

ADOPTER UNE POSTURE DE MANAGER COACH

Objectifs pédagogiques

- Acquérir les principes fondamentaux du coaching et ses outils pour adopter la posture de manager coach
- Identifier les apports et les limites du coaching pour le manager
- Prendre du recul sur son rôle de manager et trouver le style le plus adapté

Prérequis

Aucun

Public

Managers

Durée

2 jours (14 heures)

Dates

Sur demande

Tarifs INTRA

2.400,00 € HT

Nombre participants

2 à 12 personnes max

Modalités d'évaluation

Evaluation de l'OF par les stagiaires en fin de stage

Evaluation des connaissances en fin de formation avec cas d'application

Accessibilité de l'offre

En présentiel dans les locaux mis à disposition par le client ou à distance via teams



Coaching et management : un formidable levier de motivation dans l'entreprise !

La posture de coach et celle de manager sont bien différentes.

Pourtant, certains outils utilisés en coaching peuvent permettre dans l'entreprise de :

- **Motiver**
- **Accompagner le changement**
- **Développer des potentiels**
- **Favoriser l'autonomie**
- **Cadrer et fixer des objectifs**

Pendant deux journées consécutives, les managers découvrent l'**importance des feed-back, l'intérêt de la Communication Non Violente, l'impact des signes de reconnaissance...**

Le but est qu'ils découvrent et qu'ils adoptent les outils qui leur conviennent afin de **trouver leur posture idéale de « Manager Coach »**.

Il s'agit là d'un **travail sur le « savoir-être »** du manager.

Programme

Le coaching comme style de management

- Pourquoi devenir manager coach ?
 - Règles de base
 - Posture
 - Empathie
 - Ecoute-active
 - *Mise en situation : Pratique de l'écoute active*
- Savoir-faire ou savoir-être ? L'importance de bien se connaître
 - Quel manager êtes-vous ?
 - *Questionnaire DISC Arc-en-Ciel pour établir le profil des managers*
- Le « manager coach » en entreprise : intérêts et limites
 - Exemples concrets
 - *Brainstorming et réflexion individuelle sur la mise en application*
- Coaching individuel et coaching d'équipe
 - Points Communs
 - Différences
 - *Mise en situation : coaching d'équipe*
- L'entretien de coaching
 - Le cadre
 - Les étapes
 - *Mise en application en sous-groupes en partant de problématiques réelles*

Les outils du coaching et leur pratique

- La motivation d'équipe
 - Donner du Feed-back constructif
 - Utiliser la Communication Non Violente (CNV)
 - Donner des signes de reconnaissance
 - *Mise en situation : mener un entretien de recadrage tout en gardant le collaborateur motivé + formulation d'une demande à un collaborateur de manière assertive*
- L'accompagnement du changement
 - Comprendre la systémique
 - Déterminer des objectifs
 - Visualiser le changement
 - *Mise en situation : la détermination d'objectifs avec la PNL*
- Le développement des potentiels
 - Se connaître pour mieux comprendre les autres
 - Prendre en compte les émotions
 - *Cas pratiques : ce que disent nos émotions, les réguler et les utiliser de manière concrète*
- L'autonomie des collaborateurs
 - Instaurer une relation de confiance
 - Mettre en place les conditions d'efficacité
 - *Carte du changement*

« C'est votre attitude, bien plus que votre aptitude, qui détermine votre altitude »

Zig Ziglar

Modalités et moyens pédagogiques

Diaporama
Remise de la copie du diaporama sous format pdf
A chaque étape, des exercices d'application et cas pratiques
Jeux de rôles

Information Handicap

Toutes les formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Chaque situation étant unique, vous préciserez le(s) handicap(s) à l'inscription. Nous pourrions ainsi confirmer l'ensemble des possibilités d'accueil et vous permettre de suivre la formation dans les meilleures conditions.

Pour toutes informations complémentaires, nous vous conseillons les structures suivantes : AGEFIPH (www.agefiph.fr), FIPHFP (www.fiphfp.fr)
Entre2coaching Médiation EURL tient par ailleurs à votre disposition une liste de partenaires ressources mobilisables le cas échéant.

