

PARCOURS DE FORMATION

APPRENDRE LE MÉTIER DE MANAGER

Chez Kohe, nous en sommes convaincus : le management est un métier. Pas une promotion. Pas un statut. Un métier exigeant, complexe, profondément humain, qui s'apprend, se travaille et se perfectionne.

Dans un monde où les attentes envers les managers sont de plus en plus élevées, l'expertise technique ne suffit plus. Le métier de manager repose sur la maîtrise de savoir-faire et savoir-être fins et précis.

Ce parcours form-action complet a été conçu pour celles et ceux qui souhaitent apprendre à exercer ce métier avec justesse, impact et authenticité. Pour que chaque prise de parole, chaque geste, chaque choix managérial devienne une opportunité de faire grandir l'entreprise, le collaborateur, et le manager lui-même.

Objectifs du parcours

A l'issue du parcours, les participants seront capables de :

- **Clarifier leur rôle et leurs missions de manager**, en identifiant les repères clés du management opérationnel et humain, pour mieux positionner leur action au sein de l'Organisation ;
- **Mobiliser des outils et des pratiques concrètes** pour accompagner efficacement leurs collaborateurs, tant sur le plan individuel que collectif (communication, délégation, pilotage, feedback, etc.) ;
- **Renforcer leur posture et leur impact managérial**, grâce à une meilleure connaissance d'eux-mêmes (notamment via l'outil DISC) et à l'ajustement de leur style de management selon les situations ;
- **Développer l'engagement et la performance durable de leurs équipes**, en créant les conditions de la cohérence, de la responsabilité partagée et de la motivation à long terme ;
- **Mesurer et faire évoluer leurs pratiques managériales**, à l'aide d'un baromètre et d'indicateurs d'impact, pour un management plus conscient, agile et aligné.

Programme

Les fondamentaux du management

2 jours · Présentiel ou visio

Objectifs pédagogiques

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- Comprendre leur rôle de manager et adopter une posture juste
- Prendre conscience de leur impact sur la performance et la motivation de leur équipe
- Exercer une autorité juste et responsabilisante
- Entretenir la motivation dans la durée

Programme

Comprendre le rôle et la posture de manager

- Définir le management et les missions clés du manager
- Trouver l'équilibre entre exigence et bienveillance dans sa posture : les trois positions du manager (laxiste, motivationnel, autoritaire)
- Comprendre le pouvoir du regard et des attentes sur la performance et la motivation
- Apprendre à canaliser ses affects : distinguer le circuit instinctif du circuit raisonné

Comprendre les leviers de motivation des collaborateurs

- Comprendre les trois phases de la motivation d'un groupe humain
- Comprendre l'impact de la motivation sur la performance des équipes
- Les trois états de la motivation
- Satisfaire le besoin de reconnaissance de chacun
- Comprendre les 6 conditions d'un management motivant

Motiver par la relation

- Apprendre l'écoute positive active
- Valoriser un collaborateur de manière sincère sans tomber dans la démagogie
- Transformer une erreur en opportunité d'apprentissage
- Repérer les signaux de démotivation
- Remobiliser un collaborateur démotivé

Exercer une autorité juste et responsabilisante

- Distinguer l'erreur de la faute
- Comprendre le processus d'autorité
- Pratiquer le rappel non agressif de la règle
- Conduire un entretien de recadrage responsabilisant

Mieux se connaître pour mieux manager

2 jours · Présentiel ou visio

Objectifs pédagogiques

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- Identifier leur style comportemental et en comprendre les forces, limites et zones de vigilance
- Reconnaître les profils comportementaux de leurs collaborateurs et comprendre leurs besoins, motivations et facteurs de stress
- Adapter leur communication et leur style de management aux profils et situations rencontrées
- Identifier leurs points forts et leurs axes de développement managériaux à partir du baromètre 181°
- Intégrer les apports du DISC et du baromètre pour construire un plan d'action managérial concret et durable

Programme

Administration d'un questionnaire DISC en amont de la formation

Conscience de soi et conscience sociale : piliers de l'intelligence émotionnelle

- Comprendre l'importance de l'intelligence émotionnelle dans son rôle de manager
- Identifier les émotions, les réactions automatiques et leurs impacts dans la relation
- Apprendre à canaliser son affect
- Développer la conscience de soi : reconnaître ses forces et limites
- Développer la conscience sociale : décoder les signaux émotionnels et non-verbaux chez les autres

Découvrir le modèle DISC et son profil

- Présentation des 4 styles comportementaux / couleurs DISC
- Identifier les forces et limites de chaque style
- Comprendre la différence entre le style naturel et le style adapté
- Identifier et analyser son propre profil DISC

