

FORMATION CONSOLIDER SA POSTURE MANAGÉRIALE, SON LEADERSHIP ET LA COHÉSION D'ÉQUIPE

Renforcer ses pratiques managériales et développer un leadership mature et impactant

Et si vous franchissiez ce cap qui sépare un bon manager...d'un vrai leader ?

Vous managez depuis 3, 5, 10 ans. Vous savez piloter une équipe – mais vous voulez aller plus loin : impact, cohésion, conduite du changement, complexité organisationnelle. Cette formation est faite pour vous. 14 modules pour consolider votre posture, ajuster votre leadership, sécuriser vos pratiques (entretien professionnel, recrutement structuré, RGPD), et embarquer durablement vos équipes y compris les nouvelles générations.

13 à 15 jours de parcours intensif, conçu pour des managers confirmés qui décident de passer un palier. Avec une boîte à outils complète (Eisenhower, ROTI, RACI, DESC, CNV, Manag'Color®, drivers, signes de reconnaissance) et la posture pour les mobiliser au bon moment.

**chrom
action**
CONSEILS & FORMATION

PUBLIC CONCERNÉ :

Managers confirmés, middle managers, managers de managers ou managers disposant d'au minimum 3 à 4 ans d'expérience.

PRÉ-REQUIS :

Avoir suivi la journée Manag'Color® CHROMACTION, socle commun à l'ensemble de notre pédagogie.

DURÉE :

De 7h à 105 heures, soit 1 à 15 jours selon options et modules choisis.

LE PROGRAMME

Un parcours en 14 modules pour consolider votre posture managériale, sécuriser vos pratiques RH et passer du management au leadership.

MODULE 1 – RAPPEL DES PROFILS DE COMMUNICATION ET POSTURE ÉVOLUTIVE

Objectif : Repositionner sa communication et identifier ses 3 axes d'évolution leadership.

- Rappel des couleurs dominantes Manag'Color®
- Ajustement avancé de la communication
- Différence Manager / Leader
- Auto-positionnement leadership
- Identification de 3 axes d'évolution

MODULE 2 – EMPATHIE PROFESSIONNELLE ET CADRE DE RÉFÉRENCE

Objectif : Sortir de son cadre de référence pour adopter une posture empathique professionnelle.

- « La carte n'est pas le territoire »
- Sortir de son cadre de référence
- Empathie ≠ complaisance
- Distinction faits / interprétations / émotions
- Sécurité psychologique : rôle du manager

MODULE 3 – GESTION DU TEMPS AVANCÉE

Objectif : Maîtriser sa relation au temps et identifier 3 actions concrètes d'amélioration.

- Analyse de sa relation au temps
- Matrice d'Eisenhower approfondie
- Identification des zones de dispersion
- Traitement des urgences parasites
- Plan d'amélioration individuel

TARIF :

A Marmande : à partir de 1650 €
HT/groupe de 8 personnes.
Hors Marmande et Individuel : nous
consulter

LIEU :

Au Hangar des Conseils à
MARMANDE
Au sein de l'entreprise

MODALITÉS D'ACCÈS :

Inscription 14 jours minimum avant
le début de la formation
Feuilles de présence.
Questionnaire de positionnement.
Évaluation des acquis en cours et en
fin de formation.
Questionnaire de satisfaction.

ACCESSIBILITÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES :

Les personnes en situation de
handicap peuvent avoir
des besoins spécifiques pour suivre
la formation.
N'hésitez pas à nous contacter pour
en discuter

MODULE 4 – RÉUNIONS EFFICIENTES ET RITUELS PERFORMANTS

Objectif : Animer des réunions à forte valeur ajoutée
avec 2 méthodes d'intelligence collective.

- Typologie des réunions
- Méthode ROTI
- Brainstorming structuré (6-3-5, post-it, chapeaux de Bono)
- Rituels managériaux avancés
- Méthode des 5 Pourquoi en résolution de problème
- Plan d'amélioration des réunions

MODULE 5 – ASSERTIVITÉ ET COMMUNICATION NON VIOLENTE

Objectif : Délivrer un message difficile avec DESC et
CNV en mise en situation managériale complexe.

- Rappel des bases assertives
- CNV en situations complexes
- Feedback avancé (DESC)
- Mises en situation intensives
- Gestion des objections et désaccords

MODULE 6 – MANAGEMENT MODERNE ET NOUVELLES GÉNÉRATIONS

Objectif : Identifier les attentes des nouvelles
générations et formaliser 3 ajustements concrets.

- Évolution des pratiques managériales
- Avant / Maintenant : analyse comparative
- Attentes des nouvelles générations
- Ajustement posture / cadre / reconnaissance

MODULE 7 – DRIVERS ET VIGILANCE COMPORTEMENTALE

Objectif : Identifier ses drivers dominants et 2 axes de
vigilance comportementale sous pression.

- Identification des drivers dominants
- Impact des drivers sur le management sous
pression
- Lien drivers / charge mentale
- Identification de 2 axes de vigilance
- Premiers leviers d'ajustement comportemental

MODULE 8 – SIGNES DE RECONNAISSANCE FACTUELS

Objectif : Délivrer une reconnaissance factuelle
structurée en 3 points (fait / impact / sens).

- Différence reconnaissance / jugement
- Reconnaissance conditionnelle / inconditionnelle
- Construction de messages factuels
- Entraînements pratiques

MODULE 9 – COLLABORATION ET COOPÉRATION

Objectif : Formaliser un plan d'actions de coopération
en 4 étapes pour son équipe.

