

Cette formation apporte au nouveau manager d'équipe encadrante la compréhension de son rôle et de sa posture ainsi que des outils pour fédérer autour d'une vision partagée, consolider la coopération et renforcer la dynamique de sa communauté de managers.

## LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

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

## DÉTAILS DE LA FORMATION



**Public**  
Managers d'une équipe encadrante



**Durée**  
14 heures, 2 journées



**Pré-requis**  
Manager qui devient manager de managers



**Modalité au choix**  
- Présentiel  
- Visio-formation



**Accessibilité**  
Inclusion de différents types de handicaps. Consulter notre référent handicap



**Evaluation**  
Diagnostic des attentes  
Auto-positionnements Amont / Aval  
Evaluation continue



**Formation augmentée**  
Accès à l'Extranet Participant by EVOLUTEAM durant 3 mois après le dernier jour de formation

## NOTRE SIGNATURE PÉDAGOGIQUE

L'expérimentation pédagogique au service de la transformation durable des compétences



Notre **pédagogie expérientielle** repose sur un principe simple : les comportements se transforment durablement grâce à l'expérience vécue en formation.

Nous mobilisons **les émotions, la prise de décision en contexte réel et l'engagement multisensoriel** en créant des solutions pédagogiques dont l'expérimentation représente au minimum 70% du temps de formation.

Chaque session alterne des temps structurants et exploratoires, afin de **favoriser l'appropriation active, stimuler la réflexion et la prise de recul, ancrer durablement les compétences, faciliter le passage à l'action opérationnelle.**



### LE PROGRAMME



**PHASE D'ENGAGEMENT** - A réaliser avant la session sur l'Extranet Participant by EVOLUTEAM

#### Compléter les questionnaires en ligne

- J'évalue mes compétences en amont de la formation
- Je transmets mes attentes vis-à-vis de cette formation

#### Télécharger les supports de formation

- Je télécharge l'ensemble des supports mis à disposition pour réaliser les exercices lors de formation.



**PHASE D'EXPÉRIMENTATION** – S'exercer aux outils et méthodes lors de la session formative

#### INTRODUCTION

Présentation des participants / Ice Breaker

**Photolangage** : Qu'est ce que signifie devenir manager de managers ?

### MODULE 1 | DIFFÉRENCIER LES SPÉCIFICITÉS ET CE QU'IMPLIQUE ÊTRE MANAGER DE MANAGERS

#### Comprendre les spécificités du management de managers

- Les attentes de la Direction vis-à-vis des managers de managers
- Les attentes de votre équipe de managers vis-à-vis de vous
- Vos attentes dans ce nouveau rôle

#### Brainstorming

Opérer un changement de perspective vers une vision davantage globale et systémique, à plus long terme

- Du management opérationnel vers le management stratégique
- D'une communication opérationnelle vers une communication de la vision / politique d'entreprise
- D'une production de résultats en équipe vers un alignement des pratiques et des productions inter-équipes
- D'un accompagnement des compétences individuelles vers un développement des managers et du leadership de l'organisation

### MODULE 2 | COMPRENDRE LA NOUVELLE POSTURE ATTENDUE

#### Construire sa légitimité et sa nouvelle posture

- Débat sur la posture à adopter : autorité vs autoritaire
- Posture de manager de managers : quitter l'expertise opérationnelle et trouver ses nouveaux appuis managériaux

**Atelier** : ce qu'il faut lâcher / ce qu'il faut gagner

Se positionner sur les 3 stades de développement du responsable - Principes de Vincent Lenhardt

- Donneur d'ordre > Responsable Ressources > Responsable Porteur de sens
- Les stades de développement d'une équipe : collection d'individus > groupe solidaire > équipe performante

**Autopositionnement 1** : mon positionnement actuel dans mon rôle de manager

Identifier les nouveaux éléments de sa posture à développer

- Leader - Coach – Mentor : Définitions

**Autopositionnement 2** : Quels principes me caractérisent ?



## MODULE 3 | SE POSITIONNER DANS SON NOUVEAU RÔLE DE MANAGER

### Les rôles et missions du Manager de Managers

- Les 4 rôles du manager de managers
- La position de « servant leader » au service du fonctionnement des équipes

**Vidéo et Débat :** Exemplarité - Extrait du film Invictus

### Clarifier son périmètre de responsabilité

- Les managers à forte autonomie
- Créer une relation de confiance avec son Directeur hiérarchique
- L'équipe insatisfaite de son manager qui s'en plaint au N+2

**Jeux de rôles :** Les situations courantes à clarifier

### Construire sa vision pour donner du sens et mobiliser

- Définir sa vision et la « pitcher » avec clarté et conviction pour mobiliser

**Atelier :** La vision partagée et mobilisatrice

### Traduire la stratégie en plan d'action/objectifs

- Booster ses résultats avec la méthode des ORC

**Atelier :** Construire un ORC

## MODULE 4 | MAÎTRISER DES PRATIQUES MANAGÉRIALES SPÉCIFIQUES

### Appliquer les outils du manager-coach

- L'effet Pygmalion
- Les signes de reconnaissance
- L'engagement de la personne dans l'action
- Faciliter la recherche d'une solution sans la donner grâce à la maïeutique socratique
- Le chemin : les 4 étapes de l'autonomie
- L'utilisation des outils-miroirs et du silence
- Savoir poser un problème avec la méthode des 5 pourquoi

