

MANAGER EN POSITION DE MANAGER COACH

En plus d'organiser, de mobiliser, de donner du sens, et de décider, le rôle du manager est d'accompagner chacun dans le développement de son autonomie et de ses capacités, en sachant pour cela, se départir de sa posture hiérarchique pour endosser celle de manager-coach et s'approprier les outils et approches du coaching individuel.

PROGRAMME DE LA FORMATION

2+2 jours



8-9 sept. + 29-30 sept. 2021
9h30 - 17h00



IRA de Nantes



Cabinet REOR
Jérôme LANVIN



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Comprendre le rôle et la posture du manager coach
- ✓ S'approprier les concepts, outils du coaching
- ✓ Prendre la posture de coach dans des situations particulières et complexes



PUBLIC

Toute personne exerçant une fonction d'encadrement d'équipe et souhaitant faire évoluer ses pratiques managériales



PREREQUIS

Avoir une expérience de plusieurs années du management d'équipe



METHODES PEDAGOGIQUES

Pragmatique et concrète, la formation est constituée de 70 % de mises en application et de pratique, à partir de situations exposées par les participants, ou de cas proposés par l'intervenant.

Un support pédagogique reprenant l'essentiel est remis à chaque stagiaire à l'issue de la formation.

PASSER D'EXPERT A MANAGER COACH

- Ce qu'est le coaching, les bénéfices à en attendre.
 - Les distinctions entre la « position haute » et la « position basse », de la posture d'autorité à celle de facilitation
 - La posture du manager-coach : principes, processus, contenu
- Les différences et les complémentarités entre management-autorité et management-coaching

BIEN SE CONNAITRE POUR BIEN ACCOMPAGNER

- Prendre conscience de ses biais personnels
 - Identifier ses styles comportementaux préférés (Approche DISC), ses zones de force et de vigilance dans les relations
 - Développer son intelligence émotionnelle
- Ateliers en groupe, test, e-questionnaire sur les styles comportementaux préférés.

CONNAITRE ET S'APPROPRIER LES CONCEPTS ET METHODES DU COACHING

- Rendre son collaborateur acteur de son développement, transformer la plainte en objectif
- Décrire le Réel, cerner le Problème, identifier les Besoins réels, définir la Demande et le résultat attendu et Contractualiser la relation (RPBDC).
- Explorer une situation-problème avec l'outil SCORE.

MAITRISER LES OUTILS EFFICACES DE COACHING

- Développer ses capacités d'écoute active. Techniques de questionnement.
 - Fixer des objectifs réalistes et donner envie
 - Pratiquer le feedback, les recadrages de contexte et de sens, les encouragements, les signes de reconnaissance motivants
- Mises en situations sur les différents outils, suivis de débriefings.



APPLICATIONS D'INTERSESSION

DEVELOPPER L'AUTONOMIE

- Evaluer l'autonomie du collaborateur.
- Instaurer la confiance pour favoriser la prise d'initiative.
- Identifier les degrés de maturité professionnelle, relationnelle et émotionnelle.

Détecter le degré de maturité d'un profil et faire un coaching en s'y adaptant.

LE MANAGER COACH ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS

- Partager la vision, donner du sens
- Favoriser l'engagement de chacun
- Faire du collectif une ressource

LE MANAGER-COACH FACE AUX SITUATIONS DIFFICILES

- Faire face aux résistances par l'incitation et l'action.
- Aider le collaborateur à dépasser ses freins personnels.
- Les recadrages, les techniques d'influence et d'engagement...
- Discerner et gérer les jeux psychologiques.

Entraînement aux situations difficiles en posture de manager-coach.

Analyse d'extrait de film sur les jeux psychologiques