

Formation pour développer ses compétences en management

parcours en séances individuelles d'une heure, 100 % personnalisé. Votre expert dédié adapte le programme à votre équipe, vos outils et vos cas d'usage managériaux réels. Chaque séance produit un livrable applicable dès le lendemain.

DURÉE

110 séances · 110 h

TARIF HT

À partir de 16 500 € HT

FORMAT

Hybride

CATÉGORIE

RH et management

DURÉE

**110 séances ·
110 h**

TARIF HT

**À partir de
16 500 € HT**

FORMAT

Hybride

SESSIONS

110 séances

CUMUL DE VOTRE SÉLECTION

4 niveaux sélectionnés · **110 séances individuelles** de **1 heure** en visio · **110 heures** au total · **À partir de 16 500 € HT** .

01 Présentation

Encadrer une équipe, poser des objectifs clairs, conduire un entretien de recadrage sans casser la relation, gérer un conflit avec méthode : ces compétences se construisent, elles ne s'improvisent pas. Ce parcours en séances individuelles d'une heure, conçu pour les managers débutants ou nouvellement promus, couvre l'ensemble du référentiel managérial opérationnel, de la première prise de poste jusqu'à la conduite du changement.

Avant la première séance, votre expert dédié échange avec vous pour comprendre votre contexte : taille d'équipe, secteur, outils internes, situations qui vous posent problème aujourd'hui. Le programme est retravaillé en conséquence. Vous ne suivez pas un parcours standard avec des cas génériques : vous progressez sur vos défis réels, semaine après semaine.

Chaque séance dure 1 heure et produit un livrable directement utilisable : grille d'entretien, plan de délégation, protocole de recadrage, tableau de bord de suivi. L'expert qui a conduit votre cadrage est le même qui animera toutes vos séances. Pas de roulement, pas de junior caché derrière un sénior.

Le programme couvre sept grands blocs : fondements du rôle managérial, animation d'équipe et délégation, gestion des situations difficiles, évaluation et développement des collaborateurs, management situationnel, leadership et communication, et séances individuelles consacrées à vos cas réels.

Financement possible via votre OPCO, votre CPF ou d'autres dispositifs selon critères d'éligibilité et sous réserve d'accord du financeur.

02 Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le stagiaire est capable de :

Comprendre le rôle du manager et sa posture au quotidien

Maîtriser les outils fondamentaux : fixation d'objectifs, délégation, entretiens individuels

Animer une équipe avec méthode et régularité

Gérer les situations courantes : conflits, démotivation, absentéisme

Adapter son style de management à la maturité de chaque collaborateur

Développer sa crédibilité et sa communication managériale

03 Public & prérequis

PUBLIC CONCERNÉ

Managers débutants ou nouvellement promus, sans expérience formelle en management, souhaitant poser des bases solides pour encadrer une équipe avec méthode. Toute personne prenant un premier rôle d'encadrement, quel que soit le secteur.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis managérial. Une expérience professionnelle d'au moins deux ans est conseillée.

04 Programme par séance

110 séances individuelles d'1 heure en visio avec votre expert dédié. Chaque séance débute par un point d'avancement et se termine par un livrable concret · pas de cours générique.

Programme cumulé sur 4 niveaux : Débutant, Intermédiaire, Confirmé, Expert.

NIVEAU DÉBUTANT

SÉANCE 01

Séance 1 · Audit de vos pratiques et cadrage du programme

1H

- Échange préalable avec votre expert dédié
- Identification de vos cas d'usage managériaux prioritaires
- Adaptation du programme à votre contexte : taille d'équipe, outils, secteur

SÉANCE 02

Séance 2 · Le rôle du manager

1H

- Posture managériale et responsabilités
- Positionnement vis-à-vis de l'équipe et de la hiérarchie
- Les représentations du management à déconstruire

SÉANCE 03

Séance 3 · Les styles de management

1H

- Autoritaire, participatif, délégatif : caractéristiques et contextes
- Diagnostic de votre style dominant
- Adapter son style selon les situations

