FICHE DE TRANSPARENCE

REFMAN 360 — évaluation multi-sources

Document à joindre à l'outil et transmissible par le licencié à ses propres clients

---

> *Fiche à jour au 5 octobre 2026, établie par lecture du code de l'instrument en production.*

1. Identification

Rubrique	Contenu
Nom de l'outil	REFMAN 360 — évaluation managériale multi-sources
Éditeur	MANAEVO — François Labbas, entreprise individuelle · SIRET 512 092 263 00031 · 4 RD58, 78320 Lévis-Saint-Nom · contact@manaevo.com
Version	Barème 2026-08 · fiche du 5 octobre 2026
Finalité prévue	Développement managérial. Confrontation de la perception de soi et des regards portés par l'entourage professionnel.
Usages exclus	Toute décision de recrutement, de sélection, de promotion, de mobilité, de rémunération ou de rupture.
Sources sollicitées	Auto-évaluation, supérieur hiérarchique, pairs, collaborateurs.
Architecture	Les évaluations sont transmises aux serveurs de MANAEVO (Alwaysdata, en France) et rassemblées par session.

2. Ce que l'outil mesure

Onze compétences managériales, chacune décrite par quatre niveaux de maîtrise cumulatifs et ancrés sur des comportements observables :

— Ouverture au changement · Organisation et planification · Orientation client · Orientation résultats · Orientation marché · Force de conviction et impact

— Sensibilité interpersonnelle · Analyse et discernement · Développement des autres · Leadership · Prise de décision

Nature de la mesure. Chaque répondant situe la personne sur une échelle de progression comportementale — par exemple, pour l'ouverture au changement : accepte le changement, change, accompagne le changement, impulse le changement. L'instrument recueille donc des jugements portés par des tiers sur des comportements, et non des déclarations de la personne sur elle-même. Une modalité « non observé » est prévue et exclue du calcul, ce qui évite de coter ce que le répondant n'est pas en position de voir.

3. Comment les cotations sont produites

La règle de calcul est fixe, écrite par l'éditeur, et appliquée de manière strictement identique à réponses identiques. Aucun système d'intelligence artificielle n'intervient.

— Une réponse par compétence et par répondant, sur l'échelle de niveaux de 1 à 4, ou « non observé ».

— Score par compétence et par catégorie de répondants : moyenne des réponses de la catégorie, arrondie au dixième. Les mentions « non observé » sont exclues.

— Score global d'une catégorie : moyenne de ses scores sur les onze compétences.

— Écart de perception : différence entre l'auto-évaluation et le regard des autres, c'est-à-dire la moyenne des trois autres catégories prises à égalité. Il est signalé comme notable au-delà d'un demi-niveau.

— Forces et axes de progrès : les trois compétences les mieux et les moins bien placées au regard des autres — supérieur hiérarchique, pairs, collaborateurs. L'auto-évaluation n'entre pas dans ce classement ; elle reste affichée partout et sert à l'analyse des écarts de perception.

— Une matrice restitue en outre les réponses répondant par répondant, ce qui permet de voir les consensus et les dissensus et non seulement la moyenne. Pour les pairs et pour les collaborateurs, ce détail n'apparaît qu'à partir de trois répondants dans la catégorie ; en dessous, la catégorie est présentée en une seule colonne portant sa moyenne.

4. Comment le rapport est produit

Le rapport est composé de paragraphes rédigés à l'avance par l'éditeur et sélectionnés en fonction des scores. Aucun texte n'est rédigé automatiquement.

— Commentaire d'écart entre l'auto-évaluation et les regards extérieurs.

— Propositions d'action associées à chacune des compétences retenues comme axes de progrès.

— Représentations graphiques : matrice des consensus et dissensus, et visualisation des écarts entre sources.

— Un avertissement en tête de rapport lorsqu'aucune source extérieure n'a répondu — le rapport ne doit alors pas être restitué comme un 360° — ou lorsqu'une seule l'a fait : le classement des forces et des axes repose dans ce cas sur un seul regard.

