

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 · Paris · 12-13/03/26

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 · Paris · 09-10/04/26

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 rencontrés
 - 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

L'inscience 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 · Paris · 09-10/06/26

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
- 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 · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Co-développement

0.5 jours · Visio · 29/09/26 matin

Le déroulé du CODEV est identique au précédent

Modalités



Durée
12.5 jours (87.5 heures)



Lieu
Paris



Tarif
9 000 € HT



Public cible
Nouveaux managers, managers opérationnels et intermédiaires



Prérequis
Aucun prérequis