

PROGRAMME DE FORMATION

Devenir Manager de Managers

DURÉE : 2 jours | 14 heures

MODALITÉ D'ORGANISATION : Mixte

Informations

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Différencier les spécificités et ce qu'implique être manager de managers (enjeux, types de managers, d'équipes etc.); Maîtriser des pratiques managériales spécifiques.
- Comprendre la nouvelle posture attendue; Développer son leadership et se positionner en mentor pour ses managers.
- Se positionner dans son rôle de manager; Créer une dynamique d'équipe et garantir la coopération.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

ACCESSIBILITÉ

Si vous êtes en situation de handicap, merci de nous contacter afin que nous puissions vous accompagner et vous orienter au mieux dans votre demande et vos démarches.



Modalités pédagogiques

MODALITÉS, MOYENS ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Formation dispensée en présentiel ou à distance (sur demande) par un formateur expert en management : apports théoriques, exercices de mise en situation professionnelle.

MOYENS ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Programme, supports et fiches pratiques remis aux stagiaires. Supports pédagogiques utilisés : vidéos, documents PDF, PowerPoint et quiz.

MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

Avant la formation : audit des besoins et du niveau

A la fin de la formation : évaluation de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur

Formation qualifiante : attestation de fin de formation (appelée « certificat de réalisation »)

Contenu pédagogique

Introduction et tour de table

- Présentation des étapes et thématiques abordées : sommaire du module/parcours de formation.
- Validation des objectifs avec chaque apprenant.
- Tour de table guidé : échanges et positionnement des acquis et des besoins de chacun.

Contexte et posture du manager de managers

- Définir le rôle et les responsabilités du manager de managers dans l'organisation.
- Distinguer les spécificités entre management opérationnel et management de managers.
- Identifier les enjeux stratégiques liés à cette fonction.
- Analyser sa propre posture managériale et ses axes de développement.
- Comprendre les leviers de légitimité et de crédibilité dans ce rôle.
- Connaissance de soi et leadership.
- Identifier ses forces, ressources et axes de progrès en tant que leader.
- Analyser l'impact de sa personnalité sur son style de management.
- Développer sa capacité d'adaptation en fonction des situations et des interlocuteurs.
- Comprendre les mécanismes de confiance en soi et leur impact sur la posture managériale.
- Mobiliser ses ressources personnelles pour renforcer son leadership.

Adaptation aux managers et aux équipes et accompagner et faire grandir ses managers

- Adaptation aux managers et aux équipes : identifier les profils, besoins et motivations des managers encadrés.
- Analyser les dynamiques relationnelles au sein de l'équipe managériale.
- Adapter son style de management aux différents profils et contextes.
- Développer une communication favorisant la confiance et l'engagement.
- Repérer les biais de perception et ajuster ses pratiques.
- Accompagner et faire grandir ses managers : identifier les leviers de développement des compétences managériales.
- Mettre en œuvre des pratiques de feedback constructif.
- Utiliser les techniques de questionnement pour favoriser l'autonomie : analyser les situations professionnelles pour accompagner la montée en compétences.
- Adopter une posture de coach pour soutenir la progression des managers.
- Piloter la performance et la dynamique collective : définir les règles de fonctionnement et les cadres de délégation.
- Organiser et animer une équipe de managers autour d'objectifs communs.
- Développer la coopération et l'intelligence collective : donner du sens aux actions en lien avec la stratégie de l'entreprise.
- Mobiliser les équipes autour d'une vision partagée.

Gérer les situations complexes et les conflits

- Gérer les situations complexes et les conflits : identifier les sources de tensions et de dysfonctionnements.
- Analyser les situations de conflit et leurs impacts sur la performance.
- Mettre en œuvre des stratégies de régulation adaptées : adapter sa posture face aux situations de stress ou de crise.
- Favoriser un climat de travail constructif et responsabilisant.
- Intégrer la dimension RSE dans son management : identifier les principes fondamentaux de la RSE.
- Expliquer le rôle du manager de managers dans la démarche RSE.
- Analyser l'impact des pratiques managériales sur la qualité de vie au travail.
- Intégrer les enjeux d'inclusion et de diversité dans le management.
- Adapter ses décisions en cohérence avec les valeurs de l'entreprise.

Mettre en place un plan d'action managérial

- Mettre en place un plan d'action managérial : identifier les axes de progression individuels et collectifs.
- Prioriser les actions à mettre en œuvre dans son environnement professionnel.
- Construire un plan d'action opérationnel et mesurable : suivre et évaluer l'impact des actions engagées.
- Ajuster ses pratiques dans une logique d'amélioration continue.

Valider les acquis et clôturer la formation

- Bilan et évaluation finale de la formation.
- Enquête de satisfaction à chaud.

Modalités d'évaluations

- Évaluation en continu de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur lors de mises en situation et cas pratiques.
- Évaluation des acquis : Quiz/QCM de fin de module.
- Auto-positionnement avant et après la formation.