

Devenir Manager Coach

Découvrir une nouvelle façon d'investir son rôle de manager

Objectifs :

- Découvrir une nouvelle façon d'investir son rôle de manager par l'application des fondamentaux du coaching.
- Développer le potentiel des personnes par l'épanouissement des membres de l'équipe.
- Adopter et s'entraîner à la posture du manager-coach.

Participants et pré-requis :

Manager confirmé.

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Nous contacter pour toute demande d'adaptation.

Méthode pédagogique :

Formation en présentiel avec un formateur.

Notre formateur, consultant en management et commercial, s'appuie sur un parcours en entreprise de Directeur des ventes ou Directeur régional avec une forte dimension managériale, commerciale et opérationnelle.

- Une pédagogie **dynamique et impliquante** : l'animation est interactive et mêle les exercices pratiques en binômes, les jeux de rôle, les autodiagnostic, les groupes de réflexion et les apports théoriques qui fournissent structures et repères.
- Une **mise en mouvement ludique, expérientielle, émotionnelle** : de nouvelles expériences par le jeu et des ateliers créatifs, puis cristallisation collective des nouvelles acquisitions.
- **L'intelligence collective** (le participant apprend aussi de lui) et **la responsabilisation** (le participant amène sa « matière » sur laquelle travailler) sont **au cœur du processus d'apprentissage**.
- Un **suivi** pour accompagner et ancrer les progrès
- Une **synthèse des outils et méthodes** sur chaque thème.

Evaluation :

Mise en situation sur une ou plusieurs compétences observables permettant de vérifier la réalité de l'intégration et la réalité de mise en œuvre des compétences requises.

Durée :

1 jour soit 7 heures de formation.

Délais d'accès : de 7 jours à 3 mois selon le mode de financement.

Programme :

1. Adopter la posture d'un manager coach

- les 3 fondamentaux pour bâtir la relation de confiance : authenticité, acceptation inconditionnelle, empathie
- la compréhension et le respect des cadres de référence
- position haute, position basse
- la grille RPBD pour cadrer et contractualiser la demande
- le feed back pour faire émerger la demande

2. S'entraîner à l'entretien en posture coach

- les méthodes d'écoute et de reformulation
- position méta et méta communication
- le processus d'accompagnement au changement
- les recadrages
- éviter le sauvetage