

MODULE 09 - DEVENIR MANAGER DE MANAGERS - MANAGEMENT 5.0

Contenu pédagogique

Cours pratique de 2 jours - 14 heures Présentiel ou distanciel

Cette formation est composée de 2 journées. Elle permettra de renforcer son leadership pour se positionner en tant que manager de managers. Améliorer la coopération au sein de ses équipes. Piloter la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise dans ses équipes. Gérer sereinement les situations délicates.

A l'issue de la formation, le participant sera capable de s'approprier les spécificités du management de managers et de fédérer.

Les activités présentées dans le programme seront adaptées par les formateurs mobilisés.

Démarrage de la formation - 15 min
Temps d'introduction, se connaître : brise-glace
Identifier les accords de groupe : « De quoi avez-vous besoin pour collaborer pendant cette formation ? »
Mesurer les attentes « Qu'est-ce que j'aimerais avoir compris/appris à la fin de la formation ? »

I - Se positionner en tant que manager de managers

Séquence 1 - Comprendre son rôle de manager de managers

Activité(s) :

Jeu « les 90 premiers jours du manager » : permet de confronter les participants à des situations que pourraient rencontrer un nouveau manager.

Brainstorming : quel est mon rôle de manager face à ces situations ?

Compétences visées :

- Savoir à quoi peuvent être confronté les managers
- Savoir identifier son rôle de manager de managers

Séquence 2 - Les différents niveaux de management

Activité(s) :

Forum autour de l'acronyme QQQQCP : pour identifier les différents niveaux de management.

Brainstorming : et alors ?

Compétences visées :

▼ OBJECTIF

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable d'appréhender son poste dans toutes ses spécificités et plus particulièrement de : • Différencier les spécificités et ce qu'implique être manager de managers (quels sont les enjeux, quels types de ...

▼ PUBLIC CONCERNÉ

Managers d'une équipe d'encadrants

▼ PRÉREQUIS

Manager qui devient manager de manager

▼ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

• 70 % pratique - 30 % théorie • Ludo pédagogie • Mises en situation et débriefing. Apport de l'expert et apport du groupe. • Alternance de travail en sous-groupe et en plénière • Boîte à outils pratique • Le jeu Resolviva sera déployé. Il est en vers...

▼ DURÉE

14.00h

- Savoir reconnaître les différents niveaux de management
- Savoir se repérer dans ces différents niveaux de management

Séquence 3 - Piloter des managers en dehors de son domaine d'expertise

Activité(s) :

Jeu « to be or not to be » : permet de rechercher une ensemble de stratégies pour atteindre un but

Compétences visées :

- Savoir piloter des managers
- Savoir manager des managers en dehors de son domaine d'expertise

Séquence 4 - Identifier ses leviers d'influence et d'argumentation

Activité(s) :

Lecture d'une vidéo sur le leadership et l'influence : relever les thématiques de l'influence

World café autour des thématiques qui seront relevées

Construire un plan d'actions

Compétences visées :

- Savoir reconnaître ses leviers d'influence
- Savoir les mettre en œuvre
- Savoir les évaluer

Séquence 5 - Convaincre et défendre ses idées devant la direction

Activité(s) :

Action et réaction : prendre conscience d'une caractéristique universelle de réaction à la pression

Jeu des objections : permettre au manager d'anticiper les différentes objections possibles quand il prend des décisions

Compétences visées :

- Savoir garder son calme
- Savoir convaincre
- Savoir gérer ses émotions

II - Construire et développer son influence

Séquence 6 - Prendre en compte sa personnalité dans sa mission

Activité(s) :

Identifier sa personnalité dans les rôles de Belbin. Le questionnaire est diffusé aux participants pour y répondre.

Cas pratiques autour des rôles de Belbin. Ils sont distribués aux participants

Compétences visées :

- Identifier sa personnalité
- Savoir utiliser cette personnalité dans mon équipe

Séquence 7 - Identifier la carte des alliés

Activité(s) :

Construire la matrice des alliés : lecture d'une vidéo

Brainstorming : Quelle stratégie ?

Compétences visées :

- Savoir identifier ses soutiens
- Savoir adapter son management au profil de ses partenaires

Séquence 8 - Connaître son niveau de délégation et d'autonomie

Activité(s) :

Jeu « délégation » permet d'explorer les éléments liés à la délégation de tâches par les managers

Compétences visées :

- Savoir déléguer
- Savoir faire confiance

Séquence 9 - Construire son identité de leader, de mentor

Activité(s) :

Présentation des différents styles de leadership selon Kurt Lewin : histoire des 3 styles avec un groupe d'enfants.

- A quelle situation correspond chacun ?
- Quels avantages ?
- Quels inconvénients ?

Brainstorming : dans lequel vous reconnaissez vous ?

Pourquoi ?