Adapter son management aux différents profils

- Les styles et talents managériaux des 4 profils
- Comprendre les besoins, peurs et motivations de chaque profil
- Repérer les facteurs de stress de chaque profil
- Savoir ajuster sa communication et son management selon le profil en face

Se découvrir en tant que manager

- Les conditions de succès pour faire et recevoir du feedback
- Découvrir la perception de son équipe sur ses comportements et pratiques managériales (181°)
- Prendre conscience de ses forces et axes de développement managériaux issus du baromètre
- Faire le lien entre son baromètre 181° et son profil DISC

Développer son efficacité managériale au quotidien

- Identifier ses priorités de progression à partir du baromètre 181° et du DISC
- Construire un plan d'action personnel à 90 jours
- Les bonnes pratiques pour continuer à progresser (rituels, feedback, auto-évaluation...)

Développer & piloter chaque collaborateur

2 jours · Présentiel ou visio

Objectifs pédagogiques

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- Identifier les profils, besoins et niveaux d'autonomie de leurs collaborateurs pour ajuster leur style de management
- Conduire des briefings et débriefings adaptés pour responsabiliser et faire progresser
- Préparer et conduire des entretiens annuels motivants et constructifs
- Instaurer un suivi régulier grâce aux rituels de pilotage et aux feedback réguliers
- Définir et piloter la lettre de mission dans la durée

Programme

Comprendre les profils et besoins individuels pour adapter son management

- Reconnaître les différents leviers de motivation individuels (lien avec DISC)
- Identifier les étapes de l'apprentissage pour passer d'amateur à expert
- Évaluer le niveau d'autonomie et de compétence de son collaborateur sur une mission

Faire grandir son collaborateur au quotidien

- Prendre en compte le niveau d'autonomie et de compétence de son collaborateur dans son accompagnement :
 - Briefer son collaborateur avant toute nouvelle mission
 - Débriefier son collaborateur de manière apprenante après chaque mission

Faire grandir son collaborateur au quotidien

- Valoriser les progrès et réussites en fonction du niveau d'autonomie
- Pratiquer le feedback régulier et constructif

Définir et piloter les exigences individuelles : objectifs SMART et lettre de mission

- Formuler des objectifs individuels SMART
- Comprendre la lettre de mission : ses objectifs, ses caractéristiques et ses composantes
- Faire la différence entre la lettre de mission et la fiche de poste
- Apprendre à rédiger une lettre de mission claire et responsabilisante
- Piloter la lettre de mission tout au long de l'année grâce aux one-to-one

Conduire des entretiens annuels motivants

- Comprendre les enjeux de l'entretien annuel pour le collaborateur, le manager et l'entreprise
- Identifier les conditions de réussite pour des entretiens annuels motivants
- Conduire un entretien annuel structuré : préparation, accueil, évaluation, fixation des objectifs, projet de développement
 - le manque d'envie de réaliser l'entretien annuel
 - la différence de perception sur le bilan de l'année
 - la démotivation du collaborateur sur son poste

Co-développement

0.5 jours · Visio

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Séances individuelles de mentoring

1h/mois pendant 4 mois · Visio

Réalisation d'un baromètre 181°

30 min · en autonomie

Qu'est-ce qu'un baromètre 181° ?

Le baromètre 181° est un outil de progrès qui permet au manager de dresser le bilan de ses comportements et pratiques managériales, puis de le mettre en perspective avec la perception de ses collaborateurs et de son supérieur hiérarchique.

Objectifs

- Prendre conscience de ses points forts et axes de progrès managériaux
- Identifier les écarts de perception entre soi et les autres
- Poser les bases d'un plan de développement individualisé

Déroulé

- Communication des observateurs par le participant
- Questionnaire en ligne basé sur les compétences managériales et comportementales clés du management
- Analyse automatisée
- Réception du rapport confidentiel lors de la séance de restitution collective

Co-développement

0.5 jours · Visio

Qu'est-ce que le co-développement (CODEV) ?

Le co-développement est une méthode d'apprentissage en groupe, où un participant expose une situation réelle et s'appuie sur les échanges du collectif pour faire avancer sa réflexion.

