

COMMENT DEVENIR MANAGER COACH

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES ET COMPETENCES VISES :

Adopter une posture de manager-coach dans ses actes de management. S'approprier et intégrer dans sa pratique professionnelle les outils et les processus du coaching. Favoriser et développer la co-construction dans son équipe. Adapter son style de management à la maturité de ses collaborateurs. Développer son identité managériale et son leadership. Renforcer la motivation et la coopération de l'équipe.

PUBLIC : Managers, chefs de projets et toutes personnes ayant à faire fonctionner une équipe au quotidien, désirant s'impliquer dans le développement des talents individuels

PRÉREQUIS : Aucun prérequis

DURÉE : 14 heures

SUIVI DE L'ACTION ET APPRECIATION DES RESULTATS :

- Feuille d'émargement
- Fiche d'évaluation de formation



FORMATIC
Former vers le succès

MODALITES D'EVALUATION :

- Auto positionnement avant ou en début de formation
- Evaluation continue tout au long de la formation
- Evaluation finale du transfert des acquis pour valider la mise en œuvre en situation de travail par test ou mise en situation

www.formatic.net
FORMATIC, une société du Groupe PSB

PROGRAMME

INTÉGRER LES BASES DU COACHING DANS SON STYLE DE MANAGEMENT

- Les 6 niveaux logiques : l'intervention du manager au niveau supérieur à celui où se situe le problème
- La notion de croyance et leurs 2 dimensions : aidante / limitante
- Les 5 "croyances types" et leurs antidotes respectifs

FAIRE UN FEEDBACK SUR LE TRAVAIL DU COLLABORATEUR

- L'utilité du feedback comme vecteur indispensable de l'amélioration
- Les pièges de la formulation d'un feedback
- Les étapes de la construction d'un feedback sandwich
L'alternative du feedback minute

DISTRIBUER DES SIGNES DE RECONNAISSANCES ADAPTÉS AU COLLABORATEUR ET AU MOMENT

- La nécessité (vitale) de signes de reconnaissances
- Les types de signes de reconnaissance
- La distinction entre les résultats et les efforts
- Les paramètres d'une félicitation efficaces des acquis
Consolidation Plan d'action et de individuel

ÉVALUER LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DU COLLABORATEUR

- La notion de compétences et les différents niveaux de mesure
- La préparation par l'auto positionnement du collaborateur
- La prise de position du manager, voire le "courage managérial"
- Le questionnement de la perception du collaborateur Les recadrages possibles

DÉBRIEFER UN ACTE MÉTIER POUR FIXER DES OBJECTIFS DE PROGRÈS

- Le débriefing complet
- L'utilisation de la technique de l'explicitation
- Le jeu de questionnement pour faire faire l'auto-analyse par le collaborateur
- La transformation d'une difficulté en objectif de progrès

MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES :

- Méthode pédagogique basée sur des échanges d'expériences, des mises en situation et des exercices pratiques novateurs, élaborés par nos équipes (corrigés et fiches techniques laissés aux participants)
- Individualisation, personnalisation et adaptation au niveau et au besoin de chaque apprenant
- Vidéo projecteur, vidéo, APN, PC individuel. Fourniture d'une documentation numérique complète
- Formateurs expérimentés dans leurs domaines (joignables avant et après la formation)