SÉANCE 04

Séance 4 · Communication managériale

1H

- Écoute active : techniques et applications
- Assertivité : s'affirmer sans agressivité
- Formulations claires et messages sans ambiguïté

SÉANCE 05

Séance 5 · Fixer des objectifs SMART

1H

- Méthode SMART appliquée à votre contexte
- Formuler un objectif avec les bons indicateurs
- Aligner les objectifs individuels et collectifs

SÉANCE 06

Séance 6 · Déléguer avec méthode

1H

- Choisir ce que l'on délègue et à qui
- Confier sans micro-manager : le contrat de délégation
- Suivre sans reprendre : points réguliers et critères de succès

SÉANCE 07

Séance 7 · Conduire une réunion d'équipe

1H

- Préparer l'ordre du jour et les objectifs de séance
- Techniques d'animation : prise de parole, décision, synthèse
- Rédiger un compte-rendu actionnable en 10 minutes

SÉANCE 08

Séance 8 · L'entretien individuel

1H

Structure type d'un entretien individuel mensuel

- Posture d'écoute et questionnement ouvert
- Documentation et plan de suivi

SÉANCE 09**Séance 9 · Donner un feed-back constructif****1H**

- Feed-back positif : quand, comment, impact
- Feed-back correctif : cadre DESC, formulation, réception
- Erreurs courantes et comment les éviter

SÉANCE 10**Séance 10 · Gérer les priorités de l'équipe****1H**

- Matrice urgence-importance appliquée à votre équipe
- Répartir la charge de travail équitablement
- Gérer les urgences sans désorganiser le collectif

SÉANCE 11**Séance 11 · Motiver au quotidien****1H**

- Leviers intrinsèques : sens, autonomie, compétence
- Leviers extrinsèques : reconnaissance, perspectives
- Pratiques de motivation adaptées à votre équipe

SÉANCE 12**Séance 12 · Intégrer un nouveau collaborateur****1H**

- Parcours d'onboarding managérial : étapes clés
- Points de suivi des premières semaines

Favoriser l'intégration dans la dynamique d'équipe

SÉANCE 13

Séance 13 · Gérer un conflit interpersonnel

1H

- Identifier la nature et les causes du conflit
- Méthode de médiation en 4 étapes
- Préserver la dynamique d'équipe après résolution

SÉANCE 14

Séance 14 · Recadrer un comportement

1H

- Méthode DESC : Décrire, Exprimer, Spécifier, Conséquences
- Préparer et conduire un entretien de recadrage
- Formaliser et assurer le suivi post-recadrage

SÉANCE 15

Séance 15 · Manager les personnalités difficiles

1H

- Identifier les profils problématiques récurrents
- Approches adaptées à chaque profil
- Fixer des limites claires sans escalade

SÉANCE 16

Séance 16 · Suivi des activités d'équipe

1H

- Construire un tableau de bord simple et utile
- Points d'équipe : fréquence, format, efficacité
- Reporting vers la hiérarchie sans surcharge administrative

SÉANCE 17

Séance 17 · Gestion du temps collectif

1H

- Planning partagé et transparence sur les charges
- Anticiper les surcharges et arbitrer
- Réduire les interruptions et protéger les plages de travail

SÉANCE 18

Séance 18 · Manager à distance

1H

- Outils de collaboration et de suivi à distance
- Rituels de lien : points individuels et collectifs réguliers
- Maintenir la confiance et détecter les signaux faibles à distance

SÉANCE 19

Séance 19 · Gérer l'absentéisme

1H

- Distinguer absentéisme ponctuel et récurrent
- Entretien de reprise : conduite et documentation
- Cadre légal : procédures RH et signalement

SÉANCE 20

Séance 20 · Bilan mi-parcours et ajustements

1H

- Consolidation des acquis des 19 premières séances
- Réorientation du programme selon vos priorités actuelles
- Définition des apprentissages à approfondir en seconde partie

SÉANCE 21

Séance 21 · L'entretien annuel

1H

Préparer l'entretien : grille, données, objectifs

- Conduire l'entretien : évaluation, objectifs, développement
- Documenter et assurer le suivi des engagements

