

Management/Impact® (M/I)



Formulaire numérisé



collecte de données



Accréditation requise

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP INDIVIDUEL

Aligner les capacités de gestion de l'organisation avec sa vision, ses valeurs et ses stratégies



L'évaluation M/I va droit au cœur du problème. Beaucoup de gestionnaires ont de bonnes intentions, mais ne comprennent pas comment leurs actions influencent les comportements des autres. Le M/I fournit une rétroaction spécifique que les gestionnaires peuvent transformer en actions concrètes.

QU'EST-CE QUE LE M/I ?

Développé par Janet L. Szumal et Robert A. Cooke, l'outil Management/Impact est un système de rétroaction unique qui fournit aux gestionnaires une idée de leur approche managériale et de l'impact qu'ils ont sur les gens avec qui ils travaillent.

Puisque les types d'impact mesurés par le profil M/I sont cohérents avec la vision, les valeurs et les stratégies de la plupart des organisations, l'outil M/I fournit aux gestionnaires des informations importantes sur la façon de renforcer leur capacité à atteindre les objectifs ciblés par leur organisation.

Plus précisément, l'outil M/I fournit aux participants des informations sur :

- Le niveau d'efficacité de leur gestion quotidienne des tâches et des gens
- Leur impact sur les autres, en termes de la mesure avec laquelle ils incitent les gens autour d'eux à se comporter de manière constructive ou défensive
- Leurs approches de gestion, en termes de fréquence avec laquelle ils s'acquittent de leurs responsabilités, soit en utilisant des comportements facilitant ou restreignant les activités de leurs collègues et subordonnés.

COMMENT UTILISER LE M/I ?

La rétroaction M/I est basée sur des informations collectées en utilisant deux types de questionnaires M/I. Ces outils comprennent une auto-évaluation du participant ainsi qu'une évaluation 360 remplis par 12 personnes sélectionnées.

Ces questionnaires permettent de décrire l'efficacité globale du participant, son impact sur le comportement de ses pairs et sa vision de ses responsabilités et compétences managériales.

L'auto-évaluation M/I complétée par le participant sert à identifier sa propre perception de ses stratégies de gestion et de l'impact qu'il aimerait idéalement avoir sur le comportement des gens qui l'entourent.

Ces inventaires prennent environ 20 à 30 minutes à compléter. Les résultats sont présentés aux participants dans un rapport de rétroaction complet et confidentiel qui inclut le circomplexe Human Synergistics, des diagrammes à barres, des tableaux, des textes descriptifs et des recommandations pour améliorer l'efficacité de la gestion.

La rétroaction M/I permet aux participants de comparer:

- leur efficacité souhaitée par rapport à leur efficacité actuelle, telle que décrite par les personnes qui les entourent
- l'impact qu'ils aimeraient idéalement avoir sur les autres à l'impact qu'ils ont réellement sur les autres
- leur perception de leurs approches de gestion par rapport aux descriptions par les personnes sélectionnées.
- la rétroaction des pairs, des subordonnés directs et des gestionnaires de plus haut niveau (via un feedback 360 ° en option)

Suite au verso

Management/Impact® (M/I)

Figure 1: Responsabilités de gestion mesurées par le profil M/I

Tâches	Gens	Critères personnels
Gestion des objectifs	Gestion des relations départementales	Gestion de l'intégrité
Gestion du changement	Gestion des équipes	Gestion du développement personnel
Gestion des problèmes	Gestions des communications	Gestion des émotions
Gestion des résultats	Gestion de la reconnaissance	
Gestion des ressources	Gestion des apprentissages	
Gestion des opérations	Gestion des relations personnelles	

APPLICATIONS

L'outil M/I peut être utilisé pour:

- Initier le développement de la gestion
- Coaching des gestionnaires
- Évaluer l'efficacité des efforts de développement
- Promouvoir une culture organisationnelle plus constructive et moins défensive
- Améliorer l'efficacité organisationnelle

QUI DEVRAIT UTILISER LE M/I ?

Le profil M/I est conçu pour les gestionnaires, les chefs de projet, les superviseurs et d'autres postes ayant des responsabilités de gestion cohérentes avec celles mesurées par le profil M/I (voir Figure). Voir aussi Leadership/Impact® pour les gestionnaires de niveau supérieur.