Objectifs

- Clarifier du recul et améliorer sa pratique professionnelle
- Renforcer la coopération et l'intelligence collective
- Développer ses capacités relationnelle et managériales

Déroulé

- Un participant présente une situation réelle qu'il vit (le "client")
- Les autres posent des questions pour bien comprendre
- Le client formule sa demande (attentes vis-à-vis du groupe)
- Le groupe propose des idées, conseils ou retours d'expérience
- Le client fait une synthèse et définit ses prochaines actions

Inspirer son équipe & piloter la performance collective

2 jours · Présentiel ou visio

Objectifs pédagogiques

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- Développer une posture de leader inspirant
- Construire et partager un projet d'équipe clair et porteur de sens
- Définir et formaliser une feuille de route alignée avec les enjeux de l'équipe et de l'entreprise
- Mettre en place des rituels collectifs pour piloter la performance et maintenir l'énergie dans la durée
- Valoriser et reconnaître les réussites collectives pour renforcer la cohésion

Programme

Incarnier son rôle de leader

- Comprendre les composantes du leadership
- Renforcer la conscience de soi par la connaissance de ses forces et axes de progrès
- Être inspiré pour être inspirant : identifier son rêve, ses moteurs, ses valeurs...
- Développer sa présence et son impact à l'oral : prises de parole, posture, messages mobilisateurs

Construire un projet d'équipe mobilisateur

- Clarifier les notions clés d'un projet d'équipe : mission, vision, ambitions
- Définir une mission, une vision et des ambitions inspirantes
- Savoir partager et communiquer le projet de manière claire et inspirante

Définir les exigences collectives : la feuille de route

- Comprendre ce qu'est une feuille de route
- Identifier les composantes clés d'une feuille de route : enjeux, objectifs, priorités, actions
- Apprendre à co-construire une feuille de route
 - Réaliser un état des lieux de son environnement (SWOT)
 - Définir ses enjeux sur l'année à venir
 - Concrétiser les enjeux en objectifs, priorités puis actions

Piloter la feuille de route tout au long de l'année

- Comprendre l'impact du séquençement du temps sur la performance des équipes
- Faire la distinction entre pilotage réactif et pilotage ritualisé
- Définir les rituels à mettre en place dans son équipe
- Réussir ses bilans / lancements de période pour maintenir l'élan
- Fêter les succès collectifs

Co-développement

0.5 jours · Visio

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Manager le changement

2 jours · Présentiel ou visio

Objectifs pédagogiques

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les dynamiques humaines lors d'un process de changement
- Donner du sens et communiquer une décision de changement de manière claire et mobilisatrice
- Accompagner les réactions émotionnelles et les résistances de leurs collaborateurs avec justesse et bienveillance
- Mettre en place des outils et des rituels pour ancrer le changement et maintenir la dynamique collective dans la durée

Programme

Le changement : une réalité humaine, pas qu'un processus

- De quoi parle-t-on lorsque l'on parle de changement ?
- Comprendre pourquoi le changement génère des résistances
- Les différentes étapes du changement et leurs conditions de succès (courbe du changement)
- Les 10 règles du management du changement

Donner du sens : la clé de la mobilisation durable

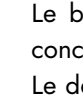
- Comprendre l'impact du sens dans la dynamique de changement (Golden Circle S.Sinek)
- Appréhender les différents éléments qui permettent de donner du sens
- Apprendre à formuler une décision de changement qui mobilise
- Atelier : construire un message managérial inspirant et structurant

Accompagner les réactions émotionnelles liées au changement

- Identifier et accueillir les différentes émotions : peur, colère, tristesse, etc.
- Canaliser ses propres réactions émotionnelles
- Réagir face aux résistances de ses collaborateurs : posture et actions concrètes
- Repérer et traiter les signes de démotivation

Structurer son accompagnement pour ancrer le changement dans la durée

- Les impacts d'un changement non piloté
- Les rituels individuels & collectifs pour maintenir l'énergie dans la durée
- Adapter son management à chaque étape du changement



Option post parcours : réalisation d'un 181° comparatif & restitution individuelle par un coach (+800 €)

Le baromètre comparatif reprend le même processus que celui réalisé en début de parcours. Il permet de mesurer les conséquences des évolutions perçues, et de visualiser la progression engagée sur les postures et pratiques managériales.

Le débriefing individuel avec un coach permet de prendre du recul sur la progression réalisée, de mettre en lumière les forces consolidées et les points de vigilance encore présents et d'échanger sur les enjeux du participant dans son contexte actuel pour construire un plan d'action individualisé.

