INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

# Parcours certifiant Le manager confirmé

**DURÉE : 4 jours**
%dh en présentiel | %dh distance

**PRIX : 2580.00 € HT** (3096.00 € TTC)

CALENDRIER
En présentiel ou à Distance
Découvrir les dates dans votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : PMLMC
CLIQUEZ ICI

## 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 .
- Orchester 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

### 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.

## DEUXIEME PARTIE

L'atelier de certification Management (1 jour)
Déroulement :
> Avant l'atelier, chaque candidat complète un questionnaire d'auto-évaluation sur la plateforme Performances-talents pour identifier ses forces et ses axes d'amélioration.
> Les candidats participent à un parcours composé de 5 étapes, chacune conçue pour évaluer une compétence clé du management. Chaque palier à un thème, un objectif et des critères d'évaluation précis.
> Les apprenants sont évalués à la fois par les autres participants et par un évaluateur qui intervient pour observer, guider et évaluer les compétences mises en action.

LA CERTIFICATION

Aptitudes évaluées :
1. Affirmer sa décision dans un environnement complexe et réagir de manière appropriée à la diversité des circonstances.
2. Déléguer efficacement une tâche, une mission, une responsabilité en adaptant sa communication à son interlocuteur.
3. Remotiver un collaborateur et l'accompagner dans l'atteinte de ses objectifs.
4. Conduire un entretien en adaptant sa posture à la diversité des situations.
5. Recadrer un collaborateur dont le comportement est inapproprié.

Chaque participant sera confronté à :

des mises en situation contextualisées et réalistes,
des études de cas interactives,
un décryptage de vidéo situationnelle,
des échanges de pratiques,
des feedback pédagogiques,
une évaluation collective des compétences managériales.

Dans chaque atelier, les participants sont issus de différentes formations ce qui enrichit encore plus le partage de connaissances.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **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 |