

# Fiche formation

## Devenir manager de manager

Durée  
14h présentiel



Devenir manager de manager

# Manager Leader : une nouvelle posture

Vous êtes déjà manager de collaborateurs et vous vous apprêtez à manager des managers.

Y a-t-il des techniques spécifiques ou une posture particulière à adopter ? Soyez certain que la relation manager-managé se construit à deux et que les managers dont vous avez la responsabilité ont, eux aussi, des besoins en termes d'accompagnement notamment.

La qualité de sa posture dans l'entreprise dépend bien souvent de son leadership, de son écoute, de la vision qu'il décide de partager, de la relation qu'il entretient avec son équipe de managers et individuellement avec chacun d'entre eux .

Pour autant les managers collaborateurs ont des besoins spécifiques et des problématiques spécifiques

Nous vous proposons donc, durant ces 2 jours de formation, d'acquérir les clefs nécessaires pour le faire.

## Pour qui ?

Tout manager étant amené à manager d'autres managers

## Pédagogie

60% théorie, 40% pratique

+++ étude de cas

## Pré-requis

Etre manager étant amené à manager d'autres managers

## Intervenant

Formateur-coach, expert en management des organisations

## Compétences

- Décrypter et intégrer les spécificités du management de managers
- Trouver la juste posture en tant que leader d'une équipe à plusieurs niveaux hiérarchiques
- Mobiliser son équipe de managers autour d'une vision
- Promouvoir une dynamique de coopération au sein de son équipe de managers

## Points forts

- Retours d'expérience de terrain
- Ateliers de simulation et mise en situation
- Equilibre entre savoir-faire et savoir-être

# Contenu de la formation

## Jour 1 : posture et vision du manager

Mieux comprendre les spécificités du rôle de manager de managers (M2M) :

- Les 3 cadres d'action du manager
- Les 3 postures managériales (gestion de la loi / leader / coach)
- Les terrains d'expression et d'influence du leader (SOI / AUTRES / SYSTEME – CONTEXTE SITUATIONNEL)
- M2M : les questions à se poser

### Spécificités du management de managers

- Exemplarité et niveaux de préoccupations
- Différences et singularités

### Leader inspirant et porteur de sens

- Le triangle d'or du leadership
- Les différents niveaux de sens
- Créer et partager une vision
- L'intelligence émotionnelle et l'empathie

*Exercice d'application :*  
Autodiagnostic  
LEADERSHIP, décryptage,  
exercices individuels ou  
en binômes pour  
travailler la posture et la  
vision

# Contenu de la formation (suite)

## Jour 2 : se positionner en tant que manager et cadrer son équipe

### Etre un leader responsabilisant

- Rappel du Management Situationnel (ou comment le Management doit être adapté à l'autonomie des personnes)
- Rappel sur les leviers motivationnels et les fondements de la délégation
- Croiser le sens des engagements

*Exercice d'application :*  
Atelier : co-coaching sur la délégation et la détection des motivations (exercice « le secret »)

### Accompagner ses managers dans leur réussite

- Exemplarité et niveaux de préoccupations
- Différences et singularités
- Passer de manager gestionnaire à manager coach
- Appréhender les techniques d'accompagnement GROW + OMEGA
- Les 5 clés du manager coach
- Le feedback BOOST

*Exercice d'application :*  
Training de trinômes manager coach observateur

Devenir manager de manager

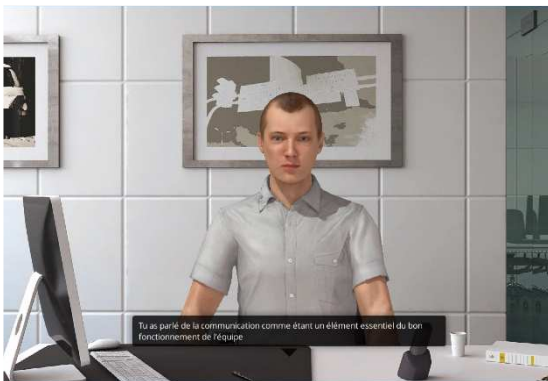
# Moyens techniques et pédagogiques

Nos programmes sont proposés selon un dispositif blended learning alternant phases de présentiel et de distanciel.

## Présentiel

Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation et travaux de groupe.

Un formateur en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation



## Distanciel « à la carte en option » (2h)

Grâce à nos solutions distancielles de formation, un choix d'outils et d'accompagnement adapté à chacun :

- Accompagnement amont & aval avec votre formateur sur vos objectifs personnels
- Apprentissage ludique

## Des compétences validées par des évaluations

Fixez vos objectifs avec un questionnaire en début de dispositif

En fin de dispositif, évaluez-vous sur la thématique étudiée pour valider les compétences acquises