5. Ce que l'outil ne fait pas

— Il ne comporte aucun système d'intelligence artificielle et ne procède à aucune inférence.

— Il n'analyse ni la voix, ni le visage, ni les expressions.

— Il n'établit aucun classement entre personnes évaluées et ne formule aucune recommandation de décision.

6. Limites connues

— Une seule réponse par compétence et par répondant : le score d'un répondant isolé est peu fiable. La lecture doit porter sur la convergence entre sources plutôt que sur une valeur ponctuelle.

— Lorsqu'une catégorie ne compte qu'un ou deux répondants — c'est le cas ordinaire du supérieur hiérarchique —, sa moyenne est très sensible à un jugement isolé. Or le regard des autres moyenne les catégories à égalité : le supérieur hiérarchique y pèse autant que l'ensemble des collaborateurs. La restitution doit donc lire les sources séparément avant de commenter leur moyenne.

— Les forces et les axes de progrès sont toujours au nombre de trois : ils désignent les compétences les mieux et les moins bien placées du profil, quel que soit leur niveau. Dans un profil homogène, un « axe » n'est pas une insuffisance ; la restitution doit le vérifier sur la matrice.

— Le repli à moins de trois répondants masque le détail des réponses ; il ne rend pas l'anonymat absolu. Dans une catégorie d'une ou deux personnes, la moyenne affichée reste attribuable à des répondants que la personne évaluée peut identifier.

— Les jugements portés par des tiers reflètent aussi la relation entretenue avec la personne évaluée, et non seulement ses comportements.

— Les scores ne sont pas étalonnés sur une population de référence.

7. Supervision humaine et conditions d'usage

— Le rapport n'est remis qu'accompagné d'un entretien de restitution conduit par un professionnel formé.

— Les pairs et les collaborateurs répondent sans nom. Leurs réponses figurent dans le rapport sous des colonnes non nominatives à partir de trois répondants dans la catégorie, et sont fondues en une seule moyenne en dessous. L'outil n'impose toutefois aucun nombre minimal de répondants : il revient au professionnel de réunir au moins trois pairs et trois collaborateurs. L'avis du supérieur hiérarchique est par nature identifiable, et aucun anonymat ne lui est promis.

— La personne évaluée et les répondants sont informés préalablement de la finalité, du caractère anonyme ou non des réponses, et de leur destinataire.

— Les résultats sont restitués à la personne évaluée avant toute transmission au commanditaire.

Données personnelles

— Les évaluations sont transmises aux serveurs de MANAEVO et rassemblées par session : nom du manager évalué, rôle de l'évaluateur, réponses, et prénom de l'évaluateur pour la seule auto-évaluation et le N+1. Les pairs et les collaborateurs répondent sans nom.

— MANAEVO héberge ces évaluations pour le compte du client qui conduit le 360°, lequel en fixe la finalité et en exploite les résultats ; le rapport est produit dans son espace client.

— Hébergement : Alwaysdata, en France. Ces données ne sont pas transférées hors de l'Union européenne.

— Conservation : cinq ans à compter de la passation, puis suppression. Le rapport reçu par le professionnel relève de sa propre conservation.

— Droits d'accès, de rectification et d'effacement : contact@manaevo.com.

— Politique complète : www.manaevo.com/confidentialite.html.

Qualification réglementaire

> *REFMAN 360 ne constitue pas un système d'intelligence artificielle au sens du règlement (UE) 2024/1689. Les cotations résultent de moyennes appliquées de façon déterministe ; les textes du rapport sont rédigés à l'avance et sélectionnés par cette même règle.*
>
> *L'instrument traite en revanche des données personnelles pour le compte du client, ce qui appelle un contrat de sous-traitance au sens de l'article 28 du RGPD et un dispositif de sécurité proportionné à la sensibilité des jugements recueillis.*

Document préparé avec l'assistance d'une IA (recherche et rédaction), puis révisé et validé par François Labbas, qui en assume la responsabilité éditoriale. Il ne constitue pas un conseil juridique.