

2 JOURS

14 heures de formation

In

Prérequis

Avoir participé à la formation Excellence Relationnelle.

Public

Managers ayant une équipe de managers.

Durée

2 jours soit 14 heures en présentiel.

Organisation

De 4 à 10 stagiaires.

Intervenants

Formateurs et coachs en relations-communication et en management relationnel et situationnel.

Évaluation

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des savoir-faire, savoir être et acquis. Évaluation à chaud et à froid.

LA FORMATION

Manager des managers nécessite une modification de posture et une acquisition de compétences nouvelles par rapport au management opérationnel. A l'issue de cette formation, les stagiaires seront en capacité de développer fortement leur leadership. Ils sauront transmettre une vision stratégique partagée et fixer des caps et objectifs pertinents avec leurs équipes, tout en préservant une autorité naturelle et bienveillante. La formation indispensable pour développer ces compétences essentielles et fédérer les équipes dans une dynamique transversale d'excellence.

OBJECTIF DE LA FORMATION

Manager une équipe de managers opérationnels.

COMPÉTENCES VISÉES

- Se positionner comme manager de managers.
- Développer son leadership.
- Piloter et animer une équipe de managers.
- Adapter son management à chacun de ses managers.
- Renforcer les compétences managériales de ses collaborateurs.

PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

LE PROGRAMME

1/ Se positionner comme manager de managers

- Situer son rôle parmi les différents niveaux de management.
- Clarifier l'étendue et les limites de ses missions et objectifs managériaux.
- Identifier la vision et les caps de l'entreprise et les faire partager.
- Être force de proposition envers sa direction.
- Analyser les liens entre ses pratiques managériales et ses rapports avec l'équipe.
- Articuler ses valeurs et son sens du travail avec celles de l'équipe et celles de l'organisation.

2/ Développer son leadership

- Situer sa personnalité, son style et son profil de communicant dans sa mission.
- S'appuyer sur ses atouts et points d'excellence.
- Optimiser et atténuer ses difficultés et points de vigilance.
- Développer ses aptitudes à la délégation et renforcer l'autonomie des managers.
- Rassurer l'équipe : gérer les incertitudes et les complexités.
- Connaître son rapport au contrôle et au lâcher prise.

- Générer la motivation et fixer des buts dynamisants.

3/ Piloter et animer une équipe de managers

- Formaliser les règles du jeu.
- Clarifier les engagements, le périmètre et les responsabilités de chacun.
- Contractualiser ses attentes et les typologies de feedbacks avec ses managers.
- Mettre en place une communication commune.
- Créer les conditions d'un travail collaboratif et renforcer la coopération.
- Capitaliser sur les meilleures pratiques.
- Transmettre des informations par l'intermédiaire des managers.

4/ Adapter son management à chacun de ses managers

- Attribuer à chacun le degré d'autonomie adapté.
- Connaître pour s'adapter par l'écoute active.
- Traiter les objections et difficultés.
- Recadrer un manager avec bienveillance et assertivité.
- S'initier aux bases de la gestion de conflit.

5/ Renforcer les compétences managériales de ses collaborateurs

- Aider ses managers à motiver leur équipe.
- Renforcer la confiance en soi de ses managers.
- Accompagner ses managers sans les assister.
- Développer des pratiques de communauté apprenante dans l'équipe managériale.
- Soutenir un manager en situation complexe.

EN SAVOIR PLUS

Réf : MM01

- www.compétences-prevention.com
- 0 810 900 960
- contact@compétences-prevention.com