Devenir manager de managers

2 j (14 heures) Ref : MANMAN

Public

Managers d'une équipe d'encadrants

Pré-requis

Manager qui devient manager de managers

Moyens pédagogiques

Méthodes : Méthode interactive et expérientielle : exposés, nombreux exercices pratiques et mises en situation, échanges basés sur la pratique professionnelle des participants et du formateur, formation progressive en mode participatif, plan d'action personnel
Support de formation : Support mémo remis à chaque stagiaire, fiches Outils

Modalités de suivi et d'évaluation

Formation en présentiel ou en classe virtuelle
Suivi : Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage, feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur, Attestation de fin de formation
Evaluation : Questionnaire de positionnement, suivi des connaissances tout au long de la formation par des questionnements, exercices…, évaluation des acquis en fin de formation à travers l'auto-évaluation des acquis par le stagiaire

Formation finançable par votre OPCO
Spécificité OPCO ATLAS : cette formation est 100% financée par ATLAS dans le cadre du campusAtlas pour la branche Bureau d'Etude. Sous réserve de validation de votre dossier par ATLAS.

Objectifs

Comprendre la nouvelle posture attendue

Prendre conscience de ses caractéristiques positives spécifiques et des ressources disponibles inexploitées

Identifier comment se mettre en phase avec chaque manager et s'adapter

Développer son leadership et se positionner en mentor pour ses managers

Maîtriser des pratiques managériales spécifiques

Différencier les spécificités et ce qu'implique être manager de managers : les enjeux, quels types de managers, de quelles équipes

Créer une dynamique d'équipe et garantir la coopération

Accompagner et faire grandir ses managers

Identifier dans quelle mesure les bonnes pratiques managériales peuvent servir la stratégie RSE de l'entreprise

Programme détaillé

CONNAISSANCE DE SOI POUR DEVENIR UN LEADER AUTHENTIQUE

Qu'est-ce qu'un leader ?

Comment nous nous sommes construits

Explorer votre structure de personnalité

Un leader authentique est agile

Caractéristiques positives du manager de manager

Le positionnement relationnel du manager de manager : les positions de vie

POSTURE ET POSITIONNEMENT DU MANAGER DE MANAGERS

La posture et le positionnement du manager de managers

La confiance en soi, moteur du manager de managers

Les ressources disponibles du manager

Les caractéristiques positives du manager de managers

« Nous sommes formidables à tous nos étages »

L'ADAPTABILITE POUR ETRE UN LEADER IMPACTANT

Connaissance des collaborateurs et rencontre avec eux

Empathie, confiance et connexion

Perceptions et personnalités

Intention ou impact ?

Pour se connecter : la monnaie d'échange

Les styles de management ; styles d'interaction et environnements préféré

Connaître son équipe managériale : leurs motivations, leurs attentes, …

Déléguer en pleine confiance à ses managers

La position du manager de managers en entreprise

La diversité et l'inclusivité dans l'équipe

Les préjugés du manager de managers sur les différents types de collaborateurs

ADOPTER UNE POSTURE DE LEADER AU SERVICE DE SES EQUIPES

Adaptation et synchronisation

Techniques de communication pour construire et développer son influence

Savoir développer son assertivité et écouter

Techniques de coaching pour faire grandir ses managers

La clé de l'agilité

Les savoirs faire et savoirs être

Posture de coach (questionnement, positionnement, analyse de pratiques ...)

Les compétences clés du manager de managers

LEADERSHIP STRATEGIQUE : CREER UNE DYNAMIQUE D'EQUIPE PERFORMANTE

Flexibilité et adaptabilité

Gérer les imprévus

Techniques d'animation pour favoriser l'intelligence collective, la dynamique d'équipe

Des valeurs communes

Les modalités de fonctionnement : les règles du jeu, les champs d'autonomie et de délégation

Mobiliser et fédérer autour de la vision d'entreprise, des projets

Donner du sens aux décisions et actions à mener

DYNAMIQUE D'EQUIPE ET COOPERATION

Comment je me motive en tant que manager ?

Influencer positivement les types de personnalité

Huit besoins psychologiques

Pouvons-nous changer notre personnalité ?

Où dois-je me concentrer ?

Être un leader fédérateur et encourager la coopération

Quand les points forts deviennent des obstacles

OUTILS AU SERVICE DU ROLE DE MANAGER DE MANAGERS : NON-COMMUNICATION, GESTION DES CONFLITS ET GESTION DE CRISE

Gestion des situations difficiles

Répondre positivement aux différents types de stress

Stratégies d'interventions afin d'encourager les bons comportements chez les managers

Responsabilité du leader ; être un modèle pour les managers

Être un leader fédérateur et donner du sens aux actions à mener

Briser la spirale du rapport de force et de la non-communication

Définition et fonction de la RSE

Les 3 piliers de la RSE

Prise de conscience de la dimension managériale dans la RSE

Les enjeux

Les façons de faire ; valeurs, communication, comportements, prises de décisions collectives, transparence

Philosophie : être acteur, responsable

Exemple d'application concrète de la QVT et RSE pour le Manager de manager :

- La posture : un travail au quotidien
- Authenticité
- Prendre soin de soi
- Résilience
- Prise de décision
- Dix permissions

PLAN D'ACTION

Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement

Création d'un plan d'action

Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant

---