SÉANCE 22**Séance 22 · L'entretien professionnel****1H**

- Distinction entretien annuel et entretien professionnel (obligations légales)
- Explorer les souhaits d'évolution et les besoins en accompagnement
- Construire un plan de développement individuel

SÉANCE 23**Séance 23 · Évaluer la performance objectivement****1H**

- Définir des critères d'évaluation clairs et mesurables
- Identifier et contrecarrer les biais d'évaluation courants
- Grille d'évaluation équitable applicable à votre équipe

SÉANCE 24**Séance 24 · Fixer des objectifs annuels****1H**

- Construire une grille d'objectifs pondérés
- Mesurer et réviser en cours d'année
- Aligner objectifs individuels, collectifs et stratégiques

SÉANCE 25**Séance 25 · Plan de progression individuel****1H**

- Diagnostiquer les forces et les axes de développement
- Construire un plan avec étapes et jalons

Assurer le suivi sans être intrusif

SÉANCE 26

Séance 26 · Management situationnel

1H

- Évaluer la maturité de chaque collaborateur
- Adapter son style : de directif à délégatif
- Grille d'analyse situationnelle appliquée à votre équipe

SÉANCE 27

Séance 27 · Conduite du changement

1H

- Annoncer un changement sans provoquer de résistance
- Accompagner l'équipe pendant la transition
- Techniques pour lever les résistances et maintenir l'engagement

SÉANCE 28

Séance 28 · Travailler avec les RH

1H

- Comprendre les procédures et délais RH
- Quand alerter les RH : situations à risque et signalements
- Construire une relation de partenariat avec la DRH

SÉANCE 29

Séance 29 · Animer un kick-off projet

1H

- Définir les rôles, responsabilités et livrables
- Établir la gouvernance et les rituels de suivi
- Générer l'engagement collectif dès le lancement

SÉANCE 30

Séance 30 · Développer la cohésion d'équipe

1H

- Identifier les rituels porteurs de cohésion
- Créer une culture commune sans forcer l'uniformité
- Renforcer la confiance interpersonnelle dans l'équipe

SÉANCE 31

Séance 31 · Communiquer avec sa hiérarchie

1H

- Rendre compte avec clarté et sans surcharge
- Alerter à temps : signaux, formulations, escalade
- Proposer des solutions plutôt que de remonter des problèmes

SÉANCE 32

Séance 32 · Manager la diversité

1H

- Identifier ses biais inconscients dans le management
- Pratiques managériales équitables et inclusives
- Valoriser les différences comme atout collectif

SÉANCE 33

Séance 33 · Gérer le stress de l'équipe

1H

- Reconnaître les signaux de stress et d'épuisement professionnel
- Lever les facteurs de stress collectifs à votre portée
- Orienter vers les ressources RH et les dispositifs d'accompagnement

SÉANCE 34

Séance 34 · Leader vs manager

1H

Distinction posture managériale et posture de leader

- Développer sa capacité d'inspiration et de vision
- Incarner des valeurs cohérentes au quotidien

SÉANCE 35**Séance 35 · Cas réel #1 : diagnostic managérial****1H**

- Analyse d'une situation managériale réelle apportée par le stagiaire
- Diagnostic : enjeux, parties prenantes, leviers disponibles
- Plan d'action personnalisé construit avec votre expert

SÉANCE 36**Séance 36 · Cas réel #2 : plan d'action****1H**

- Mise en oeuvre du plan défini lors de la séance précédente
- Points de résistance rencontrés et ajustements
- Livrables et indicateurs de succès

SÉANCE 37**Séance 37 · Cas réel #3 : retour d'expérience****1H**

- Analyse rétrospective : ce qui a fonctionné et pourquoi
- Capitaliser sur l'expérience pour d'autres situations
- Généraliser la méthode à votre pratique quotidienne

SÉANCE 38**Séance 38 · Développer son réseau managérial****1H**

- Identifier mentors, pairs et alliés dans et hors de l'organisation
- Construire des rituels d'échange et de veille managériale

