

Ref. MAC  2 jours

Management et leadership

Développer ses compétences de manager coach



Objectifs

- Identifier les dimensions du poste de manager, et la place du coach dans son management.
- Repérer les missions du coach et celles qui ne doivent pas y faire appel.
- Utiliser des outils spécifiques à la démarche de coaching.
- Adopter des attitudes favorables à la posture de manager-coach.
- Réagir face à des situations difficiles.



Pédagogie

- 50% du temps de formation est consacré aux entraînements des participants
- Partages d'expériences
- Travaux en sous-groupes
- Accompagnement de l'animateur dans la rédaction des plans d'action
- Remise d'un dossier de stage



Pré-requis

Etre en poste depuis plus d'un an.



Public concerné

Managers expérimentés.



Préparation

3 semaines avant le stage chaque participant reçoit un questionnaire référentiel de compétences permettant de s'auto évaluer et d'identifier ses axes de perfectionnement.



Et ensuite...

Suivi en situation :

- 3 entretiens téléphoniques d'1 heure, avec un formateur, répartis sur 3 mois
 - Ou 2 heures d'entretien en face à face
- Tarif du suivi : 300 € HT

Stage complémentaire :

- Pratiquer l'écoute active avec empathie.



Programme

Identifier les dimensions du management, et la place du coaching dans le management

- Définitions, place du coaching.
- Paradoxe des rôles hiérarchiques et coach: accompagner le développement des compétences.

Mettre en place des étapes du coaching

- Clarification de la posture à adopter en fonction des situations présentées et des collaborateurs concernés.
- Repérage des différentes étapes d'un coaching, depuis le cadrage du besoin jusqu'aux résultats attendus et constatés.

Utiliser les outils spécifiques du coaching

- Les méthodes permettant de s'accorder sur la problématique à résoudre et sur les objectifs poursuivis.
- Le processus de coaching étape par étape : diagnostic, objectifs, contrat, questionnement.

Préciser le cadre et les règles

- Les méthodes permettant de s'accorder sur la problématique à résoudre et sur les objectifs poursuivis.
- Les règles et engagements du coach et du collaborateur à fixer dès le premier entretien.

Adopter des attitudes favorables au développement du coaching : écoute, "feed-back", responsabilisation, reconnaissance

- Précision des attitudes qui engendreront la responsabilisation du collaborateur : le questionnement, l'écoute, le feed-back, la clarification, la reconnaissance.

Réagir face à des situations difficiles

- Les freins liés aux réactions du collaborateur et ceux liés aux engagements pris,
- Les remèdes possibles à mettre en œuvre.
- Comment réguler ses propres comportements et sa part de responsabilité dans les difficultés rencontrées.