

Diagnostic Personnel Managérial

Demandes de managers...

- “ Je viens de muter un expert sur poste de management, comment l'aider, l'accompagner dans sa nouvelle fonction. Il doit prendre conscience que l'expertise ne sera pas suffisante..... Comment lui dire et le faire progresser ? »
- “ Un jeune prend sa première responsabilité, il est plein d'allant.. Je voudrais après quelques mois lui faire prendre conscience des voies de progrès possibles dans le management de l'équipe. Il faut mesurer le chemin à parcourir, indiquer des pistes très claires de progression... »
- “ Je viens de prendre une nouvelle responsabilité, je voudrais faire de manière rapide mais personnalisée un point sur mon management. Je voudrais un diagnostic objectif, tourné vers l'action... et non pas un style de 360 ° où on se trouve devant des résultats mais le debriefing ne va pas assez loin... »
- “ J'ai du mal à faire partager mon évaluation de la dynamique de notre équipe avec mes collaborateurs, je ne sais pas comment m'y prendre, trouver les bons leviers d'action »

● **Quelle action ?**

L'esprit de FORMADI : s'appuyer sur des réalités, se méfier des concepts à la mode, transmettre des convictions, favoriser l'échange d'expériences, faciliter l'entraînement des managers à leurs responsabilités.

Prendre le temps de tirer un bilan, un diagnostic de sa manière de manager, de développer une dynamique d'équipe.

Pour cette action il est utile à tout responsable de découvrir sa manière de fonctionner. Sans dogmatisme, comment améliorer son style de management, comment mieux prendre en compte sa personnalité mais également celle des autres ?



● **Un diagnostic personnel, pour qui ?**

- Cadres dirigeants
- Responsables d'institutions ou organismes
- Managers