Tirer parti des communautés professionnelles

SÉANCE 39

Séance 39 · Synthèse des apprentissages

1H

- Cartographie des compétences acquises réparti en séances individuelles
- Retours d'expérience sur les transformations observées en pratique
- Identification des domaines à continuer de développer

SÉANCE 40

Séance 40 · Bilan final et plan d'action post-formation

1H

- Restitution orale des apprentissages clés face à l'expert
- Rédaction du plan d'action post-formation avec trois engagements concrets
- Kit de ressources et outils pour la continuité managériale

NIVEAU INTERMÉDIAIRE

SÉANCE 41

Séance 1 · Audit de pratiques et cadrage

1H

- Diagnostic de votre niveau managérial actuel : forces et angles morts
- Identification des situations prioritaires à travailler
- Adaptation du programme à vos enjeux concrets

SÉANCE 42

Séance 2 · Leadership et posture managériale avancée

1H

- Distinction leadership et management au quotidien
- Construire sa crédibilité sur la durée

Cohérence entre discours, décisions et comportement

SÉANCE 43**Séance 3 · Management situationnel avancé****1H**

- Cartographier la maturité de chaque collaborateur
- Adapter sa posture en temps réel selon la situation
- Éviter les pièges du sur-management et du sous-management

SÉANCE 44**Séance 4 · Communication d'influence****1H**

- Structurer un message pour convaincre sans imposer
- Écoute empathique et reformulation de haut niveau
- Gérer les objections avec assertivité

SÉANCE 45**Séance 5 · Gérer un collaborateur en sous-performance****1H**

- Distinguer sous-performance temporaire et structurelle
- Construire un plan d'accompagnement personnalisé
- Conduire les entretiens de suivi et mesurer les progrès

SÉANCE 46**Séance 6 · Manager un collaborateur en difficulté****1H**

- Identifier les signaux de stress, burn-out ou désinvestissement
- Dialogue managérial bienveillant et sans complaisance
- Travailler avec les RH et la médecine du travail si nécessaire

SÉANCE 47

Séance 7 · Résolution des conflits durables

1H

- Distinguer conflit de fond et conflit de surface
- Techniques de médiation et d'arbitrage
- Prévenir la récurrence et restaurer la confiance collective

SÉANCE 48

Séance 8 · Développer les compétences de son équipe

1H

- Construire un plan de développement individuel pertinent
- Identifier les expériences et accompagnements accélérateurs
- Suivre la progression et valoriser les acquis

SÉANCE 49

Séance 9 · Délégation stratégique

1H

- Choisir les missions à déléguer pour développer l'autonomie
- Construire le contrat de délégation avec objectifs et jalons
- Lâcher prise sans perdre le fil : tableau de bord de délégation

SÉANCE 50

Séance 10 · Management transversal

1H

- Influencer sans autorité hiérarchique : leviers et méthodes
- Construire des coopérations durables entre services
- Gérer les conflits d'intérêts et les priorités divergentes

SÉANCE 51

Séance 11 · Manager vers le haut

1H

Gérer la relation avec sa hiérarchie : attentes, limites, négociation

- Rendre compte avec impact et sans surcharge
- Négocier des ressources ou du temps auprès de sa direction

SÉANCE 52**Séance 12 · Conduire un projet en équipe****1H**

- Gouvernance projet adaptée à votre contexte
- Rituels de suivi efficaces : stand-up, revue hebdomadaire, rétrospective
- Gérer les retards, risques et imprévus en équipe

SÉANCE 53**Séance 13 · Conduite du changement structurée****1H**

- Méthode Kotter appliquée à votre contexte managérial
- Communication de changement : messages, timing, canaux
- Gérer les résistances avec méthode et sans confrontation

SÉANCE 54**Séance 14 · Gestion des talents et fidélisation****1H**

- Identifier les hauts potentiels dans votre équipe
- Pratiques de reconnaissance adaptées à chaque profil
- Construire des perspectives de carrière crédibles

