



Posture de manager coach



Durée : 2 journée (14h)



Prix : 2 590€ HT / participants
(prise en charge OPCO possible)



Présentiel

Groupe de 4 à 8 personnes

FORMATEUR

Nos formateurs sont soigneusement sélectionnés en fonction du projet et de leur expertise. Leur intervention est préparée pour maximiser la personnalisation de l'approche.

EN SORTANT DE CETTE FORMATION, VOUS SAUREZ :

- développer des postures d'accompagnement de vos équipes adaptées au contexte.

ET CELA VOUS SERA UTILE POUR :

- Maintenir la performance et l'efficacité
- Renforcer le sentiment d'appartenance,
- Améliorer la communication avec les équipes.
- Développer les attitudes encourageant la confiance partagée.
- Mettre en application les clés favorables à la coopération durable.
- Déceler les points de blocage des équipes ou d'un projet.



Avis client : 4,8/5



Degré d'acquisition : 96%



Accessible aux personnes à mobilité réduite sur projet



Objectifs pédagogiques et compétences visées

- S'approprier les principes du manager coach.
- Utiliser des outils issus du coaching pour accompagner les collaborateurs.



PARTICIPANTS :
Managers/dirigeants



PREREQUIS
Aucun

Contact

Référent pédagogique

David Buttet

david.buttet@thinkingintra.fr

06 84 49 93 06

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : basée sur une alternance de cours théoriques, d'outils simples, concrets et efficaces et de cas pratiques. Le formateur s'adapte au rythme de chacun.

Les stagiaires se voient remettre le support et les matrices à utiliser par la suite pour mettre en application les fondamentaux appris en formation.

Modalités d'évaluation

Auto positionnement préalable.

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de questionnaires, d'exercices, mises en situation, travaux pratiques...

Evaluation en fin de parcours

Remise d'une attestation de suivi de la formation.



La réponse sur mesure orientée résultats

Programme Manager coach

Des formations en présentiel



Accueil, verbalisation des attentes, tour de table

WORKSHOP 1 : Introduction à la posture de manager coach

Compétence travaillée : Prise de conscience du rôle de coach et de la posture d'accompagnement.

Sous-objectif : Comprendre la distinction entre un manager classique et un manager coach, identifier les enjeux de l'accompagnement dans le management relationnel.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Accueil des participants.
- Présentation du programme et des objectifs de la formation.
- Échanges sur les attentes des participants.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Introduction au coaching en management.
- Différence entre management traditionnel et management coach.
- Les qualités essentielles d'un manager coach : écoute active, questionnement, bienveillance, etc.
- Illustration d'exemples concrets d'application dans un contexte professionnel.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : rôle d'un manager coach dans un scénario spécifique (exemple : entretien de feedback, résolution de conflits, gestion d'une situation complexe).
- Participants jouent le rôle du manager et du collaborateur.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Liste des bonnes pratiques pour adopter une posture de coach.
- Identification des erreurs courantes (trop directif, absence de feedback constructif, etc.).

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation d'une situation de coaching avec un autre participant.
- Feedback structuré par les pairs et formateur sur l'efficacité de la posture de coach.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des concepts abordés.
- Définition d'un plan d'action personnel pour appliquer les bonnes pratiques de manager coach.
- Évaluation rapide de l'atelier.

WORKSHOP 2 : Le questionnement pour accompagner l'autonomie

Compétence travaillée : L'art du questionnement pour favoriser la prise de conscience et l'autonomie.

Sous-objectif : Apprendre à poser des questions puissantes pour aider à la réflexion et à la décision.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Rappel des objectifs de l'atelier.
- Introduction au questionnement en coaching et à son importance dans le management.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Les principes du questionnement en coaching : questions ouvertes, exploratoires, reflétantes.
- Comment utiliser le questionnement pour faire émerger les solutions chez le collaborateur.
- Différence entre questionner pour guider et questionner pour manipuler.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : le manager pose des questions pour aider son collaborateur à réfléchir sur un problème complexe.
- Focus sur le type de questions utilisées et leur impact sur la réflexion.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Liste des bonnes pratiques pour poser des questions efficaces.
- Erreurs à éviter : questions fermées, jugements déguisés, interruption prématurée.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation de dialogue de coaching avec un autre participant, en se concentrant sur l'utilisation du questionnement.
- Feedback structuré sur la qualité des questions posées et leur effet sur la réflexion du collaborateur.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Bilan de l'atelier : récapitulatif des types de questions et de leur utilisation.
- Définition d'un plan d'action pour intégrer des questions puissantes dans les échanges quotidiens.
- Évaluation rapide de l'atelier.



WORKSHOP 3 : L'écoute active pour un accompagnement personnalisé

Compétence travaillée : Développer une écoute empathique et active pour mieux comprendre les besoins et les motivations du collaborateur.

Sous-objectif : Apprendre à écouter sans jugement, à reformuler et à comprendre les non-dits.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Accueil et rappel des objectifs de la formation.
- Introduction à l'écoute active : pourquoi est-elle cruciale dans le coaching ?

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Principes de l'écoute active : écoute sans jugement, reformulation, validation émotionnelle.
- L'importance du silence et des pauses pour une écoute attentive.
- Comment l'écoute active renforce la relation de confiance.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : exercice d'écoute active où un participant partage un problème et l'autre doit écouter sans interrompre, reformuler et poser des questions de clarification.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques : silence, attention, reformulation.
- Erreurs fréquentes : écouter pour répondre, interrompre, juger trop rapidement.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation d'une conversation de coaching en situation réelle, avec focus sur l'écoute active.
- Feedback des pairs et du formateur sur la capacité d'écoute et la qualité des reformulations.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des bonnes pratiques d'écoute active.
- Plan d'action pour intégrer ces pratiques dans les interactions quotidiennes.
- Évaluation rapide de l'atelier.

WORKSHOP 4 : Donner et recevoir du feedback constructif

Compétence travaillée : Savoir donner et recevoir des feedbacks qui facilitent l'apprentissage et la performance.

Sous-objectif : Apprendre à formuler un feedback constructif et à l'utiliser pour guider l'évolution du collaborateur.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Accueil et présentation des objectifs du workshop.
- Importance du feedback dans une posture de manager coach.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Principes d'un feedback constructif : spécifique, orienté sur les comportements, objectif et bienveillant.
- Le modèle DESC (Décrire, Exprimer, Spécifier, Conclure) pour structurer un feedback.
- L'art de recevoir un feedback et son importance dans le développement personnel.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : participants s'échangent des feedbacks dans des scénarios professionnels réels (réussites, axes d'amélioration).
- Focus sur le respect des principes du feedback constructif.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour un feedback efficace.
- Erreurs à éviter : être trop vague, ne pas se concentrer sur le comportement mais sur la personne, donner un feedback trop général.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation de séance de feedback : un participant donne un feedback à son pair en utilisant la méthode DESC.
- Feedback sur la manière dont le feedback a été formulé, avec des conseils d'amélioration.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif sur l'importance du feedback dans la posture de manager coach.
- Élaboration d'un plan d'action pour intégrer le feedback constructif dans les pratiques quotidiennes.
- Évaluation finale de la formation.

Clôture et questionnaire de satisfaction de fin de formation

Le programme



Thinking Intra

JOUR 2