

Parcours Assessment "Le manager confirmé"

DURÉE : 5 jours

26h en présentiel | 35h à distance

PRIX : 2570.00 € HT (3084.00 € TTC)



PARTICIPANTS

Managers de managers ou de chefs d'équipe (N+2), cadres supérieurs et membres de comités de direction.

Dirigeants cherchant à structurer la transversalité.

PRÉREQUIS : Cette formation ne nécessite pas de prérequis techniques, mais une solide expérience managériale est souhaitable.



OBJECTIFS

- ▶ Incarner une vision stratégique et développer son pouvoir d'influence
- ▶ Piloter les relais hiérarchiques et les gestionnaires de projet
- ▶ Optimiser les ressources et la transversalité en décloisonnant l'organisation des projets complexes
- ▶ Orchestrer les talents et les montées en compétence
- ▶ Communiquer dans les zones de turbulences : la maîtrise des annonces à fort enjeu et la régulation des conflits.
- ▶ Protéger l'écologie de l'organisation : la préservation de la qualité de vie au travail et de l'engagement durable.

PROGRAMME

PREMIERE PARTIE



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)

www.performances.fr

code web : PELMC

CLIQUEZ ICI



DEUXIEME PARTIE

TROISIEME PARTIE

Mobiliser autour d'une vision stratégique

- Relayer la stratégie globale : la traduction de la vision de l'entreprise en objectifs opérationnels motivants.
- Créer l'alliance au sommet : la construction de relations de confiance avec l'ensemble des parties prenantes et des associés.
- Donner du sens à la complexité : l'art de simplifier l'information stratégique pour garantir l'adhésion collective.

Manager ses propres managers (N+1 ou N-1)

- Piloter l'encadrement intermédiaire : la juste distance entre le contrôle nécessaire et l'autonomie indispensable.
- Déjouer l'effet-miroir : la neutralisation des postures toxiques reproduites par mimétisme hiérarchique.
- Adopter la posture de manager-coach : l'accompagnement des relais managériaux vers l'excellence.

Optimiser les ressources et la transversalité

- Décloisonner l'organisation : l'encouragement de la collaboration inter-services et la destruction des silos.
- Allouer les ressources avec discernement : la clarification des rôles, des budgets et des modalités de reporting.
- Piloter l'innovation : la protection de la prise de risque et la valorisation de l'agilité organisationnelle.

Gérer les talents et développer les potentiels

- Cartographier les compétences : l'identification des talents cachés et la détection des potentiels sous-utilisés.
- Orchestrer la montée en puissance : l'utilisation méthodique de la délégation comme levier de développement stratégique.
- Anticiper les besoins futurs : le pilotage proactif des plans de formation, du tutorat et du mentorat interne.

Communiquer dans les zones de turbulences

- Gérer les rapports de force institutionnels : la résolution diplomatique des conflits d'experts et des rivalités de territoires.
- Maintenir la cohésion dans la crise : la communication transparente et assumée lors des périodes de transformation.
- Affronter les situations à fort enjeu : la conduite d'entretiens complexes de recadrage ou de négociation.

Protéger l'écologie de l'organisation

- Assurer l'équilibre des équipes : la prévention proactive de l'épuisement professionnel (burn-out) et de la charge mentale.
- Réguler la pression opérationnelle : l'adaptation de l'exigence stratégique à la réalité de la vie quotidienne des collaborateurs.
- Cultiver l'intelligence collective : l'intégration de la singularité de chacun pour nourrir un engagement authentique et durable.

Un test de positionnement
sera envoyé aux participants
en amont de la formation.

Tour de table pour
recueillir les attentes
des participants.

Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices
pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis :
Réalisée en fin de formation
par un questionnaire.

Sanction de la formation :
Attestation de fin de formation