Méthodologie pédagogique

- Pédagogie expérientielle : alternance d'apports concrets, de mises en pratique et de réflexions individuelles
- Mises en situation réelles : issues du quotidien managérial des participants
- Outils pratiques : directement transférables sur le terrain
- Échanges de pratiques : entre pairs pour enrichir les apprentissages

Validation des acquis

- Mises en situation avec feedback en groupe et de l'intervenant
- Auto-évaluation en début et fin de formation sur les compétences travaillées
- Réalisation d'exercices et quiz en cours de formation

Qualité de la formation

★★★★★★★★★ 9.1/10

En 2024, nous avons organisé 309 sessions de formation qui ont accueilli un total de 2531 participants, avec un taux de satisfaction moyen de 9.1/10

Accessibilité

Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Si vous avez besoin d'aménagements spécifiques concernant cette formation, n'hésitez pas à contacter Nina JULIAN (n.julian@kohe.fr)

Possibilité de financement

Si vous êtes une entreprise, cette formation est éligible au financement par votre OPCO (Opérateur de Compétence). Notre chargée de projet formation vous accompagne pour :

- Identifier les dispositifs de financement disponibles ;
- Préparer les éléments administratifs à transmettre à votre OPCO ;
- Optimiser votre budget formation en toute simplicité.

Contactez-nous !



contact@kohe.fr



www.kohe.fr



Bureau de Lyon
45 Quai Rambaud, 69002 Lyon
04.78.38.68.71



Bureau de Paris
37 Rue Caumartin, 75009 Paris
01.71.19.74.06

LEARNING THE PROFESSION OF MANAGER

At Kohe, we believe that management is a profession. Not a promotion. It's not a status. It is a demanding, complex, and profoundly human profession that must be learned, practiced, and perfected.

In a world where the expectations for managers are high, technical expertise alone is not enough. A manager's role relies on mastering subtle and precise skills and interpersonal abilities.

This comprehensive training program is designed for individuals who wish to learn how to practice this profession with accuracy, impact, and authenticity. Every word spoken, every gesture, and every managerial decision then becomes an opportunity to foster growth for the company, its employees, and the managers themselves.

Course objectives

Upon completing this course, participants will be able to:

- **Clarify their role and mission as managers** by identifying the key benchmarks of operational and human management to better position their actions within the organization;
- **Mobilize concrete tools and practices** to effectively support their employees, both individually and collectively (e.g., communication, delegation, management, and feedback);
- **Strengthen their managerial posture and impact** through better self-knowledge, particularly via the DISC tool, and adjust their management style according to situations;
- **Develop the commitment and sustainable performance of their teams** by creating conditions for consistency, shared responsibility, and long-term motivation;
- **Measure and develop their managerial practices** using a barometer and impact indicators for more conscious, agile, and aligned management.

Program

The fundamentals of management

2 days · In-person or via video conference

Educational goals

Upon completing this training, participants will be able to:

- Understand their role as managers and adopt the right approach
- Become aware of their impact on the performance and motivation of their team
- Exercise fair and empowering authority
- Maintain motivation over time

Program

Understanding the manager's role

- Defining management and the manager's key responsibilities
- Finding the balance between being demanding and being caring in your approach. Understanding the three positions of the manager: permissive, motivational, and authoritarian
- Understanding the power of perception and expectations on performance and motivation
- Learning to manage your emotions by distinguishing between the instinctive and reasoned circuits

Understanding employee motivational levers

- Understanding the three phases of motivation in a human group
- Understanding the impact of motivation on team performance
- The three states of motivation
- Satisfying everyone's need for recognition
- Understanding the 6 conditions of motivating management

Motivating through relationships

- Learning active positive listening
- Valuing an employee sincerely without resorting to demagoguery
- Turning a mistake into a learning opportunity
- Identifying signs of demotivation
- Re-engaging a demotivated employee

Exercising a fair and empowering authority

- Distinguishing between an error and a fault
- Understanding the authority process
- Practice giving non-aggressive reminders of the rules
- Conducting an empowering performance review

Getting to know yourself better to manage better

2 days · In-person or via video conference

Educational goals

Upon completing this training, participants will be able to:

- Identify their behavioral style and understand its strengths, limitations, and areas of concern
- Recognize the behavioral profiles of their employees and understand their needs, motivations, and stressors
- Adapt their communication and management style to different situations and profiles
- Identify their strengths and areas for managerial development using the 181° Barometer
- Integrate insights from DISC and the barometer to develop a concrete, sustainable managerial action plan

Program

Administration of a DISC questionnaire prior to training

Self-awareness and social awareness: pillars of emotional intelligence

- Understanding the importance of emotional intelligence in one's role as a manager
- Identifying emotions and automatic reactions and their impact on relationships
- Learning to channel one's emotions
- Developing self-awareness: recognizing your strengths and limitations
- Developing social awareness: decoding emotional and non-verbal signals in others

