

# 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

## ● Quels objectifs ?

Après le diagnostic chaque participant :

- A décrypté son style de management à partir de ses expériences concrètes.
- A analysé ses propres réactions dans les situations récurrentes de management.
- A intégré des points de méthodes qui peuvent accompagner, modifier sa manière de fonctionner.
- A échangé avec un consultant expérimenté.

J'ai ANALYSÉ TON ORGANISATION :  
JE COMMENCE PAR LE PIÈRE OU  
LE MOINS PIÈRE ?



Reproduction interdite

Barros®

## ● Quel programme ?

- Entretien approfondi avec le manager sur la base d'un questionnaire adapté pour une large population de managers.
  - Passation d'un test permettant de compléter la vision du manager et du consultant sur les styles de personnalités et de motivations. Possibilités utilisation d'autres outils pour que la personne cerne bien son « cablage personnel », « comment je fonctionne avec les autres ? »
- Réalisation d'une synthèse par échange avec supérieur hiérarchique ou DRH sur les évaluations annuelles dans l'entreprise.
  - Utilisation pour réalisation immédiate de cas de management pour bien détecter les éléments forts du comportement managérial, avec des suggestions de « plan progrès personnel ».
  - Remise d'un rapport personnalisé. Une synthèse étant également remis au supérieur hiérarchique pour déclencher un plan progrès.

## ● Les + de cette action

- Ce diagnostic fait la synthèse des modèles de prise de décision, des contraintes auxquelles est confronté un manager.
- Pédagogie à base d'entretiens.
- Rapport complet pour retrouver toutes les lignes forces des échanges et du/des tests.

## Contactez-nous

Nous sommes  
à votre disposition  
pour étudier le programme,  
l'action qui conviendra  
à votre besoin.  
N'hésitez pas à prendre contact.

**Formadi**  
sarl

FORMADI  
5 bis, rue Pierre Mazuer  
63200 Riom • France  
Tél : 04 73 64 02 03

[contact@formadi.com](mailto:contact@formadi.com)  
[www.formadi.com](http://www.formadi.com)