SÉANCE 55**Séance 15 · Bilan mi-parcours et cas réel #1****1H**

- Consolidation des acquis des 14 premières séances
- Analyse d'un cas réel managérial apporté par le stagiaire

Plan d'action concret construit avec votre expert

SÉANCE 56**Séance 16 · Construire une culture d'équipe****1H**

- Définir les valeurs opérationnelles de l'équipe
- Créer des rituels porteurs : cérémonies, formats, fréquences
- Maintenir la culture dans le temps et la faire évoluer

SÉANCE 57**Séance 17 · Manager dans l'incertitude****1H**

- Maintenir un cap clair quand le contexte change vite
- Communication d'ancrage : rassurer sans mentir
- Prendre des décisions rapides avec information partielle

SÉANCE 58**Séance 18 · Faciliter la résolution de problèmes****1H**

- Structurer une réunion de résolution de problèmes
- Méthodes : 5 pourquoi, fishbone, vote pondéré
- Transformer les décisions collectives en plans d'action

SÉANCE 59**Séance 19 · Gestion de crise managériale****1H**

- Définir une crise et ses stades d'escalade
- Communication d'urgence : messages, canaux, rythme
- Stabiliser l'équipe et amorcer le retour à la normale

SÉANCE 60

Séance 20 · Développer son réseau interne

1H

- Cartographier les parties prenantes clés de votre organisation
- Construire des alliances durables sans dimension politique négative
- Trouver des sponsors pour vos projets et initiatives

SÉANCE 61

Séance 21 · Cas réel #2 : diagnostic complet

1H

- Analyse approfondie d'une situation managériale complexe
- Diagnostic multi-niveaux : individu, équipe, organisation
- Stratégie de réponse et outils mobilisés

SÉANCE 62

Séance 22 · Cas réel #3 : plan d'action détaillé

1H

- Construction d'un plan d'action structuré sur le cas réel
- Identification des risques et des leviers
- Simulation de la conduite de l'entretien ou de la réunion clé

SÉANCE 63

Séance 23 · Retour d'expérience sur les cas réels

1H

- Analyse rétrospective : ce qui a fonctionné et les ajustements
- Généralisation de la méthode à d'autres contextes
- Construction d'une bibliothèque de réponses managériales

SÉANCE 64

Séance 24 · Synthèse et positionnement

1H

Cartographie des compétences renforcées réparti en séances individuelles

- Identification des prochaines étapes de développement
- Consolidation de votre identité managériale

SÉANCE 65**Séance 25 · Bilan final et plan d'action post-formation****1H**

- Restitution orale des transformations de pratique observées
- Plan d'action post-formation avec trois priorités actionnables
- Kit de ressources pour la continuité managériale

NIVEAU CONFIRMÉ**SÉANCE 66****Séance 1 · Audit de leadership et cadrage stratégique****1H**

- Évaluation diagnostique 360° de votre posture de leader
- Identification des angles morts et des priorités stratégiques
- Adaptation du programme à vos enjeux d'organisation

SÉANCE 67**Séance 2 · De manager à leader : vision et culture****1H**

- Construire et formuler une vision mobilisatrice pour votre entité
- Incarner les valeurs au quotidien : cohérence et exemplarité
- Impact de la posture de leader sur la culture collective

SÉANCE 68**Séance 3 · Tableau de bord managérial avancé****1H**

Sélectionner les indicateurs réellement pertinents pour votre entité

- Lire et interpréter les données pour arbitrer
- Construire votre tableau de bord personnalisé

SÉANCE 69

Séance 4 · Piloter par les résultats

1H

- Méthode OKR appliquée à votre contexte
- Aligner objectifs individuels, collectifs et stratégiques
- Rituels de revue de performance efficaces

SÉANCE 70

Séance 5 · Manager des managers

1H

- Spécificités du management de N-1 managers
- Déléguer la délégation : autonomie, confiance, contrôle
- Développer les compétences managériales de vos N-1

SÉANCE 71

Séance 6 · Développer une culture d'équipe distinctive

1H

- Diagnostic culturel de votre entité actuelle
- Définir les valeurs opérationnelles et les rituels porteurs
- Construire la norme collective et la faire vivre dans le temps

