

Manager coach

INTRA



Objectifs

- Évoluer dans sa vision et son rôle de manager
- Expérimenter les outils de coaching au service de l'autonomie, de l'engagement et du développement des équipes
- Faire face aux situations difficiles avec tact et impact
- Accompagner positivement le changement



Public

Encadrants, managers disposant de plusieurs années d'expérience et souhaitant développer des compétences de manager coach



Prérequis

Avoir suivi une formation sur les fondamentaux du management



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



Une alternance de notions théoriques, de mises en situations, d'outils de coaching (profil de personnalité professionnelle-Process COM®, écoute active, technique de feedback assertif – modèle du DESC®) et construction d'un plan d'action individualisé



EN AMONT DE LA FORMATION :

Questionnaire profil Process Com

Le questionnaire est envoyé par lien 4 à 6 semaines avant le début de la formation et doit être complété au plus tard 2 semaines avant le début de la formation.

Mieux se connaître pour mieux manager

- Formalisation chez soi et chez l'autre de son mode de pensées et des émotions
- Profil de personnalité Process Com® et découverte du modèle associé
- Cartographie des profils de ses collaborateurs et impact sur les interactions



ATELIER

Quelles sont les principales qualités du manager coach ?

S'approprier la posture du manager coach

- La posture coach : les bases de l'empathie.
- Mieux communiquer en utilisant les techniques de la PNL.
- Les outils : l'écoute active, l'assertivité, le feedback.



ATELIER

Comment instaurer un climat bienveillant et bâtir avec ses collaborateurs une relation de confiance ?

Faire face aux situations difficiles

- Le stress : en repérer les premiers signes pour soi ou pour son équipe et mieux le déjouer. Expérimenter les techniques de sophrologie pour prendre la distance nécessaire.
- Les conflits : repérer les besoins psychologiques non comblés, déjouer les jeux psychologiques en place et restaurer des interactions de qualités.



CAS PRATIQUES POUR UTILISER LES OUTILS VUS PRÉCÉDEMMENT

Assertivité, écoute active et feedback.

- Le changement : présentation du modèle de Kübler Ross et roue d'Hudson



TRAVAIL EN SOUS-GROUPE

Application des modèles du changement aux enjeux de l'établissement et à la réalité opérationnelle vécue par les managers.



MISE EN SITUATION

Comment communiquer positivement sur le changement avec ses équipes ?

Créer l'autonomie et le développement des équipes

- Intégrer le savoir être, le savoir communiquer et les principes d'éthique du manager coach
- Fixer un cadre de travail clair et objectif en laissant aux collaborateurs une marge de manœuvre appropriée
- Se positionner entre surcontrôle et autonomie totale en se basant sur le principe de sécurité nécessaire à chacun
- Intégrer ses équipes à la stratégie des projets pour que chacun soit acteur et engagé et bâtir un projet professionnel commun pour fédérer l'équipe



CO-CONSTRUCTION D'UN PLAN D'ACTION INDIVIDUEL TOUT AU LONG DE LA FORMATION