- Différence collaboration / coopération
- Sécurité psychologique
- Intelligence collective
- Leviers concrets de coopération
- Cas pratiques d'équipe

ACCESSIBILITÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES :

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir des besoins spécifiques pour suivre la formation.
N'hésitez pas à nous contacter pour en discuter

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :

Formation modulable (parcours complet ou modules indépendants).

ÉQUIPES ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Formatrice experte en management et accompagnement des managers + équipe pédagogique CHROMACTION.

Taux de satisfaction globale :
99,6% depuis le 01/01/2022

MODULE 10 – CONDUITE DU CHANGEMENT

Objectif : Mobiliser 3 leviers d'adhésion adaptés au management de proximité.

- Rôle du manager de proximité
- Résistances au changement
- Leviers d'adhésion
- Communication du changement
- Construction d'un plan d'action

MODULE 11 – MATRICE DES POUVOIRS ET DÉLÉGATION AVANCÉE

Objectif : Structurer une délégation avancée avec la matrice des pouvoirs et la méthode RACI.

- Délégation stratégique
- Matrice des pouvoirs
- Méthode RACI
- Clarification des zones de responsabilité
- Mise en situation

MODULE 12 – CHARGE MENTALE ET GESTION DES OBJECTIONS

Objectif : Identifier ses facteurs de pression et formaliser 2 leviers de régulation.

- Comprendre les mécanismes de surcharge
- Identifier ses facteurs personnels de pression
- Traiter les objections d'un public exigeant
- Outils de régulation

MODULE 13 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Objectif : Conduire un entretien professionnel structuré en 5 étapes en respectant les obligations légales.

- Cadre légal et obligations de l'entretien professionnel
- Structuration en 5 étapes (préparation, accueil, bilan, projet, formalisation)
- Posture managériale d'écoute active et techniques de questionnement
- Mise en situation d'entretien
- Formalisation des engagements et du compte-rendu

MODULE 14 – RECRUTEMENT STRUCTURÉ

Objectif : Concevoir et mettre en œuvre un processus de recrutement structuré en 5 étapes (RGPD, non-discrimination).

- Cadre légal et principes de non-discrimination
- RGPD appliqué au recrutement
- Conception d'un processus structuré et reproductible
- Analyse du besoin et définition du profil
- Construction d'une grille d'entretien et de critères
- Techniques de questionnement (entonnoir, STAR)
- Mises en situation d'entretien candidat
- Prise de décision objectivée et formalisation

PEDAGOGIE ACTIVE :

Études de cas réels, co-développement, ateliers pratiques.

Outils et trames managériales :
Matrice d'Eisenhower, trame de réunion (ROTI, 5 Pourquoi, 6-3-5), matrice des pouvoirs et RACI, trame DESC et grille CNV, trame d'entretien professionnel, grille de recrutement, plan d'action individuel.

Test Manag'Color®, jeux de cartes manager, mises en situation, jeux interactifs.

Supports numériques (présentations, documents partagés).

En distanciel : plateforme de visioconférence, partage d'écran et supports dématérialisés.

AU-DELÀ DE LA FORMATION :

Véritable levier collectif, cette démarche se déploie en formation, séminaire, ateliers ou accompagnement sur mesure, selon la dynamique que vous souhaitez engager

MODULE 15 – MODULE OPTIONNEL – ANCRAGE ET RENFORCEMENT

Objectif : Consolider les plans d'action individuels et garantir l'ancrage des pratiques.

- Retours d'expérience
- Ajustements individuels
- Consolidation des plans d'action

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

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

MODULE 1 : Ajuster sa posture entre management et leadership en identifiant 3 leviers concrets d'évolution personnelle.

MODULE 2 : Distinguer dans une situation managériale donnée les faits, les interprétations et les éléments de cadre de référence afin d'adopter une posture empathique professionnelle, en réalisant au moins 2 mises en situation évaluées.

MODULE 3 : Structurer et optimiser sa gestion du temps en utilisant la matrice d'Eisenhower et en identifiant au moins 3 actions d'amélioration.

MODULE 4 : Concevoir et animer des réunions à forte valeur ajoutée en mobilisant au moins 2 méthodes d'intelligence collective (ROTI, brainstorming structuré, 6-3-5...).

MODULE 5 : Délivrer un message managérial difficile en mobilisant la structure DESC et les 4 étapes de la CNV dans au moins 2 mises en situation managériales complexes.

MODULE 6 : Identifier au moins 3 attentes des nouvelles générations et formaliser 3 ajustements concrets (cadre, feedback, reconnaissance).

MODULE 7 : Identifier ses drivers dominants, analyser leur impact sur sa posture managériale et définir 2 axes de vigilance comportementale.

MODULE 8 : Délivrer un signe de reconnaissance factuel structuré en 3 points (fait / impact / sens) en mise en situation, en distinguant reconnaissance conditionnelle et inconditionnelle.

MODULE 9 : Identifier au moins 3 pratiques favorisant la sécurité psychologique d'équipe et formaliser un plan d'actions de coopération en au moins 4 étapes.

MODULE 10 : Conduire le changement en mobilisant 3 leviers d'adhésion adaptés au management de proximité.

MODULE 11 : Structurer une délégation avancée en utilisant la matrice des pouvoirs et la méthode RACI.

MODULE 12 : Identifier au moins 3 mécanismes personnels générateurs de pression et formaliser 2 leviers de régulation de sa charge mentale.

MODULE 13 : Conduire un entretien professionnel structuré en 5 étapes (préparation, accueil, bilan, projet, formalisation), en adoptant une posture d'écoute active et en respectant les obligations légales.

MODULE 14 : Concevoir et mettre en œuvre un processus de recrutement structuré en 5 étapes intégrant le cadre légal et les principes RGPD, en mobilisant au moins 2 techniques de questionnement en mise en situation.