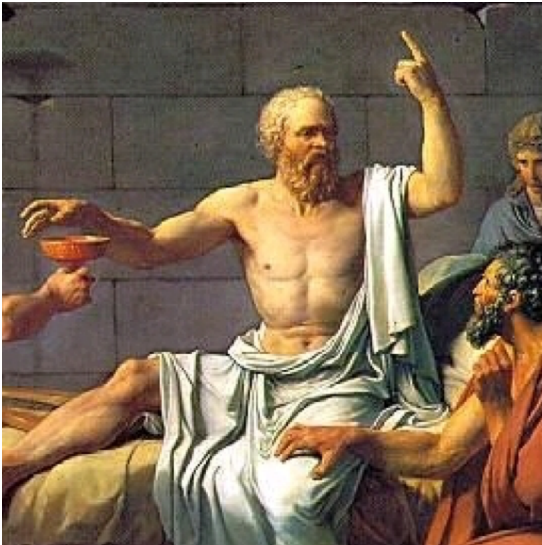


Le Manager Coach



Coaching et management : un formidable levier de motivation dans l'entreprise !

La posture de coach et celle de manager sont bien différentes.

Pourtant, certains outils utilisés en coaching peuvent permettre dans l'entreprise de :

- **Motiver**
- **Accompagner le changement**
- **Développer des potentiels**
- **Favoriser l'autonomie**
- **Cadrer et fixer des objectifs**

Pendant deux journées consécutives, les managers découvrent **l'importance des feed-back, l'intérêt de la Communication Non Violente, l'impact des signes de reconnaissance....**

Le but est qu'ils découvrent et qu'ils adoptent les outils qui leur conviennent afin de **trouver leur posture idéale de « Manager Coach »**.

Il s'agit là d'un **travail sur le « savoir-être »** du manager.

Public

○ Managers
(Aucun prérequis)

Durée

○ 2 jours
(14 heures)

Contenu

- Analyse Transactionnelle
- CNV
- PNL
- Ecoute active

Evaluation des connaissances en fin de formation avec cas d'application

Groupes de 2 à 10 personnes max – Formation Présentielle

Fiche d'appréciation remise au participant en fin de formation

Objectifs de cette formation

- *Acquérir les principes fondamentaux du coaching et ses outils pour adopter la posture de manager coach*
- *Identifier les apports et les limites du coaching pour le manager*
- *Prendre du recul sur son rôle de manager et trouver le style le plus adapté*

« C'est votre attitude, bien plus que votre aptitude, qui détermine votre altitude »

Zig Ziglar



o Le coaching comme style de management

- Pourquoi devenir manager coach ?
- Règles de base
 - o Posture
 - o Empathie
 - o Ecoute-active
- Savoir-faire ou savoir-être ? L'importance de bien se connaître
- Le « manager coach » en entreprise : intérêts et limites
- Coaching individuel et coaching d'équipe
- L'entretien de coaching
 - o Le cadre
 - o Les étapes

o Les outils du coaching et leur pratique

- La motivation d'équipe
 - o Donner du Feed-back constructif
 - o Utiliser la Communication Non Violente (CNV)
 - o Donner des signes de reconnaissance
- L'accompagnement du changement
 - o Comprendre la systémique
 - o Déterminer des objectifs
 - o Visualiser le changement
- Le développement des potentiels
 - o Se connaître pour mieux comprendre les autres
 - o Prendre en compte les émotions
- L'autonomie des collaborateurs
 - o Instaurer une relation de confiance
 - o Mettre en place les conditions d'efficacité

Méthodes pédagogiques :
Diaporama

Remise d'une copie du diaporama
à chaque participant

Cas pratiques

Jeux de rôles

Echanges d'expérience

entre2
coaching
médiation