



MANAGEMENT

PROGRAMME DE FORMATION

COACHEZ PLUTÔT QUE MANEGEZ !

1. Objectifs :

- Assurer à chacun de ses collaborateurs les moyens de son autonomie et les conditions de sa propre réussite.
- Accompagner ses collaborateurs dans la réussite de leurs missions, dans l'acquisition de leurs compétences et dans leur évolution professionnelle.
- Acquérir une nouvelle posture pour renforcer son efficacité.

2. Public : Personnel d'encadrement.

3. Accessibilité aux personnes handicapées : adaptation au cas par cas selon les besoins.

4. Prérequis : Avoir suivi la formation « Mieux manager - niveau 2 » au préalable ou une autre formation en management.

5. Durée : Deux journées de 7 heures soit 14 heures au total.

6. Lieu : Cette formation peut vous être proposée en Intra (dans vos locaux ou au Cabinet) ou en inter-entreprises au Cabinet 10 bis, rue Rabelais 85150 VAIRE.

7. Formateur : Carole Hannard, Coach

8. Responsable pédagogique : Carole Hannard

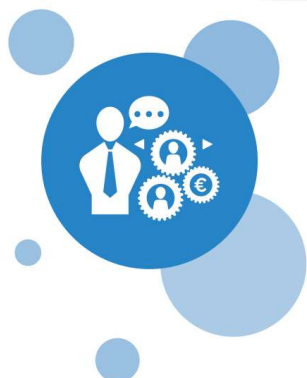
9. Déroulé :

Jour 1 - Matinée (de 9h00 à 12h30)

- Développer l'autonomie de ses collaborateurs
 - Comprendre les phases de développement de l'autonomie
 - S'adapter aux phases d'autonomie de ses collaborateurs
 - S'approprier cinq façons de développer l'autonomie
 - Adapter son management en fonction des niveaux d'autonomie
 - Identifier les 3 casquettes du Manager-coach
 - Pratiquer le mentoring en entreprise
 - Comprendre la difficulté du changement et la courbe du deuil appliquée à l'entreprise

Jour 1 – Après-midi (de 13h30 à 17h00)

- Comment intégrer le rôle du Manager-coach à mon management ?
 - Utiliser les trois casquettes du manager : actions et moments associés



MANAGEMENT

PROGRAMME DE FORMATION

- Distinguer le rôle du coach de celui du hiérarchique
- Connaître les comportements spécifiques du Manager-coach
- Savoir dans quelles situations coacher ses collaborateurs

Jour 2 - Matinée (de 9h00 à 12h30)

- Connaître les méthodes du Manager-coach
 - Analyser la situation : résultats et comportements
 - Choisir la méthode d'intervention : entraînement, formation, appui, perfectionnement, délégation
 - Identifier les progrès à réaliser (plan de progrès négocié)
 - Accompagner le managé au quotidien
 - Choisir les modalités de suivi : supervision, contrôle, bilan

Jour 2 – Après-midi (de 13h30 à 17h00)

- Connaître les compétences à développer pour être un Manager-coach
 - Développer l'écoute active et l'empathie
 - Identifier les besoins de chacun et les blocages pour favoriser la performance
 - Réaliser des feedbacks motivants et envoyer des signes de reconnaissance
 - Permettre le droit à l'erreur puis savoir recadrer
 - Adapter mon style d'accompagnement au stade d'évolution du collaborateur
 - S'approprier les six attitudes en entretien
- Connaître les techniques de résolution de problème
 - Comprendre le RPBD
 - Utiliser l'entretien de résolution de problème comme outil du Manager-coach
 - Appliquer le Co-Développement avec les collaborateurs
- Bilan sur le déroulé et les acquis de la formation
 - Tour de table (Ressenti, atteinte des objectifs...)
 - Temps d'échange (Questionnement, complément d'information, approfondissement...)
 - Évaluation de la formation par le stagiaire

10. Moyens pédagogiques :

- Présentation PowerPoint
- Méthode affirmative : apports théoriques (support de stage + Tableau Blanc Interactif)
- Méthode interrogative : échanges interactifs
- Méthode démonstrative et applicative : exercices pratiques et mises en situation (support + TBI)



MANAGEMENT

PROGRAMME DE FORMATION

- Des mises en pratiques, des QCM, des tests sont réalisés en fin de séquence pour évaluer les acquis.
- Exercices et jeux de rôle avec analyse individualisée
- Support de stage personnalisé remis à chaque participant
- Tours de table et temps d'échange
- Un suivi post formation est proposé à chaque stagiaire (assistance téléphonique ou journée complémentaire de formation)

11. Modalités d'évaluation :

- Au démarrage, les attentes seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation. Les acquis/les connaissances seront évalués de manière auto formative par l'intermédiaire de quiz de connaissances ou d'un questionnaire direct.
- Au cours de la formation, les participants seront invités à auto évaluer leur progression via le questionnaire du formateur
- A l'issue de la formation : la satisfaction des participants sera évaluée lors d'un tour de table et à l'aide d'un questionnaire « à chaud » remis aux participants.
- A distance de la formation : un questionnaire sera envoyé à chaque participant à 1 mois post-formation afin d'évaluer l'impact de la formation sur les pratiques professionnelles

12. Sanction : Une attestation de suivi de formation.