IFBD
Institute for Business Development

2027

Équilibrez la stratégie et l'opérationnel

Managing managers

> Vous inspirez vos managers vers l'action.

> Vous alternez rapidement entre les besoins de l'individu, de votre équipe et de l'organisation.

> Vous trouvez votre place entre opérations et stratégie.



Sous la direction experte de :

Patrick Lybaert
Director
EXECUTIVE LEADERSHIP FOUNDATION

>>> **IFBD.BE** / leadership & people management

Pourquoi ce programme ?

L'ÉTAPE SUIVANTE : PASSER DE L'ÉQUIPE À LA DIRECTION D'ÉQUIPE

Tout dirigeant commence par gérer une équipe ou un département. Ce premier niveau hiérarchique signifie travail acharné et sacrifice (de soi). Car, en tant que dirigeant, vous jouez un rôle crucial dans les performances de votre équipe. Vos connaissances spécifiques, votre volonté et votre persévérance déterminent la réussite de votre équipe…

TRAVAILLER ENCORE PLUS DUREMENT NE SUFFIT PLUS

Et puis vous atteignez un niveau de direction supérieur. Vous dirigez plusieurs chefs d'équipe, vous êtes chef de département ou faites partie de différentes équipes, y compris peut-être l'équipe de direction. Les attentes sont élevées, mais vos responsabilités en tant que leader augmentent elles aussi et doivent être accomplies différemment. Il ne sera pas possible de travailler encore plus durement pour pouvoir tout contrôler. Votre confiance en soi et votre résistance au stress sont structurellement mises à l'épreuve.
Si cela ne suffisait pas, le contexte du leadership change lui également : votre mission devient encore plus fatigante en raison des changements sociaux et technologiques importants, d'une complexité sans précédent et d'une incertitude croissante.

BESOIN DE NOUVELLES APTITUDES ET COMPÉTENCES EN TANT QUE MANAGER DE MANAGERS

Il n'est donc pas surprenant que de nombreux managers de managers ne réussissent pas dans leur mission. La plupart des études évoquent un taux d'échec de plus de 40 %. Car même si en tant que manager de managers vous retombez automatiquement sur votre expérience en tant que manager de personnes, vous devez acquérir une nouvelle façon de gérer et de diriger.

BIEN GÉRER LE RELATIONNEL EST UN ATOUT DE PLUS

Pour continuer à apporter une contribution positive au niveau de direction supérieur, il est nécessaire d'entretenir des relations solides avec les collègues et avec la direction. En effet, c'est avec vos collègues que vous construisez une culture organisationnelle forte. Vous êtes pleinement impliqué dans le développement du potentiel humain, dans la prise de décisions importantes et parfois difficiles, dans la détermination des orientations stratégiques, dans la promotion d'une vision forte, dans la mise en œuvre du plan stratégique, dans la stimulation incessante de l'innovation et dans l'introduction de changements radicaux.

DÉVELOPPER DES ÉQUIPES TRÉS PERFORMANTES PLUTÔT QUE LES DIRIGER

De plus, vous devez développer des équipes très performantes et promouvoir le travail d'équipe, être en mesure d'atteindre une forte implication de tous et créer les facteurs environnementaux appropriés au sein de structures organisationnelles parfois complexes, afin que chacun, y compris vous, puisse déployer le meilleur de soi.

ÉQUILIBREZ LA STRATÉGIE ET L'OPÉRATIONNEL

En tant que manager de managers, vous recherchez un équilibre entre la stratégie et l'opérationnel. Vous traduisez la vision de la direction pour vos cadres et les aidez à traduire à leur tour cette mission stratégique et cette vision en activités opérationnelles. Vous synchronisez la vision et l'action et bâtissez avec les leaders la réussite de l'ensemble de l'organisation, et non plus d'un département ou d'une équipe.

