

PROGRAMME DE FORMATION

Management : Le kit de vie du CTO

Niveau 1

Durée : 2 jours (14h) + 1 séance de coaching individuel (45 min) **Tarif** : 2 190 € HT

✓ Qualiopi - Organisme référencé · N° 119 226 947 92

PRÉSENTATION

Le code ne suffit plus.

Vous venez de passer CTO ou vous l'êtes depuis quelques mois. Les défis techniques étaient finalement les plus simples. Gérer des personnalités, donner du feedback, déléguer sans perdre le contrôle : voilà votre quotidien désormais.

Une formation conçue pour le terrain

Pas de théorie managériale généraliste : on travaille sur de vrais cas de terrain, avec des outils directement actionnables

Conçue par et pour des profils tech

On parle de vrais problèmes de code, de vrais départs de développeurs et de vrais enjeux de scalabilité. Pas de théorie fumeuse.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

1 Affirmer sa posture Comprendre les pièges du passage de contributeur individuel à manager et construire sa légitimité.	2 Asseoir sa légitimité au Comex Passer de l'expertise technique à une vision business et stratégique globale.
3 Transformer les relations avec ses pairs Techs, Produit, Business, CS pour former une véritable équipe performante.	4 Manager au quotidien Maîtriser les outils fondamentaux : 1:1, feedback, délégation, gestion des objectifs.
5 Recruter et fidéliser Structurer un processus de recrutement solide et un onboarding qui réduit le turnover.	6 Aligner et communiquer Traduire la stratégie en priorités claires pour toute l'équipe.
7 Gérer son temps et son énergie Identifier où votre cerveau crée le plus de valeur et protéger ce temps.	8 Tenir des conversations difficiles Annoncer une mauvaise nouvelle, gérer une tension, sortir d'une réunion avec une décision.

Reboot · Organisme de formation

Référencé N° 119 226 947 92 · Agrément 11922694792
35 rue Pierre Brossolette · 92130 Issy-les-Moulineaux



06 14 92 85 64
www.reboot-training.fr
houily@reboot-training.fr

JOUR 1

Fondations : Se connaître, Posture & Management

M1 Se connaître pour mieux manager

- ▶ PCM (Process Communication Model) : identifier son propre profil de communicant et ses déclencheurs de stress.
- ▶ Comprendre ses émotions : leur rôle dans la prise de décision, comment les lire sans en être prisonnier.
- ▶ Décrypter les besoins non dits de ses collaborateurs : aller au-delà des mots pour comprendre ce qui motive vraiment.
- ▶ Être sur le fond plutôt que sur la forme : dépasser l'ego pour des interactions plus efficaces.

Focus : Poser les bases d'un management authentique plutôt que de reproduire un style appris par imitation.

M2 La posture du manager tech

- ▶ Les 3 casquettes du CTO : Visionnaire (Tech Strategy), Manager (People), et Garant (Delivery).
- ▶ De contributeur individuel à manager : les pièges classiques et les nouvelles postures à adopter.
- ▶ Management vs leadership : savoir quelle casquette mettre selon le contexte et pourquoi la confusion coûte cher.
- ▶ Asseoir son autorité sans titre : construire sa légitimité sur l'expertise, la cohérence et la confiance.
- ▶ Le syndrome de l'imposteur : le diagnostiquer, le démystifier, et en faire un signal plutôt qu'un frein.
- ▶ La gestion des attentes : CEO, CPO et investisseurs.

Focus : Sortir du micro-management pour se concentrer sur l'architecture humaine.

M3 Manager au quotidien : outils et pratiques

- ▶ Management situationnel : identifier le niveau de maturité (Compétence vs Motivation) d'un développeur sur une tâche donnée.
- ▶ Le coaching des profils « seniors » : comment challenger quelqu'un de plus expert que soi.
- ▶ Gérer les personnalités atypiques (le « génie » solitaire, le développeur démotivé...).
- ▶ Structurer ses 1:1 : fréquence, format et les questions qui révèlent ce que les réunions d'équipe cachent.
- ▶ Feedback qui change les comportements : méthode SBI, feed-forward et l'art de le rendre actionnable.
- ▶ Gérer la sous-performance : poser le bon diagnostic avant d'agir, plan d'accompagnement ou décision difficile.
- ▶ Développer ses collaborateurs : identifier le potentiel, ouvrir des opportunités de montée en compétences.
- ▶ Objectifs SMART : les fixer, les suivre, les ajuster sans en faire une bureaucratie.
- ▶ Piloter ses équipes par les données : KPIs de vélocité, de qualité et de santé d'équipe.
- ▶ Déléguer sans devenir goulot d'étranglement : matrice de délégation et niveaux d'autonomie.
- ▶ Sécurité psychologique en pratique : créer un environnement où l'erreur est un accélérateur d'apprentissage.

Focus : Adopter la bonne posture pour lever les bloqueurs de l'équipe et faire grandir chaque collaborateur.

M4 Recrutement, onboarding et rétention

- ▶ Définir sa « Tech Brand » : pourquoi un talent viendrait chez vous ?
- ▶ Structurer le process : de la chasse au « Closing » (négociation de salaire et equity).
- ▶ Le plan de carrière (Career Ladder) : comment projeter un dev dans l'entreprise sans le transformer en manager.
- ▶ Gérer les départs avec professionnalisme : offboarding structuré, knowledge transfer et rétrospective apprenante.

Focus : Réduire le turnover et sécuriser la croissance de la masse salariale.

