

Devenir manager de managers

Leadership & Management



- 2 jours/ 14h – tout public
- Présentiel + activités à distance
- Tarif inter : 756.04€ net / stagiaire
- Forfait intra : 3295.26€ net / session

OBJECTIFS

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- S'approprier les spécificités du management de managers
- Comprendre les spécificités du management de managers
- Se positionner dans son nouveau rôle de manager
- Maîtriser des pratiques managériales spécifiques
- Adopter la posture de leader
- Créer une dynamique d'équipe et garantir la coopération
- Accompagner et faire grandir ses managers

PUBLIC VISÉ

Manager qui devient manager de managers ou manager de managers souhaitant une formation complémentaire.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire pour cette formation. Un questionnaire préalable sera envoyé au participant pour connaître les expériences et les attentes du stagiaire.

METHODES PEDAGOGIQUES

- Questionnaire en ligne sur notre Plateforme LMS Moocapsio
- Atelier « Speed Boat » pour construire une vision partagée et réflexions
- Brainstorming : quels principes, quelles valeurs pour définir les règles du jeu
- Exercices pratiques cahier de la délégation
- Etude de cas
- Atelier réflexion à partir d'une série de compétences managériales attendues : quels types d'actions pour développer ces compétences ?
- Test « évaluer son style de management »
- Réflexion sur ses axes d'amélioration et les bonnes pratiques à mettre en œuvre
- Exercice
- Travail en « Co-inspire » sur les moyens de motiver pour un manager

MODALITES DE REALISATION

Formation mixte : 14 heures de formation sur 2 journées en présentiel.

La formation est proposée en inter et en intra entreprise.

Nombre de participants : 4 à 12 stagiaires

Planning des sessions : le planning évolue rapidement, nous contacter pour connaître les prochaines sessions.

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap – Pour tout renseignement, nous contacter.

MODALITES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

Scoring des productions demandées aux participants
Quiz de validation des connaissances à l'issue de la formation

Les séquences à distance :

Un espace extranet individuel est proposé à chaque stagiaire sur lequel, il trouvera :

- Le support de cours
- Des fiches pratiques et documents types
- Des vidéos
- Une « boîte à outils »

Ainsi, le participant pourra utiliser au quotidien ces outils pour mettre en pratique ses acquis selon ses propres besoins.

En aval de la session, le participant pourra continuer à échanger avec le formateur et les pairs.

Suivi et évaluation :

En amont : questionnaire préalable de positionnement
Pendant la formation :

À la fin de chaque journée quizz et QCM

En fin de formation : quizz et questionnaire de satisfaction à chaud. Ce dernier est rempli par les participants et le formateur

En aval de la formation : suivi à 3 mois : questionnaire à froid

Validation : Attestation de fin de formation

Cette formation peut être prise en charge jusqu'à 100% des coûts pédagogiques via le dispositif Actions collectives ATLAS. D'autres dispositifs de financements sont possibles via différents OPCO – Nous contacter pour plus d'information.

PROGRAMME

Avant-première en temps asynchrone

1.1 Préparer le stage en vérifiant le niveau de compétences - Pré mobiliser les participants :

- Auto-diagnostic sur les savoir-faire et les savoir-être du manager de managers
- Recueil des besoins, attentes

Module 1 : Devenir Manager de managers

1.2 Démarrer le stage en créant rapidement une dynamique de groupe :

- Présentations
- Programme
- Règles de groupe

1.3 Se positionner dans son rôle de manager de managers :

- Situer son rôle parmi les différents niveaux de management
- Ce qui change lorsqu'on devient manager de managers
- Se faire clarifier son rôle et son périmètre de responsabilités
- Acquérir de la légitimité dans son nouveau rôle

1.4 Piloter des managers : donner du sens et faire confiance en déléguant :

- Construire et mobiliser autour d'une vision partagée
- Utiliser ses valeurs pour créer de la confiance au sein de l'équipe
- Clarifier les règles du jeu, le niveau d'autonomie, les champs de délégation.

1.5 Développer les compétences managériales de ses managers :

- Faire grandir ses collaborateurs en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur autonomie, de se sentir responsable.
- Développer la confiance des managers par une attitude d'accompagnement

1.6 Adapter son style de management à chacun des équipiers :

- Les styles de management à privilégier avec des collaborateurs à priori compétents
- Evaluer son style de management privilégié et identifier ses axes d'amélioration
- Eviter les erreurs courantes dans ses relations avec ses managers
- Adapter son style de management à l'équipe que constitue ses managers

1.7 Evaluer la satisfaction de la journée :

- Recueillir les apprentissages
- Satisfaction

Travail asynchrone pour préparer la deuxième journée

1.8 Fédérer son équipe de managers

- Auto-évaluation des clés d'animation de votre équipe managériale

PROGRAMME

Module 2 : Devenir Manager de managers

2.1 Remettre le collectif en dynamique

Faire un rappel et répondre aux questions :

- Rappels de la veille et compléments si nécessaire
- Réponse aux questions encore en suspens

2.2 Identifier ses managers comme une équipe :

- Les 5 éléments qui caractérisent une équipe : Le leader, Les équipiers, Les échanges au sein de l'équipe, Le contexte, L'objectif commun.
- Evaluer la maturité de son équipe

2.3 Accompagner ses managers : s'appuyer sur leurs talents et développer leurs compétences :

- *Différencier les équipiers* : Comment repérer des caractéristiques individuelles : forces et axes de développement
- Mobiliser : Les différentes théories sur la motivation et les traductions possibles pour mobiliser ses managers : sources de motivation et de démotivation

2.4 Avoir des clefs pour animer l'équipe et optimiser l'efficacité collective :

- *Unifier* : Travailler sur la cohésion au sein de l'équipe en créant une expérience d'unité
- *Focaliser* : sur l'objectif et la vision partagée :
 - # Les éléments de cadre pour éviter les énergies dispersées / structurer les fonctionnements
 - # Le déploiement et l'alignement des objectifs
 - # La cohérence de la ligne managériale
 - # Quelques clefs pour une animation d'équipe efficace

2.5 Evaluer le stage

- Plan de progrès individuel 5P (Plus Petit Progrès Pertinent Possible)
- Satisfaction

Travail post-session asynchrone pour clôturer la formation

2.6 Consolider les apports de la formation

- Quiz pour mesurer les acquis des 2 jours de formation