management/Impact*. L'inventaire M/I de description par les autres est complété par environ douze répondants sélectionnés par le manager

participant dans le but de décrire son efficacité globale, son impact sur leur comportement et son approche face à la diversité des responsabilités managériales. L'inventaire M/I d'auto-évaluation est complété par le manager participant dans le but d'identifier ses propres perceptions face à son approche managériale et l'impact qu'il aimerait avoir, dans l'idéal, sur le comportement des autres.

Les inventaires se complètent en environ 20 à 30 minutes. Les résultats sont présentés aux participants dans un rapport complet et confidentiel incluant circomplexes, diagrammes en barres, tableaux, textes descriptifs et recommandations pour l'amélioration de l'efficacité managériale.

Le compte-rendu M/I donne la possibilité aux managers participants de comparer:

- L'efficacité managériale souhaitée et l'efficacité réelle, telle que décrite par les autres
- L'impact sur les autres qu'ils souhaiteraient avoir dans l'idéal et l'impact réel, tel que décrit par les autres
- Leur propre perception de leur approche managériale et la description par les autres
- Le rapport des associés, des collaborateurs directs et des managers de rang supérieur (via un rapport 360° optionnel)

Suite au dos de la page

Figure 1: Responsabilités managériales mesurées par M/I

Tâches	Personnes	Personnel
Gestion des objectifs	Gestion des relations inter-services	Gestion de l'intégrité
Gestion du changement	Gestion d'équipes	Gestion du développement de soi
Gestion des problèmes	Gestion de la communication	Gestion des émotions
Gestion des résultats	Gestion des récompenses	
Gestion des ressources	Gestion de la formation	
Gestion des activités professionnelles	Gestion des relations personnelles	

Figure 2: Managers les plus Facilitants (N=235)

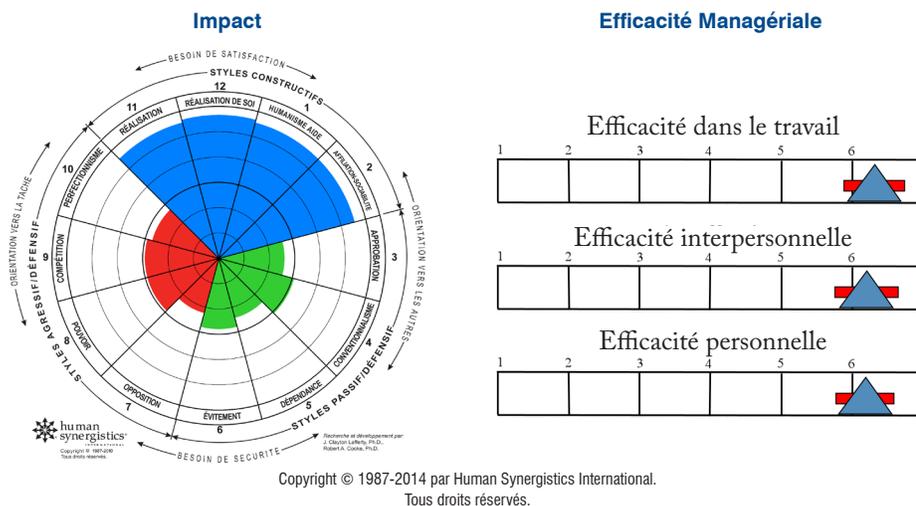
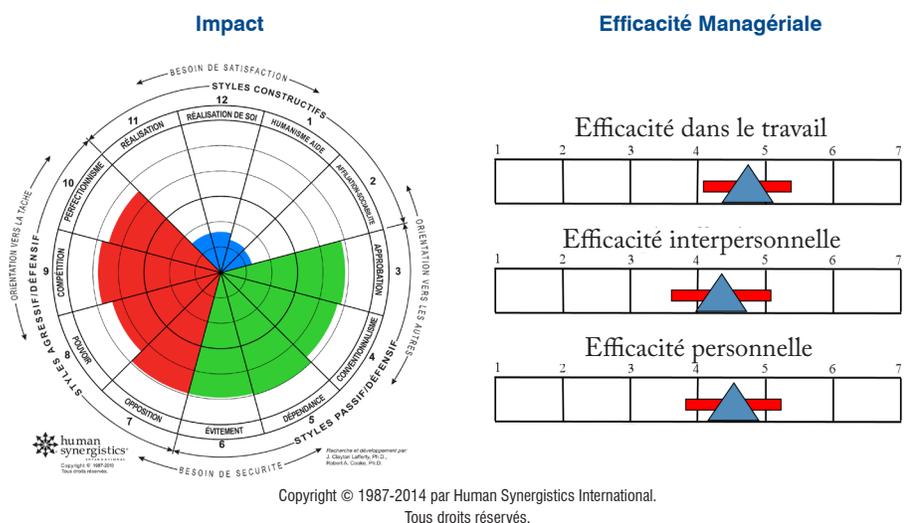


Figure 3: Managers les plus Inhibants (N=234)



APPLICATIONS

Le M/I peut être utilisé en tant que standard pour:

- L'initiation ou la promotion du développement managérial
- Le coaching individuel des managers
- L'évaluation de l'efficacité de la démarche de développement managérial
- La promotion d'une culture plus constructive et moins défensive
- L'amélioration de l'efficacité organisationnelle

QUI DEVRAIT UTILISER LE M/I?

Le M/I a été élaboré pour les managers, les responsables de projets et les autres personnes ayant des responsabilités managériales cohérentes avec celles mesurées par le M/I (voir figure 1). Pour les managers de niveau supérieur, voir également le *Leadership/Impact*®.

LE M/I ET L'EFFICACITÉ MANAGÉRIALE

Le M/I aide à comprendre pourquoi certains managers sont plus efficaces que d'autres. Sur un échantillon de 1'564 managers dans 15 pays différents, le top 15% en terme d'utilisation d'approches facilitantes telles que décrites par les autres a été identifié et comparé au top 15% en termes d'utilisation d'approches inhibantes. Comme illustré sur les profils à gauche, les managers les plus facilitants incitent les personnes dans leur environnement à adopter des comportements Constructifs ce qui contribue à créer une culture Constructive. À l'inverse, les managers les plus inhibants incitent les comportements Défensifs et donc une culture Défensive. Les diagrammes montrent que ces différences d'impact se traduisent par des différences significatives de l'efficacité des managers.