SÉANCE 72

Séance 7 · Conduire une transformation organisationnelle

1H

- Cadrage de la transformation : périmètre, enjeux, ressources

Plan de communication et d'accompagnement au changement

- Indicateurs de succès et ajustements en cours de déploiement

SÉANCE 73**Séance 8 · Gérer la résistance au changement****1H**

- Cartographie des parties prenantes et des niveaux de résistance
- Stratégies de réponse adaptées à chaque profil
- Transformer les opposants en alliés du changement

SÉANCE 74**Séance 9 · Décision en environnement complexe****1H**

- Méthodes de décision face à l'incertitude et à la complexité
- Identifier et neutraliser les biais cognitifs
- Formaliser et communiquer les décisions difficiles

SÉANCE 75**Séance 10 · Gestion des hauts potentiels****1H**

- Identifier les hauts potentiels avec des critères objectifs
- Construire des parcours d'accélération sur mesure
- Fidéliser sans créer de tensions dans l'équipe

SÉANCE 76**Séance 11 · Gérer une crise managériale****1H**

- Définir les seuils de crise dans votre contexte
- Communication interne de crise : stabiliser et rassurer
- Restaurer la confiance et tirer les leçons après la crise

SÉANCE 77

Séance 12 · Communication stratégique interne

1H

- Identifier les messages clés pour votre entité
- Choisir les canaux et la fréquence adaptés à vos équipes
- Mesurer l'efficacité de votre communication interne

SÉANCE 78

Séance 13 · Management de la diversité et de l'inclusion

1H

- Audit des pratiques inclusives dans votre entité
- Politiques et outils concrets : recrutement, promotion, prise de parole
- Mesurer l'équité et corriger les écarts identifiés

SÉANCE 79

Séance 14 · Management intergénérationnel

1H

- Comprendre les attentes et modes de travail de chaque génération
- Gérer les tensions liées aux différences de valeurs et de rythmes
- Créer une collaboration productive entre générations

SÉANCE 80

Séance 15 · Bilan mi-parcours et cas réel #1

1H

- Consolidation des acquis des 14 premières séances
- Analyse approfondie d'un cas réel stratégique apporté par le stagiaire
- Diagnostic et plan d'action avec votre expert

SÉANCE 81

Séance 16 · Budget, ressources et masse salariale

1H

Piloter sa masse salariale dans les contraintes budgétaires

- Arbitrer les investissements RH : accompagnement, recrutement, mobilité
- Anticiper et justifier ses besoins auprès de la direction

SÉANCE 82**Séance 17 · Recrutement stratégique****1H**

- Définir le profil idéal en lien avec la stratégie de l'entité
- Conduire un process de recrutement solide sans biais
- Sécuriser l'intégration et maximiser la rétention

SÉANCE 83**Séance 18 · Plan de succession****1H**

- Cartographier les postes critiques et les risques de départ
- Identifier et préparer les successeurs potentiels
- Construire un plan de montée en compétences des N-1

SÉANCE 84**Séance 19 · Manager la performance dégradée****1H**

- Distinguer démotivation, inadaptation de poste et insuffisance professionnelle
- Plan de redressement : étapes, délais, critères de réussite
- Accompagner une sortie dignement si le plan échoue

SÉANCE 85**Séance 20 · Gouvernance d'équipe avancée****1H**

- Structurer les instances de décision et de suivi de votre entité
- Formaliser les délégations et les plages d'autonomie

Alléger les réunions et fluidifier le flux d'information

SÉANCE 86**Séance 21 · Cas réel #2 : diagnostic stratégique****1H**

- Analyse multi-niveaux d'un enjeu stratégique de votre entité
- Cartographie des parties prenantes et des dynamiques de pouvoir
- Plan d'action avec indicateurs de succès mesurables

SÉANCE 87**Séance 22 · Cas réel #3 : plan de transformation****1H**

- Construction d'un plan de transformation sur un cas réel
- Scénarios alternatifs et arbitrages
- Préparer la communication et la conduite du changement associée