Discovering the DISC model and its profiles

- Presentation of the four DISC behavioral styles/colors
- Identifying each style's strengths and limitations
- Learning the difference between natural and adapted styles
- Identifying and analyzing your own DISC profile

Adapting your management to different profiles

- The 4 profiles' managerial styles and talents
- Understanding each profile's needs, fears, and motivations
- Identifying each profile's stressors
- Knowing how to adapt your communication and management style according to the profile of the person you are talking to

Discovering yourself as a manager

- Conditions for success in giving and receiving feedback
- Discovering how your team perceives your managerial behaviors and practices (181°)
- Becoming aware of their strengths and areas for managerial development identified in the barometer
- Linking your 181° barometer to your DISC profile

Developing your day-to-day managerial effectiveness

- Identifying your progress priorities using the 181° barometer and the DISC
- Creating a personal 90-day action plan
- Good practices for continued progress (rituals, feedback, self-assessment, etc.)

Developing and managing each employee

2 days · In-person or via video conference

Educational goals

Upon completing this training, participants will be able to:

- Identify the profiles, needs, and levels of autonomy of their employees in order to adjust their management style
- Conduct tailored briefings and debriefings to empower and drive progress
- Prepare and conduct motivating and constructive annual performance reviews
- Establish regular monitoring through management rituals and provide regular feedback
- Define and manage the mission statement over time

Program

Understanding individual profiles and needs to adapt one's management

- Recognizing the different levers of individual motivation (link with DISC)
- Identifying the steps necessary to progress from amateur to expert
- Evaluating your colleague's level of autonomy and competence on a task

Developing your employees on a daily basis

- Taking into account your employee's level of autonomy and competence when providing support
 - Briefing your colleague before any new assignment
 - Debriefing your colleague in a learning-oriented way after each assignment
- Valuing progress and successes based on the level of autonomy
- Practicing giving regular, constructive feedback

Defining and managing individual requirements: SMART objectives and mission statement

- Formulating SMART individual goals
- Understanding the mission statement, its objectives, characteristics, and components
- Distinguishing between a mission statement and a job description
- Learning how to write a clear and empowering mission statement
- Learning how to manage the mission statement throughout the year through one-on-one meetings

Conducting motivating annual reviews

- Understanding the implications of annual performance reviews for employees, managers, and companies
- Identifying the conditions for success in motivating annual performance reviews
- Learning how to conduct a structured annual review, including preparation, welcoming, evaluation, setting objectives, and development plans
- Managing specific situations:
 - lack of desire to perform annual maintenance
 - differences in perception regarding the year's results
 - employee demotivation in their position

Co-développement

0.5 day · Video conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

This CODEV meeting's format is identical to the previous one

Co-développement

0.5 day · Vidéo conference

Practical details



Duration

12.5 days (87.5 hours)



Location

Inter : Lyon, Paris or via video conference



Price

Inter : €9,000 excluding VAT



Target audience

Managers (all levels)



Prerequisites

None



Completion of a 181° comparative assessment & individual debrief with a coach in option (+€800)

The comparative barometer follows the same process as the one conducted at the beginning of the programme. It allows for a concrete measurement of perceived developments and provides a clear view of the progress made in managerial postures and practices. The individual debrief with a coach offers an opportunity to step back and reflect on the progress achieved, to highlight strengthened areas as well as remaining points of attention, and to discuss the participant's current challenges in order to build a tailored action plan.

Teaching methodology

- Experiential pedagogy involves alternating concrete contributions, practical applications, and individual reflections
- Real-life scenarios are drawn from participants' everyday managerial experiences
- Practical tools are directly transferable to the field
- Exchanges of practices between peers enrich learning

Skill validation

- Role-playing exercises with group and speaker feedback
- Self-assessment at the start and end of training on the skills worked on
- Completion of exercises and quizzes during training

Quality of training

★★★★★★★★★ 9.1/10

In 2024, we organized 309 training sessions, welcoming a total of 2531 participants and achieving an average satisfaction rate of 9.1/10.

Accessibility

All of our training courses are accessible to people with disabilities. If you require specific accommodations for this training, please contact Nina Julian (n.julian@kohe.fr).

Possibility of financing

This training is eligible for funding from your OPCO (Skills Operator). Our training project manager, Nina Julian, will support you in:

- Identifying available financing mechanisms;
- Preparing the administrative elements to be sent to your OPCO;
- Optimizing your training budget with ease.

Contact us !



contact@kohe.fr

www.kohe.fr



Lyon office

45 Quai Rambaud, 69002 Lyon
04.78.38.68.71



Paris office

37 Rue Caumartin, 75009 Paris
01.71.19.74.06