M5 Communication d'influence, OKR & priorités

- ▶ La méthode OKR (Objectives and Key Results) appliquée à la tech.
- ▶ Vulgarisation stratégique : expliquer le « pourquoi » d'une migration ou d'un changement de stack.
- ▶ Négocier les ressources : comment obtenir du budget ou des recrutements supplémentaires.
- ▶ Fixer un cap sans ambiguïté : explicite vs implicite, la malédiction de la connaissance.
- ▶ Gestion des priorités : de la stratégie à la tâche, garder le contrôle et progresser en continu.
- ▶ Gérer son temps : Blue Work vs Red Work, travailler là où votre cerveau apporte le plus de valeur.
- ▶ Protéger sa concentration : stratégies concrètes face aux interruptions chroniques.

Focus : Aligner la feuille de route technique sur les objectifs de croissance de l'entreprise.

M6 Conversations difficiles & réunions

- ▶ Animer une réunion utile : préparer, faciliter, décider, suivre et savoir quand ne pas en faire.
- ▶ Annoncer une mauvaise nouvelle (refus d'augmentation, non-promotion, réduction de budget) : méthode, posture et suivi.
- ▶ Gérer une tension dans l'équipe : identifier la source, choisir le bon moment, tenir la conversation.
- ▶ Psychologie de la performance : la « Sécurité Psychologique » comme moteur de vélocité.

Focus : Maintenir la cohésion de l'équipe et sortir de chaque conversation difficile avec une relation préservée.

M7 Plan d'action et Boîte à outils

- ▶ Synthèse des apprentissages.
- ▶ Audit final : chaque participant choisit les 3 outils qu'il implémente sous 30 jours.
- ▶ Mise en place d'un groupe de « Peer-coaching » entre participants pour le suivi post-formation.

Focus : Repartir avec un plan d'action concret, pas juste des notes.

KIT DE VIE - BOÎTE À OUTILS

Chaque participant repart équipé

Un ensemble complet de templates actionnables pour appliquer les concepts

01 Le Canevas 1-on-1 Structure pour des échanges individuels à haute valeur ajoutée.	02 Le Career Ladder Modèle de grille de progression de Junior à Staff Engineer.	03 Le Template de Feedback Trame pour un feedback concret, non défensif et actionnable.
04 La Matrice de Délégation Outil pour distribuer les responsabilités selon le niveau de maturité.	05 Le Guide d'Onboarding Plan d'intégration structuré sur 30/60/90 jours.	06 Les Questions-Clés du Manager Tech Banque de questions pour les 1:1, réunions d'équipe et entretiens.

LE + PERFORMANCE : COACHING INDIVIDUEL POST-FORMATION

1 séance de coaching individuel

45 min en visio-conférence · 3 à 4 semaines après la formation

- ▶ Une formation sans suivi voit son taux d'application chuter de 70% après deux semaines. Le coaching garantit que les concepts appris deviennent des changements opérationnels mesurables.
- ▶ Chaque entreprise a sa propre culture. Le coaching permet d'aborder des sujets confidentiels dans un cadre privé et personnalisé.
- ▶ La séance permet de « tuner » la boîte à outils pour qu'elle colle parfaitement à la taille et à la stack de votre équipe.

Pourquoi choisir cette formation ?

Contrairement aux formations de management généralistes, ce programme a été conçu par et pour des profils tech. Pas de théorie fumeuse : on parle de vrais problèmes de code, de vrais départs de développeurs et de vrais enjeux de scalabilité.

Reboot · Organisme de formation

Référencé N° 119 226 947 92 · Agrément 11922694792
35 rue Pierre Brossolette · 92130 Issy-les-Moulineaux



06 14 92 85 64
www.reboot-training.fr
houilly@reboot-training.fr

INFORMATIONS PRATIQUES

Date de mise à jour	14.04.2026
Pré-requis	Cette formation s'adresse aux profils techniques qui viennent de prendre ou s'appêtent à prendre un premier rôle de management. Une expérience en développement logiciel ou en environnement tech est indispensable.
Public	CTO débutant dans le rôle (0 à 18 mois d'expérience managériale)
Dates inter-entreprise	décal d'entrée : sans Paris : 29/06/2026 - 21/09/2026 - 16/11/2026 A distance : 21/06/2026 - 12/10/2026 - 14/12/2026
Modalités d'évaluations	L'évaluation des acquis se fait tout au long de la formation au travers d'exercices à réaliser, de mises en situation et de QCM. Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.
Certificat de stage	Un certificat de fin de stage est remis au participant.
Compétences du formateur	Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie. Ils ont majoritairement cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et une grande pratique en entreprise.
Moyens pédagogiques	50% pratique et 40% théorique : exposés théoriques, exercices individuels et collectifs. Les supports pédagogiques sont remis au format électronique. Des exercices d'application ou études de cas sont prévus afin de valider les acquis des stagiaires.
Accès handicap	Oui, consultez notre référent interne : houily@reboot-training.fr
Modalités de suivi	Contrôle systématique des présences par demi-journée. Attestation de présence remise à chaque participant.
Moyens d'accompagnement	8 personnes maximum. Formation animée par un formateur expert. Pédagogie active et participative. Apport théorique et méthodologique. Étude de cas.
Travaux demandés	Un exercice est réalisé par le participant à la fin de chaque chapitre. Le participant dispose de 20 min avant de passer à la correction avec le formateur.
Modalités techniques	Les connexions et installations d'outils peuvent être testées en amont de la formation. Le formateur prend la main sur le poste du participant en cas de difficulté. Le lien de connexion est envoyé 2 semaines avant le début de la formation. Assistance : houily@reboot-training.fr - 06 14 92 85 64 (réponse en moins de 24h).