Le formateur



Patrick Lybaert a suivi à l'Université de Gand des études de psychologue organisationnel. Sa carrière a débuté dans le secteur bancaire, comme manager au sein de l'ancienne BBL, puis comme Programme Director au sein du centre de formation allemand pour un consortium de grandes banques européennes. Il est ensuite passé chez Management Center Europe, où il a occupé pendant 5 ans le poste de Programme Director pour le General Management et les programmes de Leadership. Puis, il est devenu Chief Learning Officer chez Pliva (une organisation pharmaceutique active à l'échelle mondiale) et il a été responsable de la mise sur pied de la Pliva's Corporate University. Aujourd'hui, Patrick travaille depuis déjà plus de 10 ans comme formateur à temps plein dans le cadre de programmes de Leadership complexes et intégrés. Il enseigne ainsi dans le cadre des Programmes Executive Education & Development à la Rotterdam School of Management, à l'université Erasmus. Et ce dans le cadre tant de divers programmes sur mesure que des programmes MBA.
Patrick est aussi le fondateur de l'Executive Leadership Foundation (ELF), une organisation de formation unique ayant pour but de proposer des solutions de leadership à des organisations internationales.
En qualité de formateur, il s'engage à développer le potentiel présent parmi les participants. Il vous aide ainsi à créer un lieu de travail intelligent dans lequel tout le monde est stimulé en vue de donner le meilleur de soi-même. C'est un formateur dynamique et motivant. Sa devise préférée est : « You can't change people, you can only help them to become more of themselves ». Patrick a entre-temps déjà formé plus de 15.000 dirigeants.

Les 10 mythes concernant « managing managers »

- **Mythe 1** : Les managers prennent des initiatives, se gèrent seuls et sont autonomes, sinon ils ne sont pas managers…
- **Mythe 2** : Les managers qui reçoivent un salaire juste savent parfaitement ce qu'on attend d'eux…
- **Mythe 3** : Les bons managers savent à quel point ils sont bons ou mauvais…
- **Mythe 4** : Les bons managers cherchent les informations dont ils ont besoin…
- **Mythe 5** : La fixation d'objectifs et de KPI suffit pour agir efficacement en tant que manager…
- **Mythe 6** : La concurrence entre les managers est bonne à la fois pour le manager individuel et pour toute l'entreprise…
- **Mythe 7** : Les réunions constituent une partie essentielle du travail de tout manager…
- **Mythe 8** : Le style de management ne se change pas, alors pourquoi aborder cette problématique avec les managers ?
- **Mythe 9** : Seuls des formations et des programmes de développement formels contribuent au développement des managers…
- **Mythe 10** : Les entretiens d'évaluation formels sont amplement suffisants pour mesurer les performances en management des managers…



Programme du cours

« Aujourd'hui, je dirige des personnes qui elles-mêmes en guident d'autres … Mais comment gérer leur management ? Que dois-je faire pour m'assurer qu'elles ne génèrent pas seulement du travail pour leurs équipes, mais qu'elles les guident également ? »
Peter C. - Operations Director



MODULE 1 : LE LEADERSHIP DANS UN CONTEXTE NOUVEAU

- La fin du leadership traditionnel ?
- Faire face au chaos, à l'incertitude et à la complexité.
- Le taoïsme et les nouveaux paradoxes du leadership.
- Les médias sociaux et le leadership.
- Pourquoi les managers de managers échouent-ils si souvent ?
- Les défis spécifiques des managers de managers dans leur nouveau contexte de leadership.

MODULE 2 : LE DIRIGEANT EN TANT QU'INDIVIDU

- Quel impact à donner ou à ne pas donner
- Les styles de leadership (David Goleman) : quel est le mélange idéal et quand appliquer quel style ?
- Conduire des discussions stratégiques.
- Raconter des histoires qui inspirent.
- Leadership Branding.

MODULE 3 : LEADERSHIP ET ÉQUIPES

- Quand travailler avec les équipes et quand ne pas travailler avec les équipes ?
- Les mythes du travail d'équipe.
- Guider et faire partie de plusieurs équipes (relations verticales, horizontales et diagonales).
- Découvrir et exploiter de façon optimale son propre rôle dans l'équipe et celui des autres.
- Équilibrer la composition des équipes.
- Le diamant propre à chaque équipe et la création d'équipes très performantes.
- Les compétences en leadership d'équipe.
- Équipes hétérogènes et équipes virtuelles.
- Travailler au sein d'organisations matricielles.

MODULE 4 : LEADERSHIP ET ORGANISATIONS

- Comprendre et influencer la culture de l'organisation.
- Diriger les changements organisationnels.
- Comment stimuler l'innovation ?
- Pourquoi les organisations et les personnes ne sont-elles plus connectées ?
- Comment prévenir le burn-out et néanmoins développer une culture hautement performante ?

MODULE 5 : PLAN D'ACTION POUR LES MANAGING MANAGERS

- Quels comportements et pratiques faut-il abandonner et lesquels faut-il adopter ?
- Plan d'action : concret, pratique et réalisable.

Comment nos trois formations en Leadership se positionnent-elles les unes par rapport aux autres ?

