

Ref. MAM  2 jours

Management et leadership

Manager une équipe de managers



Objectifs

- Identifier et s'approprier les trois rôles et postures du manager de managers : le management, le leadership, l'accompagnement (coaching),
- Identifier les compétences et comportements-clés nécessaires pour chacun de ses trois rôles,
- Repérer ses forces et ses zones progrès afin d'élaborer un plan d'action.



Pédagogie

- En amont de la formation, un questionnaire est adressé à chaque participant sur les situations professionnelles des participants.
- Apports théoriques illustrés par le vécu des participants, autodiagnostic, travaux de sous-groupe sur cas pratiques ou grille d'analyse, élaboration collective d'un référentiel de bonnes pratiques.
- L'analyse des forces et zones de progrès du participant ainsi que de ses zones de contraintes et de liberté favorisent l'appropriation et le repérage des suites à donner.



Pré-requis

Avoir déjà bénéficié de formations au management de proximité.



Public concerné

Managers de managers déjà en fonction.



Préparation

3 semaines avant le stage chaque participant reçoit un questionnaire référentiel de compétences permettant de s'auto évaluer et d'identifier ses axes de perfectionnement.



Et ensuite...

Suivi en situation :

- 3 entretiens téléphoniques d'1 heure, avec un formateur; répartis sur 3 mois
 - Ou 2 heures d'entretien en face à face
- Tarif du suivi : 300€ HT



Programme

Manager une équipe de managers

- Intégrer, dans sa réflexion, le contexte : l'équipe à laquelle on appartient en tant que collaborateur; l'ensemble des partenaires extérieurs à l'unité à laquelle on appartient.
- Identifier les caractéristiques d'une équipe performante (le PERFORM du leadership situationnel) et auto-diagnostiquer la sienne.
- S'adapter à l'évolution d'une équipe dans le temps et répondre à ses besoins associés.
- Fixer les objectifs d'une équipe managériale et définir son mode de fonctionnement.
- Elaborer collectivement le tableau de bord prospectif de son unité.
- Fixer des objectifs de déploiement d'un mode de management.

Assurer le leadership sur un collectif

- Faire la différence entre management et leadership.
- Repérer ses marges de manoeuvre dans la mobilisation de son unité sans court-circuiter ses propres collaborateurs directs.
- Accepter de n'être ni omniscient ni omniprésent : lâcher prise et faire confiance.
- S'approprier quelques outils de mobilisation des managers et de leurs équipes.
- S'entraîner à rédiger une « note de sens » et la décliner en plans d'action.

Accompagner le développement de ses managers

- Savoir identifier et évaluer les compétences managériales de ses collaborateurs.
- Savoir identifier les différents dispositifs de développement au regard de cette évaluation.
- Transformer les compétences à renforcer ou à acquérir en objectifs de développement.