

Manager-Coach

Cibles et objectifs de la formation

La formation Manager-Coach de Business & Harmonie® est destinée aux managers en postes, souhaitant développer la posture de coach dans leur pratique managériale quotidienne.

Bénéfices

La posture de coach vise avant tout à mettre le collaborateur en responsabilité. Le manager est disposé à lui donner une plus grande autonomie. Cette posture est efficace avec des collaborateurs ayant une maturité professionnelle avancée et surtout un état d'esprit positif et constructif. Elle ouvre le champ des possibles, permet au collaborateur coaché d'être réellement acteur, force de proposition. Cela favorise l'autonomie, la créativité, l'engagement, la confiance, l'échange. En résumé, c'est une posture indispensable pour faire grandir les équipes et favoriser leur épanouissement.

Tout manager moderne, qu'il soit hiérarchique ou transverse, se doit de développer des compétences de coach. Néanmoins, la posture de coach présente également des limites. Elle ne convient pas à toutes les situations et demande beaucoup de temps. Nous distinguerons les contextes pour lesquels elle est appropriée et ceux pour lesquels il faudra absolument l'éviter.

In fine, l'enjeu principal sera de savoir adapter son style de management et de faire preuve d'une plus grande flexibilité avec l'intention d'aider nos équipes à se développer sur le plan des compétences et de l'engagement.

Informations et inscriptions

contact@business-harmonie.com

06 42 91 50 79

Contenu de la formation

- Définition du coaching versus le management.
- Identifier les contextes et profils pour lesquels la posture de manager-coach sera plus efficace.
- Savoir analyser le degré de maturité de nos collaborateurs.
- Les attitudes du coach : questionnement et écoute.
- Les notions de filtres de perception et cadres de référence. L'importance de savoir mettre de côté préjugés et jugement dans la posture de manager-coach.
- Les différents types de questions : ouvertes, fermées, factuelles, de motivation.
- Les différents types d'écoute : active, empathique, miroir.
- La reformulation, comment en faire un outil de coaching efficace.
- La notion d'objectif, ou l'importance de visualiser le résultat attendu :
 - ✓ Expérimentation de l'état présent et de l'état désiré.
 - ✓ Les 7 critères de l'objectif, clarification de l'objectif pour la formation.
- Les techniques de visualisation pour augmenter la motivation du collaborateur coaché.
- Savoir faire preuve d'un soutien inconditionnel :
 - ✓ Sponsoriser, parrainer, encourager, reconnaître.
- Confronter avec bienveillance :
 - ✓ Donner un feedback factuel.
 - ✓ Questionner sur les enjeux et les conséquences.
- Conduire un entretien de coaching avec la méthode GROW :
 - ✓ Goal : l'objectif
 - ✓ Reality : les éléments du contexte
 - ✓ Options : les pistes de résolution
 - ✓ Will : le plan d'action
- Coacher en situation de changement :
 - ✓ Les différents types de changements
 - ✓ Les conditions pour faire adhérer : Savoir, Vouloir, Pouvoir
 - ✓ La courbe de deuil
 - ✓ Les outils pour faire face aux résistances et cartographier les acteurs.
- Outil de coaching, les niveaux logiques : le contexte, le comportement, les capacités, les croyances, critères et valeurs, la mission.
- Synthèse de la formation :
 - ✓ Ancrage des acquis.
 - ✓ Les points à travailler : questions/réponses et réentraînement.
- Le pont vers le futur : engagement à mettre en œuvre.
 - ✓ Et demain que ferez-vous concrètement ? Quel manager-coach serez-vous ?
- Bilan de la formation.