Managing Yourself : l'accent est mis sur notre authenticité – l'essence de qui nous sommes, notre impact personnel et nos capacités d'influencer, et la gestion de notre énergie physique, émotionnelle et spirituelle.

Managing People : l'accent est mis sur la gestion de collaborateurs individuels et d'équipes dans le cadre d'un processus de gestion des performances : motiver, exercer un leadership situationnel, écouter activement, communiquer efficacement et tenir des réunions productives, coacher, déléguer, donner un feed-back et mener des entretiens, gérer les conflits et les collaborateurs difficiles, résoudre les problèmes et décider, faire face au changement (gestion de la transition).

Managing Managers : l'accent n'est pas mis sur qui vous êtes mais sur ce que vous devez faire différemment pour réussir dans votre nouveau rôle au niveau de direction supérieur. La formation tournera autour de votre propre comportement et de votre manière de travailler, sur la façon de gérer plusieurs équipes auxquelles vous appartenez et de les guider, et sur la manière de développer l'organisation et l'accompagner sur la voie de la réussite. Le tout en tenant compte des nouveaux développements et paradoxes aux niveaux socio-économique, technologique et social.

Timing

08.30	Accueil - café
09.00	Début du cours (présentation du formateur)
12.30	Déjeuner
17.00	Fin du cours

Le matin et l'après-midi, une courte pause(-café) est prévue.

Une interactivité accrue

Les participants se voient offrir de multiples occasions de soumettre leur propre problématique au débat. Pour ce faire, nous demandons à recevoir au préalable un descriptif succinct du problème à formuler.
En procédant de la sorte, nous pouvons intégralement adapter le cours en fonction de vos propres besoins d'informations. À cette fin, il vous est possible de contacter à tout moment Dirk Spillebeen au numéro de téléphone **+32 10 20 89 90** – E-mail: **dirk@ifbd.be**.

Managing Managers

2027

> Date & lieu du cours : veuillez visiter notre site **www.ifbd.be**
> Frais de participation : € 1.495 (hors TVA)

>>> INSCRIPTION

Par e-mail :
info@ifbd.be



cliquer ici

Par notre site :
ifbd.be



cliquer ici

Par code QR :

Téléphone :
00 32 10 20 89 90



Pour plus d'informations sur votre inscription...

>>> INFORMATIONS PRATIQUE

Les frais de participation à ces **deux jours de cours** s'élèvent à **€ 1.495 hors 21 % TVA**. Par participant supplémentaire, vous bénéficierez de **5% de réduction** sur le montant total, avec une **réduction maximale de 20% (= 5 participants ou plus)**. Ce montant comprend les boissons chaudes/froides et un lunch copieux. Vous recevrez en outre un **précieux dossier documentaire** que vous pourrez consulter ultérieurement comme ouvrage de référence.
Après réception de votre inscription, nous vous faisons parvenir **une confirmation d'inscription** ainsi qu'une facture. Deux semaines avant la date du cours, vous recevez **une lettre de rappel**, ainsi qu'un plan descriptif pour vous rendre à l'hôtel.

Annulation

Nous comprenons parfaitement que d'autres priorités puissent survenir entre le moment de votre inscription et la date du cours. Dès lors, si nous pouvons enregistrer votre annulation écrite **deux semaines avant la date du cours**, seul un montant de 95 euros vous sera porté en compte. **Moins de deux semaines avant le cours**, vous nous serez redevable de l'intégralité de la somme due. Bien entendu, nous serons toujours enchantés d'accueillir l'un de vos collègues à votre place.

HÉBERGEMENT À L'HÔTEL

Un hébergement sur place est possible, ainsi vous pouvez entamer et/ou finir la formation de manière détendue.
Vous pouvez réserver une chambre d'hôtel sur le site suivant : **www.martinshotels.com/fr/hotel/chateau-du-lac.**

BASE DE DONNÉES DE L'IFBD & GDPR

Nous souhaitons vous tenir informé des dernières évolutions dans votre secteur. Pour ce faire, nous avons enregistré vos données dans notre base de données. Vos informations sont destinées à notre propre usage, sont protégées et ne sont jamais communiquées à des tiers. Nous prenons toutes les mesures nécessaires à cet effet. Conformément au GDPR, vous avez à tout moment le droit de consulter vos données, de les faire corriger et de les faire supprimer. Pour en savoir plus, consultez notre page www.ifbd.be/fr/GDPR ou écrivez à DPO@ifbd.be.

TERMES & CONDITIONS

Consultez notre page **www.ifbd.be/fr/qui-sommes-nous/informations pratiques** pour toutes nos modalités.