Compétences visées :

- Connaître les différents styles de leadership
- Identifier son style préférentiel

Séquence 10 - Développer son assertivité et sa force de conviction

Activité(s) :

Cas pratique : classer 5 dialogues entre un manager et un membre de son équipe dans chacune des cases passivité, agressivité, manipulation, assertivité

Animation visuelle : Visionner d'une vidéo « C'est quoi l'assertivité ? »

Jeux de rôle : mener un dialogue assertif avec un de ses collaborateurs qui n'a pas rendu le projet à la date butoir

Compétences visées :

- Savoir mener un dialogue assertif
- Savoir écouter

Séquence 11 - Développer ses capacités d'anticipation

Activité(s) :

Exercice de visualisation pour développer ses capacités d'anticipation

Le formateur conduit l'exercice

Compétence visée :

- Savoir visualiser pour anticiper

Clôture de la formation

La matrice 4L.

Une feuille de paper board sur laquelle est dessinée la matrice 4L : learn, liked, long for, lacked.

Les participants utilisent les post it pour compléter la grille.

Jour 2

Piloter une équipe de managers : dynamique de coopération

Démarrage de la formation

Temps d'introduction avec un réveil pédagogique : les participants en sous-groupes choisissent 3 questions relatives aux apprentissages de la veille, dont ils ont les réponses, et les posent à un autre groupe. Premier temps en sous-groupes puis en grand groupe pour le match.

III - Accompagner des managers : dynamique d'équipe et coopération

Séquence 1 - Développer son équipe avec le co-développement

Activité(s) :

La méthodologie du co développement, est distribuée aux participants qui vont travailler en amont à l'animation de l'atelier suivant

Mise en situation de co développement : Quelle stratégie peut-on utiliser pour encourager le co développement ?

Compétence visée :

- Savoir mener du co développement

Séquence 2 - Formaliser les règles du jeu

Activité(s) :

Jeu « de l'offre et la demande »

Objectif : fixer des règles de fonctionnement. Chaque membre note sur un post it ce qu'il attend (les demandes) et ce qu'il donne (les offres).

Un tableau retrace ces demandes et ces offres

Un tableau de synthèse est élaboré sous le principe du consensus.

Compétences visées :

- Savoir construire des règles de fonctionnement claires et partagées
- Savoir faire confiance

Séquence 3 - Contractualiser ses attentes pour éviter le contrôle non justifié

Activité(s) :

Construire une matrice des attendus

Compétences visées :

- Savoir établir des règles de manière collaborative
- Savoir collaborer

Séquence 4 - Les niveaux de reporting

Activité(s) :

World café autour de 3 questions :

- De quelles informations je dispose ?
- De quelles informations j'ai besoin pour manager ?

- Pour faire quoi ?

Compétences visées :

- Savoir identifier les informations utiles
- Savoir construire un reporting

Séquence 5 - Mettre en place des outils de pilotage spécifiques aux managers

Activité(s) :

Apprenons ensemble : une documentation est donnée aux participants. Ils vont en extraire 5 questions dont les réponses sont dans les documents pour mener un match ensuite

Match de questions

Co développement : construction d'un outil de pilotage en fonction des éléments mis en évidence lors de la séquence précédente.

Compétences visées :

- Savoir construire un outil de pilotage
- Savoir définir les informations nécessaires

Séquence 6 - Faire adhérer à la politique de l'entreprise

Activité(s) :

Exercice de pitch : convaincre en 3 mn

Compétences visées :

- Savoir convaincre
- Avoir la bonne posture : verbale, non verbale

IV - Renforcer les compétences managériales de ses managers

Séquence 7 - Traiter les objections et difficultés

Activité(s) :

Action et réaction : prendre conscience d'une caractéristique universelle de réaction à la pression

Jeu « au banc des accusés » : répondre de manière calme et honnête à des questions inattendues ou provocatrices.

Compétences visées :

- Savoir garder son calme
- Savoir convaincre

Séquence 8 - Soutenir et légitimer ses managers face aux situations délicates

Activité(s) :

Analyser une vidéo relative à l'écoute « Savons-nous écouter » de Thomas d'Asembourg,

Jeux de rôle en trinôme au téléphone ou en ateliers : les participants expérimentent l'écoute active

Cas pratique

Compétences visées :

- Savoir écouter
- Savoir reformuler
- Savoir argumenter
- Savoir gérer ses émotions

Séquence 9 - Recadre un manager, gérer des situations

difficiles

Activité(s) :

Jeu Resolvia : permet de mettre en évidence la boucle interactionnelle dans le conflit et d'apprendre à en sortir

Compétences visées :

- Savoir identifier les avantages d'une bonne gestion des conflits
- Savoir mettre en œuvre l'amélioration continue
- Savoir recadrer

Clôture de la formation

Questions de coaching pour mettre en place un plan d'actions individuel

Organismes et lieux de formation

- **ORSYS** E-learning