



MANAGER-COACH : SAVOIR UTILISER LES OUTILS DU COACHING POUR FAIRE PROGRESSER SES COLLABORATEURS

Référence MANOUT01

Fiche de formation

BESOINS

Vos collaborateurs ont besoin d'évoluer dans un climat de sécurité et de confiance, générateur de valeurs humaines fortes. Leurs managers doivent les accompagner dans leur évolution, développer leurs compétences et leurs aptitudes à s'adapter, à faire face aux changements. En adoptant la posture de coach, le manager peut emmener ses équipes plus loin et mieux.

APPORTS

Cette formation apporte au manager les outils pour générer la confiance de ses collaborateurs grâce à la qualité de la relation qu'il installe. Les outils du coaching lui permettront de jouer plus pleinement son rôle au sein de l'équipe : connaissance des modes de fonctionnement de ses collaborateurs, capacité à les prendre en compte avec leurs systèmes de réflexion, s'appuyer sur leurs points forts, valoriser leur volonté de développement. Il disposera des outils opérationnels pour booster la motivation de ses collaborateurs.



Membre de l'International Coaching
Federation

PRESCRIPTIONS

OBJECTIFS

- Acquérir une posture de manager coach pour développer les compétences et les potentiels de son équipe ;
- Maîtriser les outils appropriés au coaching managérial ;
- Savoir créer des conditions d'évolution pour chaque collaborateur ;
- Développer et optimiser la coopération dans son équipe ;
- Favoriser la mobilisation des énergies vers un objectif commun à travers les évolutions individuelles ;
- Développer son leadership en sachant stimuler les succès quotidiens.

PUBLIC CONCERNE

- Tout manager ayant une expérience managériale et désireux de mieux faire progresser ses collaborateurs ;
- Qui veut donner une dimension humaine à sa pratique managériale ;
- Qui veut élargir sa palette d'outils pour faire évoluer son équipe ;
- Qui veut agir sur les freins et blocages internes de ses collaborateurs ;
- Qui veut pouvoir agir à la fois au niveau de l'individu et de l'équipe.
- Favoriser la performance collective en intégrant les outils du coach à la fonction du manager
- Qui veut disposer d'outils de gestion des crises au sein de son équipe.

PREREQUIS

- Être motivé à adopter la posture de manager coach dans les cas de management adaptés.

DUREE

- La formation se déroule sur 2 jours (14 heures) pour un entraînement intensif.

LES + PEDAGOGIQUES DE LA FORMATION

- Consultant-formateur expert ;
- Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques ;
- Travail individuel d'application (jeux de rôles) sur ses expériences ;
- Analyse méthodologique de cas ; proposition d'actions coaching ;
- Identification de ses points forts en tant que coach ;
- Création d'un plan d'action personnel (projet d'application) ;
- Entraînement via des mises en situation / mises en application (apprenants et formateur).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

- 6 maximum pour respect normes COVID19 et plus d'efficacité pédagogique.

SESSIONS INTER-ENTREPRISES 2020

Paris – Opéra

- 14 & 15 septembre
- 28 & 29 septembre
- 7 & 14 octobre
- 26 & 27 octobre
- 11 & 18 novembre
- 21 & 22 décembre

Participation aux 2 jours : 1550 euros HT

Ces sessions respectent les normes sanitaires COVID19.

DEROULE

1er jour :

Acquisition des principes, techniques et méthodes par apports et interactivité.

Double entraînement par des mises en application intensives (apprenants et formateur) sur :

- a) la structure de l'entretien de coaching individuel « minute » ;
- b) le questionnement de coaching comme seconde nature.

2ème jour :

Consolidation des principes, techniques et méthodes.

- a) perfectionnement et développement des étapes de l'entretien de coaching (modèle GROW) ;
- b) consolidation du questionnement propre au coaching (« minute » et GROW) ;
- c) méthode de coaching d'équipe.

CONTACT - INSCRIPTIONS

ADRESSE :
PatrickJAYCommunications
4 Place de l'Opéra F-75002 Paris

TELEPHONE : +33 (0)607191842
E-MAIL :
patrickjay@patrickjay-consulting.eu
SITES WEB
www.coach-communication-professionnelle.fr/

CONTENU CLE

Les principes fondamentaux du coaching managérial

- Comprendre le rôle de manager-coach ;
- Accepter de passer de la posture « Je t'apporte des solutions » à « Faisons alliance pour te permettre de faire émerger les solutions » ;
- Appréhender et assumer la posture de manager coach, ses indications et son périmètre de responsabilité.
- Les motivations au coaching managérial
- Comment accompagner ses collaborateurs vers le développement et l'autonomie : repères et outils
- Intérêts pour le manager à incorporer dans son management :
 - L'institution d'un climat de sécurité et de confiance favorable ;
 - La qualité de vie au travail.

Les aptitudes du manager coach

- Distinguer le rôle du coach de celui du hiérarchique ;
- Appréhender le rôle et la posture, les aptitudes et les conditions de réussite du manager coach ;
- Trois casquettes du manager : actions et moments associés ;
- Les attitudes et comportements spécifiques du manager-coach ;
- Adapter son style d'accompagnement au stade d'évolution du collaborateur ;
- Les situations qui appellent à coacher ses collaborateurs.

Méthode de coaching managérial

- Savoir capitaliser sur les questions pour développer chez les collaborateurs la confiance en soi, l'adhésion aux solutions apportées,
- le lien émotionnel au sein de l'équipe, le sens des responsabilités et l'aptitude au leadership.
- Acquisition des étapes de la méthode :
 - Réalité présente, enjeux, décision, objectif, options, plan d'action et engagement.

Les compétences à développer

- Savoir créer un climat de sécurité et confiance ;
- Feedbacks et Feedforwards : utiliser les signes de reconnaissance ;
- Les six attitudes de Porter et leurs conséquences en entretien ;
- Apprendre à lâcher prise ;
- Questionner pour faire révéler, pas pour savoir ;
- Développer son écoute active et son empathie.

Agir sur l'individualité des collaborateurs.

- Savoir ajuster le processus de coaching pour chaque collaborateur ;
- Identifier les besoins de chacun et les blocages pour favoriser la performance.
- Les différents leviers de motivation et d'engagement des collaborateurs face à l'équipe.

Mise en œuvre d'un plan d'action personnel

- Création de son projet d'application des techniques apprises sous la forme d'un entretien de coaching joué et débriefé.