



Objectif :

Ce programme vise à aider les managers à mieux comprendre et assumer leurs missions en identifiant leurs points forts ainsi que leurs axes de progression. Ils apprendront à fédérer et motiver leurs équipes, tout en gérant efficacement les difficultés du quotidien. L'accent est mis sur la valorisation des talents et le développement des compétences, grâce à des méthodes collaboratives et des processus d'amélioration continue. L'objectif est de renforcer l'autonomie et l'engagement des collaborateurs au service de la performance collective.

Prérequis : Avoir un projet professionnel en lien avec les compétences de management.

Résultats attendus : Maîtrise du management en situation quotidienne et de crise.

Durée : 6 jours

Prix : 2500€/pers

Référent formation : Karine NOUVEAU

Les points forts de la formation : Formateur expert de la thématique détaché au service du client pour un accompagnement sur mesure.

Modalités pédagogiques : Suivi individuel ou collectif en visio ou en présentiel

Modalités d'accès : Démarrage de la formation au plus tard 15 jours après l'inscription

Modalité d'admission : Test de positionnement fait au préalable in situ, par téléphone ou par mail.

Accessibilité : Si vous avez des contraintes particulières liées à une situation d'handicap visible ou invisible, veuillez nous contacter au préalable afin que nous puissions adapter notre action de formation. Tout le nécessaire sera fait dans ce sens.

Contenu :

Jour 1 = Moi manager

Quelles sont les missions d'un manager ?

Comment je me vois moi en tant que manager (forces, valeurs, fragilités) ?

Quels sont les différents types de management (directif, persuasif, délégatif, participatif) et dans quel cas les utiliser ?



Jour 2 : Passer du Faire au Etre

Apprendre à prendre du recul, à observer, accompagner plutôt que faire.

Identifier les forces et compétences présentes dans l'équipe pour les combiner au mieux avec les missions à accomplir.

Définir un cadre et le faire respecter

Apporter du feedback pour renforcer la confiance et cultiver l'autonomie.

Jour 3 : Entretenir le lien

Savoir pratiquer l'écoute active

Faire preuve d'empathie sans complaisance

Etre en mesure de s'affirmer tout en respectant l'autre (communication asservie) Résoudre les conflits.

Jour 4 : Voir et Piloter

Donner un cap pour apporter de la visibilité à l'équipe

Définir des objectifs individuels et/ou collectifs

Apprendre à anticiper

Utiliser le management visuel

Jour 5 : Grandir ensemble

Soutenir le processus, d'amélioration continue

Etre sensible à la pratique du Lean Management via la pratique collective de résolution de problème
Entretenir la pratique de l'excellence via le sens du service inconditionnel.

Jour 6 : Animer

Pratiquer les méthodes agiles d'animation d'équipe (stand up meeting) Mener des réunions participatives à l'aide de l'animation déléguée.

Explorer les différentes postures possibles Pour/Contre/SANS/Avec et identifier celle qui convient le mieux.



Compétences à valider pour la validation de la formation :

Jour 1 : Moi Manager

Être manager, c'est bien plus que superviser une équipe. C'est porter une mission qui combine organisation, accompagnement et vision. La première étape consiste à comprendre en quoi consistent réellement les missions d'un manager : donner un cap, organiser les ressources, motiver et accompagner les collaborateurs, tout en créant un climat de confiance.

Ce temps est aussi une invitation à l'introspection : comment est-ce que je me perçois en tant que manager ? Quelles sont mes forces, mes valeurs, mais aussi mes fragilités ? Reconnaître sa singularité, c'est accepter que le management n'est pas un rôle unique mais une posture vivante et évolutive. Enfin, explorer les différents styles de management – directif, persuasif, participatif, délégatif – permet de mieux adapter sa posture en fonction des situations et des besoins de l'équipe.

Jour 2 – Passer du Faire à l'Être

Un piège fréquent du manager est de « faire à la place » plutôt que de déléguer. Manager ne consiste pas seulement à agir, mais surtout à accompagner, observer et guider. Cette journée permet d'apprendre à prendre du recul, à sortir de l'opérationnel pour se concentrer sur la dynamique collective.

Il s'agit aussi d'identifier les forces et compétences déjà présentes dans l'équipe, et de savoir les combiner intelligemment avec les missions à accomplir. Le rôle du manager est d'instaurer un cadre clair, d'en garantir le respect, et de donner du feedback régulier. Le feedback devient alors un outil puissant pour renforcer la confiance, cultiver l'autonomie et développer la responsabilité individuelle.

Jour 3 – Entretenir le lien

Le management est avant tout une relation humaine. Pour construire et entretenir ce lien, il est indispensable de maîtriser des compétences clés : l'écoute active, qui permet de comprendre réellement ce que l'autre exprime ; l'empathie, qui invite à se mettre à la place du collaborateur sans pour autant tomber dans la complaisance ; et enfin l'assertivité, qui permet d'affirmer ses besoins et ses décisions tout en respectant ceux des autres. Un manager doit aussi être capable de repérer, comprendre et résoudre les conflits qui émergent au sein de l'équipe. Loin d'être un échec, le conflit peut devenir une opportunité de clarification et de croissance, à condition d'être géré avec méthode et discernement.



Un bon manager ne se contente pas de gérer le quotidien, il donne du sens et de la visibilité. Cette journée est consacrée au pilotage : définir un cap clair et motivant pour l'équipe, décliner des objectifs individuels et collectifs, et apprendre à anticiper les obstacles pour éviter d'agir dans l'urgence. Le management visuel est un outil particulièrement efficace pour rendre le pilotage transparent : grâce à des tableaux, indicateurs ou supports visuels, chaque membre de l'équipe sait où il en est, ce qui facilite l'engagement collectif et l'ajustement continu.

Jour 5 – Grandir ensemble

Le management ne s'arrête pas au pilotage, il s'inscrit dans une logique d'amélioration continue. Grandir ensemble, c'est encourager une culture où chacun progresse, où l'équipe apprend de ses erreurs et innove pour mieux avancer. Cette journée met l'accent sur la pratique du Lean Management et sur la résolution collective de problèmes : il ne s'agit pas d'imposer des solutions mais de co-construire des améliorations durables avec l'équipe. Enfin, cultiver l'excellence ne signifie pas rechercher la perfection, mais développer un véritable sens du service et de la qualité, dans une logique de contribution partagée.

Jour 6 – Animer

La posture d'animation est au cœur du rôle du manager. Il s'agit de créer du rythme, de l'énergie et de la participation au sein de l'équipe. Concrètement, cela passe par l'utilisation de méthodes agiles (comme les stand-up meetings), qui permettent de garder des échanges courts, dynamiques et centrés sur l'essentiel. Animer, c'est aussi savoir mener des réunions participatives, en donnant la parole à chacun et en expérimentant l'animation déléguée. Enfin, cette journée explore différentes postures managériales – Pour, Contre, Sans, Avec – et invite chaque participant à identifier celle qui lui correspond le mieux selon les situations. L'animation devient alors un art de posture, où l'on choisit consciemment sa manière d'être avec l'équipe.

Modalités du passage de la validation des acquis : Test devant deux personnes, des études de cas, des jeux de rôle et des mises en situation seront évaluées ;

mise à jour faite le 20/10/25