SÉANCE 88**Séance 23 · Influence et politique interne****1H**

- Cartographier les alliances et les zones d'influence dans l'organisation
- Techniques de négociation interne et de construction de consensus
- Positionner son entité favorablement dans les arbitrages organisationnels

SÉANCE 89**Séance 24 · Vision à 12 mois pour votre entité****1H**

- Formaliser une vision opérationnelle pour votre entité
- Construire la roadmap managériale avec étapes et jalons
- Préparer la restitution de cette vision à votre direction

SÉANCE 90

Séance 25 · Bilan final et plan d'action post-formation

1H

- Restitution orale du plan de transformation de votre entité
- Engagements concrets post-formation avec indicateurs de suivi
- Kit de ressources pour la continuité et la transmission interne

NIVEAU EXPERT

SÉANCE 91

Séance 1 · Audit de posture stratégique et cadrage

1H

- Cartographie systémique de votre organisation et de votre entité
- Identification des angles morts stratégiques et des leviers prioritaires
- Adaptation du programme à vos enjeux de leadership à l'échelle

SÉANCE 92

Séance 2 · Architecture managériale et scalabilité

1H

- Construire un système managérial cohérent et transmissible
- Vérifier la cohérence entre structure, culture et objectifs
- Identifier les ajustements nécessaires pour passer à l'échelle

SÉANCE 93

Séance 3 · Vision et sens : construire un récit porteur

1H

- Formuler une vision stratégique à 3 ans pour votre entité
- Ancrer la vision dans des réalités concrètes et vérifiables
- Raconter la vision avec impact : storytelling de leader

SÉANCE 94

Séance 4 · Gouvernance avancée

1H

- Structurer les instances de décision à l'échelle de votre organisation
- Aligner délégations, responsabilités et contraintes réglementaires
- Fluidifier les remontées d'information et la prise de décision

SÉANCE 95

Séance 5 · Piloter la transformation à l'échelle

1H

- Concevoir un programme de transformation multi-équipes
- Phasage, communication, jalons et indicateurs de succès
- Gérer les interdépendances et les risques systémiques

SÉANCE 96

Séance 6 · Gestion du portfolio de talents

1H

- Identifier, classer et prioriser les talents de l'organisation
- Construire des plans de développement et de succession à l'échelle
- Gérer les départs clés et sécuriser la continuité

SÉANCE 97

Séance 7 · Culture organisationnelle : diagnostic et transformation

1H

- Évaluer la culture actuelle avec des outils objectifs
- Définir la culture cible et l'écart à combler
- Plan de transformation culturelle : actions, acteurs, mesure

SÉANCE 98

Séance 8 · Leadership en période de crise

1H

Posture de leader dans l'urgence : présence, décision, communication

- Gérer la communication de crise interne et externe
- Stabiliser l'organisation et piloter le retour à la normale

SÉANCE 99**Séance 9 · Transmission de l'expertise managériale****1H**

- Concevoir un programme de mentoring interne pour vos managers
- Formaliser vos pratiques en ressources transmissibles
- Créer une communauté de pratiques managériales dans votre organisation

SÉANCE 100**Séance 10 · Audit de pratiques managériales****1H**

- Méthodologie d'audit managérial : entretiens, observations, données
- Construire et utiliser des grilles d'évaluation objectives
- Restituer les résultats et construire un plan de correction

SÉANCE 101**Séance 11 · Performance organisationnelle : indicateurs systémiques****1H**

- Construire un tableau de bord de performance à l'échelle executive
- Interpréter les signaux faibles et anticiper les dérives
- Lier performance individuelle, collective et organisationnelle

SÉANCE 102**Séance 12 · Innovation managériale****1H**

- Identifier les modèles managériaux pertinents pour votre contexte

Expérimenter à petite échelle avant de déployer

- Déployer l'innovation managériale sans déstabiliser l'organisation

SÉANCE 103**Séance 13 · Bilan mi-parcours et cas réel #1****1H**

- Consolidation des acquis des 12 premières séances
- Analyse systémique d'un enjeu stratégique réel apporté par le stagiaire
- Plan de transformation détaillé construit avec votre expert