LE M/I ET LA GESTION EFFICACE

Le profil M/I permet d'expliquer pourquoi certains managers sont plus efficaces que d'autres. Dans un échantillon de 1 564 gestionnaires provenant de 15 pays différents, le top 15% des gestionnaires les plus performants sont ceux qui utilisent des approches qu'on appelle facilitantes. Au contraire, les gestionnaires qui performent moins bien utilisent des approches ou stratégies managériales inhibitrices. Comme l'illustrent les profils des figures 2 & 3, les gestionnaires les plus stimulants favorisent principalement des comportements constructifs auprès de leurs pairs, ce qui contribue à une culture plus constructive.

La plupart des gestionnaires Inhibiteurs favorisent principalement des comportements défensifs, favorisant ainsi une culture plus défensive. Les graphiques à barres suggèrent que ces différences d'impact se traduisent par des différences notables dans l'efficacité des gestionnaires. La plupart des gestionnaires facilitateurs sont constamment considérés par les autres comme hautement efficaces, avec des résultats supérieurs à 6,0 (bien au-dessus des moyennes historiques de 5,0 à 5,5 pour ces mesures). D'autre part, l'efficacité des gestionnaires les plus inhibiteurs est inférieure à la moyenne, avec des résultats inférieurs à 5,0 dans chacun des trois domaines de l'efficacité mesurés par le profil Management /Impact (M/I).

Suite à la page suivante

Figure 2: Impact des gestionnaires facilitateurs (N=235)

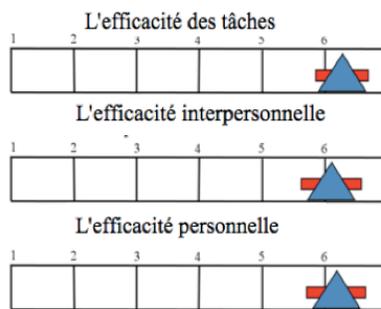
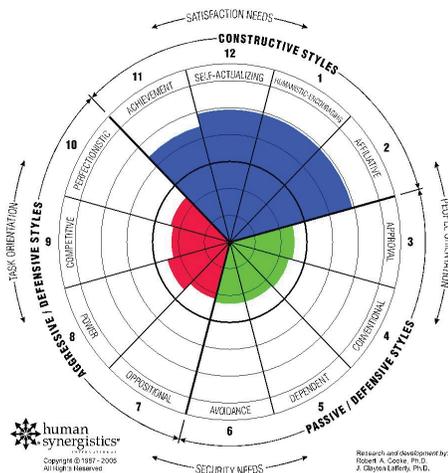
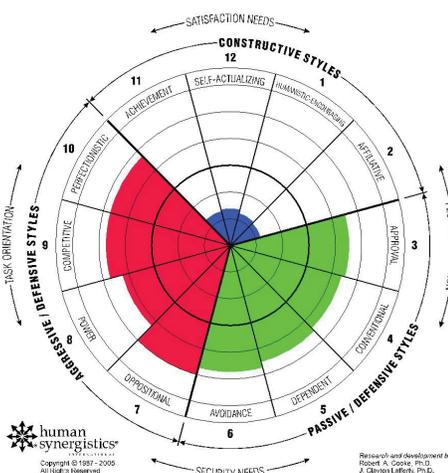
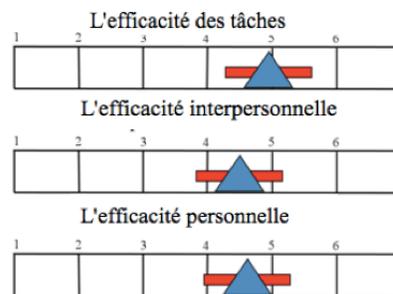


Figure 3: Impact des gestionnaires inhibiteurs (N=234)



Efficacité de la gestion



ACCREDITATION

Le profil M/I nécessite une accréditation Impact de Human Synergistics avant que le matériel nécessaire puisse être acheté. Le Programme d'accréditation en Impact est pré-approuvé pour les unités de formation continue des coachs (CCE) de la Fédération internationale des coachs (FCI) et les heures de crédit de rétention de HR Certification Institute®.



L'utilisation de ce sceau ne constitue pas une approbation de la part du HR Certification Institute de la qualité du programme. Cela signifie que ce programme satisfait aux critères de l'Institut de certification des ressources humaines pour être approuvé au préalable pour le crédit de recertification.



Tel qu'autorisé par la Fédération internationale des coachs, les unités de formation continue des coachs (CCE) sont délivrées aux participants qui complètent le programme d'accréditation M/I comme suit: 2 unités pour les compétences de base de l'ICF et 7 unités pour les autres compétences et outils.