**Exercices pratiques :** Les outils du manager coach

### Pratiquer le co-développement et le co-coaching

- Méthodes

**Mises en pratique :** Identification de situations apportées par les participants

### S'extraire du triangle dramatique de Karpman grâce à la posture de manager coach

- Sauveur → Coach
- Persécuteur → Challengeur
- Victime → Créateur de solution

**Jeux de rôles :** Le projet en retard

## MODULE 5 | DÉVELOPPER SON LEADERSHIP ET SE POSITIONNER EN MENTOR POUR SES MANAGERS

### Identifier les pièges des biais cognitifs dans le management

- Connaître les biais cognitifs pour les dépasser
- Modèle Herrmann ® : être l'écoute de la diversité des autres styles de management (symétrie et complémentarité)
- Le droit à l'erreur et la vulnérabilité

**Autodiagnostic :** Mon style préférentiel selon le modèle Herrmann ®

**Débat :** La vulnérabilité managériale pourquoi est-ce un atout ?

### Développer une culture de mentorat

- Se positionner en mentor : les situations appropriées à l'échange d'expériences et au transfert de connaissances
- Les modalités de fonctionnement

**Brainstorming :** Saisir l'opportunité du Reverse Mentorat

## MODULE 6 | CRÉER UNE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE ET GARANTIR LA COOPÉRATION

### Les éléments clés d'une culture équipe

- Les 10 leviers d'une culture d'équipe selon Ben Horowitch (What you do is who you are)

### Développer un collectif de managers

- Créer des règles de fonctionnement en équipe
- Animer une réunion participative
- Pratiquer la coopération
- Animer le baromètre d'équipe
- Pratiquer la réunion de régulation (+/-)
- Cultiver les temps de décompression

**Cas pratique immersif :** « Le sens de la fête »

### Rythmer les occasions festives tout au long de l'année

- Réunion bilan annuel : le chemin parcouru
- Elaborer un « success wall »
- Le renforcement positif des membres de l'équipe
- Les rituels d'équipe

**Retours d'expérience :** Echanges de bonnes pratiques

## MODULE 7 | ACCOMPAGNER ET FAIRE GRANDIR SES MANAGERS

### Développer la maturité de ses managers

- Valoriser les marques d'autonomie.
- Solliciter l'opinion et la pensée.
- Accepter et favoriser l'expression des désaccords.
- Être ferme sur les essentiels.
- Etablir des relations d'échange.
- Favoriser la permutation des rôles.
- Faciliter et encourager une culture du co-développement entre managers

Pratiquer et diffuser la culture du feed-back à tous les niveaux (méthode COCA en 4 étapes  
(Contexte / Observation / Conséquences / Action)

- Le feed-back de reconnaissance
- Le feed-back de progression
- Le feed-back de recadrage
- La demande de feed-back

**Mise en pratique** : s'exercer au feed-back

S'impliquer dans la trajectoire carrière de ses managers et les responsabiliser

- Assurer le suivi des entretiens RH (annuel et professionnel)
- Accompagner les temps de formation (entretiens individuels amont/aval pour valoriser et objectiver la montée en compétence de ses managers)
- Orienter vers du coaching le cas échéant (exemple du coaching tripartite)

**Echanges et Débats** : « A faire, à ne pas faire »

## CONCLUSION

- Evaluer ses compétences en aval de la formation : j'évalue ma capacité à transformer mes compétences grâce aux outils, techniques et méthodes vues en formation
- Se challenger au moyen d'objectifs à réaliser sous 3 mois
- Questionnaire de satisfaction à chaud



## PHASE D'ACQUISITION – Ancrer les outils et méthodes de retour en milieu professionnel

Accéder aux ressources complémentaires à télécharger depuis l'Extranet Participant by EVOLUTTEAM pour approfondir les thématiques vues en formation

Corréler la mise en pratique des actions individuelles avec les objectifs pédagogiques : questionnaire sur l'évaluation des compétences à froid, 2 mois après la dernière journée de formation.

Cette formation vous intéresse ?

Contactez- nous : [info@evoluteam.fr](mailto:info@evoluteam.fr) | 01 47 39 02 02

Consulter sur notre site,  
notre catalogue de formations



### PRIX PUBLIC

**Inter 875€ HT par participant**

**Intra 3 600€ HT par session (4 à 10 participants)**

*\*des frais de déplacement complémentaires peuvent être engagés selon la localisation*

### FINANCEMENT OPCO

Financement possible via votre OPCO.  
Contactez nos conseillères formations :  
par téléphone : 01 47 39 02 02  
par mail : [info@evoluteam.fr](mailto:info@evoluteam.fr)

### FORMATION SUR-MESURE

Vous avez un projet sur-mesure, vous souhaitez intégrer votre contexte et vos enjeux spécifiques à la formation, contactez notre Directrice du Développement :  
[laure.casta@evoluteam.fr](mailto:laure.casta@evoluteam.fr)

### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS (à titre indicatif)

**Inter** : L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

**Intra** : Après validation de votre projet avec nos conseillères formations, capacité de mise en œuvre sous 15 jours.

### ACCESSIBILITÉ

Inclusion de différents types de handicap. Vous êtes en situation de handicap, intéressé.e par le programme ? Contactez notre Référent Handicap pour préciser votre besoin :  
[referent.handicap@evoluteam.fr](mailto:referent.handicap@evoluteam.fr)

### ASSISTANCE TECHNIQUE À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme digitale, notre équipe pédagogique répondra à vos questions de 9h30 à 17h30 au 01 47 39 02 02 ou sur l'adresse mail suivante :  
[contact.digitalcamp@evoluteam.fr](mailto:contact.digitalcamp@evoluteam.fr)

**Engagés pour un monde plus éclairé, nous  
concevons des solutions pédagogiques centrées  
sur le développement des potentiels humains,  
avec pour ambition de créer de la valeur durable.**

*– Notre raison d'être en qualité de société à mission –*