SÉANCE 104**Séance 14 · Politique RH et stratégie organisationnelle****1H**

- Aligner la politique RH sur la stratégie de l'organisation
- Arbitrer les tensions entre besoins opérationnels et contraintes RH
- Anticiper les risques sociaux et les transformer en leviers

SÉANCE 105**Séance 15 · Relations avec la direction générale et les instances****1H**

- Préparer et conduire une présentation executive à impact
- Rendre compte de la performance de façon claire et honnête
- Négocier des ressources ou des arbitrages stratégiques

SÉANCE 106**Séance 16 · Cas réel #2 : plan de transformation organisationnelle****1H**

- Conception d'un plan de transformation sur un cas réel complexe
- Scénarios, risques et contingences

Préparer la communication et l'accompagnement associés

SÉANCE 107

Séance 17 · Cas réel #3 : audit managérial de votre entité

1H

- Conduite d'un audit de pratiques managériales sur votre propre entité
- Identification des écarts et construction d'un plan de correction
- Restitution des résultats selon le format d'une présentation executive

SÉANCE 108

Séance 18 · Communication externe du leadership

1H

- Construire et incarner une marque employeur cohérente
- Positionner l'organisation comme un employeur attractif
- Cohérence entre communication interne et externe sur les valeurs managériales

SÉANCE 109

Séance 19 · Synthèse et roadmap à 24 mois

1H

- Cartographie complète des compétences de leadership développées
- Roadmap managériale à 24 mois avec engagements mesurables
- Préparer la restitution finale

SÉANCE 110

Séance 20 · Bilan final et transmission

1H

- Restitution orale de la roadmap de transformation de votre organisation
- Engagements post-formation avec indicateurs de suivi
- Kit de ressources complet pour la continuité et la transmission interne

05 Modalités

PÉDAGOGIE

Format individuel et sur mesure. Avant la première séance, un échange de cadrage gratuit identifie vos cas d'usage managériaux réels et adapte le programme à votre contexte : secteur, taille d'équipe, outils internes, situations prioritaires. Séances d'une heure, animées par votre expert dédié en visioconférence ou en présentiel. Chaque séance produit un livrable directement applicable : grille d'entretien, plan de délégation, protocole de recadrage. L'expert qui a conduit votre cadrage vous accompagne jusqu'au bilan final, sans roulement ni sous-traitance à un junior. Le programme évolue avec vous au fil des séances.

ÉVALUATION

Évaluation continue tout au long du parcours. Quiz de positionnement en début de séance pour mesurer l'ancrage des acquis. Mises en situation sur des cas managériaux réels apportés par le stagiaire : scénario de recadrage, simulation d'entretien individuel, résolution de conflit. Chaque séance se clôt par un livrable concret évalué par l'expert. À mi-parcours, bilan intermédiaire et ajustement du programme si nécessaire. Évaluation finale sur livrable managérial complet : plan d'action post-formation avec trois engagements prioritaires, restitution orale. Questionnaire de satisfaction à chaud (J+1) et à froid (J+30).

ACCESSIBILITÉ

Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Adaptations disponibles sur demande : interprète LSF pour les séances, supports en version texte augmentée ou audio, rythme des séances modulé selon les contraintes du stagiaire, durées ajustables si besoin. Les séances en visioconférence permettent de suivre l'accompagnement depuis tout lieu équipé d'une connexion internet. notre référent handicap, Benjamin Berrous, est disponible avant l'inscription pour définir les aménagements nécessaires. L'environnement de travail du stagiaire est pris en compte dès le cadrage initial pour adapter les exercices et les livrables aux outils réellement disponibles

Contact référent handicap ·
benjamin.berrous@mda-performance.fr.

Prêt à démarrer ?

Premier échange de cadrage gratuit avec votre futur expert. Programme adapté à votre contexte, sans engagement.

VOUS POUVEZ ME RETROUVER ICI

groupe-mda.fr/formations/formation-pour-developper-ses-competences-en-management