

**2 JOURS**

E-learning 2h



Présentiel 14h

DEVENIR MANAGER DE MANAGERS



PUBLIC CONCERNÉ

- Managers d'une équipe d'encadrants



PRÉREQUIS

- Manager qui devient manager de managers



OBJECTIFS

- 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

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Plateforme pédagogique :
accessible dès 15 jours avant le
présentiel et pendant 3 mois

Présentiel: alternance de théorie,
d'exercices et de mises en
situation



Ce module a pour objectif de permettre au manager de s'approprier les spécificités du management de managers et de fédérer son équipe d'encadrants.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

EN AMONT : MODULES E-LEARNING

Durée du parcours digital : 2 heures

- Les fondamentaux du management d'équipe
- La conduite de réunion
- Le droit du travail appliqué au management

1. SE POSITIONNER DANS SON RÔLE DE MANAGER DE MANAGERS

Comprendre les spécificités du management de managers

- Manager de managers porteur de sens
 - Les attentes de la Direction vis-à-vis des managers de managers
 - Les attentes des managers et leurs besoins
- Un changement de perspective
 - Participation au management stratégique
 - Déclinaison du management stratégique en objectifs opérationnels
 - Accompagnement des managers

Clarifier le rôle, les activités, la posture de manager de managers

- Les rôles et missions du manager de managers
 - Les 4 rôles du manager de manager
Auto-positionnement et axes de travail
- Construire sa légitimité et sa nouvelle posture
 - Débat sur la posture à adopter
 - Les caractéristiques de la posture de manager de manager
 - Atelier « le passage de manager à manager de managers: ce qu'il faut lâcher / ce qu'il faut gagner »
- Clarifier son périmètre de responsabilité

SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Pendant la formation, chaque participant utilise un support qui reprend les concepts et différents points traités ainsi que des exercices d'application et d'entraînement.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- à Clichy-la-Garenne (92110) ; et à Paris :
 - une salle de formation + une salle de détente au cœur du 2^e arrondissement, accessible par 4 lignes de métro.
 - PC, relié à un écran LCD pour vidéoprojection
 - Vidéoprojecteur
 - Paper-board
 - Accueil avec café, thé, eau, jus d'orange et gâteaux

MODALITÉS

- INTER ou INTRA à partir de 4 participants
- Lieux : IDF

FINANCEMENT

Pour les adhérents de l'OPCO ATLAS, cette formation est disponible en Action collective.

Pour toute question sur ce dispositif de financement, contactez nos conseillères formations :

- par téléphone :
01 47 39 02 02
- Par mail : info@evoluteam.fr

- **Jeux de rôles** : les situations courantes à clarifier
- Traduire la stratégie en plans d'actions/objectifs
 - Définir des objectifs macros / Donner du sens
 - Impliquer son équipe de managers
 - Booster les résultats avec la méthode des ORC

2. CRÉER UNE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE ET GARANTIR LA COOPÉRATION

Fédérer et animer son équipe de managers

- Construire sa vision pour donner du sens et mobiliser
 - Atelier « Définir sa vision et la "pitcher" »
 - Débriefing : clarté, conviction, mobilisation
- Développer en équipe des règles de fonctionnement
 - Connaître et alimenter les besoins des managers
 - **Atelier/Mise en pratique** : « Animer une réunion visant à créer avec son équipe de managers des règles partagées de fonctionnement d'équipe »

Maîtriser des pratiques managériales spécifiques

- Développer un collectif de managers
 - Animer une réunion participative
 - **Jeu découverte** : « Le crayon coopératif »
- Pratiquer la co-construction de solutions
 - **Atelier découverte** : « Le sens de la fête »
 - Fiche méthode et mise en pratique
- Animer le baromètre d'équipe
 - Fiche méthode et mise en pratique
- Cultiver les temps de décompression improvisés
 - Brainstorming
- Pratiquer la réunion de régulation (tension)
 - Fiche méthode et mise en pratique

Renforcer le sentiment d'appartenance

- Rythmer les occasions festives tout au long de l'année :
 - Réunion bilan annuel : le chemin parcouru
 - Élaborer un « success wall »
 - Le renforcement positif des membres de l'équipe
 - Technique d'*incentives*, mise en pratique
 - Les rituels d'équipe
 - Brainstorming

3. ACCOMPAGNER ET FAIRE GRANDIR SES MANAGERS

- Pratiquer le feed-back, et diffuser la culture du feed-back au niveau des équipes
- Les typologies de feed-back selon les situations de management :
 - Le feed-back de reconnaissance (signes de reconnaissance)
 - Le feed-back de progression
 - Le feed-back de recadrage
 - La demande de feed-back

FORMATION À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme ou pour toute assistance technique, notre équipe pédagogique en charge des modules E-learning répondra à vos questions

- ▶ de 9h30 à 17h30 au
01 47 39 02 02
- ▶ ou sur l'adresse mail
suivante : contact@
digitalcamp.fr

- La méthode COCA en 4 étapes (Contexte / Observation / Conséquences / Action)
 - Focus : Donner du feed-back à distance :
- Mise en situation** : vers les managers / de la part des managers / des managers vers les équipes / des équipes vers les managers

4. ADOPTER UNE POSTURE DE MANAGER-COACH

- Intégrer des éléments essentiels de la « posture coach »
 - L'approche centrée sur la personne de Carl Rogers
 - L'effet Pygmalion – les signes de reconnaissance
 - La maïeutique socratique : l'art de faire accoucher l'autre de ses propres solutions
- Faciliter la recherche de solution sans donner la solution
 - Le chemin: les 4 étapes de l'autonomie
 - Savoir poser un problème avec la méthode des 5 pourquoi
 - Questionner pour faciliter la recherche de la solution
 - L'utilisation des outils-miroirs et du silence
 - L'engagement de la personne dans l'action

Mise en situation et débriefing

- Pratiquer le co-développement et le co-coaching entre pairs
 - Fiches méthode et mise en pratique
- Connaître le projet de chacun et l'accompagner en manager-coach
 - Le Plan de Développement Individuel
- Accompagner un manager en difficulté avec les outils du coaching

5. PLAN DE PROGRES INDIVIDUEL (PPI) ET CLÔTURE DE LA SESSION

- Élaborer son Plan de progrès individuel / plan d'action
- Validation des apports par rapport aux attentes
- Quiz de fin de formation