

Manager de manager : structurer, déléguer, fédérer

Passer d'un rôle de manager opérationnel à celui de manager de managers nécessite de changer de posture, de prendre du recul et de structurer son leadership autrement. Cette formation répond aux enjeux rencontrés par les entreprises confrontées au micro-management, au manque d'autonomie des équipes, à la surcharge des managers et à la nécessité de développer un management plus responsabilisant, fédérateur et durable.

En 2025, 100% des participants à cette formation ont été très satisfaits.

Objectifs professionnels

- Repositionner sa posture de manager de managers.
- Sortir du micro-management
- Communiquer avec assertivité
- Développer une culture de délégation et de responsabilisation.
- Développer un leadership aligné, structurant et mobilisateur.

Public concerné

Manager de manager
Formation individuelle ou collective, maximum 12 participants.

Contenu pédagogique

Clarifier son rôle de manager de managers

- Différence entre manager opérationnel et manager de managers.
- Cerner sa valeur ajoutée stratégique.

Sortir du micro-management

- Comprendre les causes et impacts du micro-management.
- Repérer ses automatismes de contrôle.

Déléguer efficacement et sécuriser la responsabilisation

- Déléguer sans abandonner : étapes clés, points de vigilance.
- Suivre sans reprendre : construire des rituels utiles.

Communication managériale : écoute, clarté, assertivité

- Adapter sa communication à son interlocuteur
- Développer son assertivité

Adapter son leadership aux profils et situations

- Passer d'un leadership directif à un leadership délégatif ou participatif.
- Gérer les situations de tension ou de fragilité dans l'équipe.
- Donner du sens et valoriser sans manipuler

Structurer le management au quotidien : outils et rituels

- Mettre en place des rituels efficaces : brief, débrief, points d'équipe.

- Utiliser les outils de pilotage et stabiliser les processus.

Se projeter dans un leadership durable

- Bilan personnel et prise de recul sur sa posture.
- Plan d'actions individuel : ce que je garde, je change, je construis.
- Co-construction d'un socle managérial collectif.
- Engagements à long terme et axes de vigilance.

Méthodes pédagogiques

Ateliers pratiques, mises en situations, activité ludiques, apport de connaissances et outils

Modalités d'évaluation

- Evaluation diagnostique en amont de la formation via un entretien et un questionnaire de positionnement.
- Evaluation de la progression tout au long de la formation via des mises en situations, jeux, quizz, travaux pratiques.
- Evaluation finale critériée pour mesurer la montée en compétences vs évaluation diagnostique.
- Evaluation de satisfaction à chaud et à froid

Prérequis

Être volontaire pour participer à la formation

Supports de formation/Ressources pédagogiques

Support de formation digital pendant la formation.
Livrable au format pdf reprenant les notions vues en formation.

Durée

6 jours, soit 42 heures.

Tarif

Sur devis

Les + de cette formation

Formation dynamique et ludique, pédagogie active plaçant l'apprenant au cœur de l'action. Les mises en situation sont individualisées et adaptées au contexte professionnel de chacun.

Accessibilité

En situation de handicap ? Pensez à nous contacter pour préparer votre accueil.

Délai d'accès/réactivité

3 semaines

Intervenante



Alicia Bouquet

Formatrice professionnelle d'adultes certifiée Management, communication interpersonnelle, formation de formateur

Alicia.bouquet@meora-formations.fr

06 28 02 14 60