

## Nous consulter

- **FORMATION EN ENTREPRISE**

- Nous contacter

- **BEAUVAIS : 03.44.66.45.60**

- **COMPIEGNE : 03.44.66.45.60**

- **LAON : 03.23.27.18.69**

- **LENS : 03.21.79.15.20**

- **ROUBAIX : 03.20.28.29.26**

- **VALENCIENNES : 03.27.51.34.94**

## OBJECTIFS

- Savoir distinguer le rôle de manager coach de celui de responsable hiérarchique
- Intégrer les techniques de base du coaching dans votre management au quotidien
- Savoir débriefier un collaborateur en situation réelle, mesurer ses progrès et le maintenir une dynamique d'amélioration continue.

## PUBLIC

- Tout manager souhaitant accompagner la progression de ses collaborateurs.

## PREREQUIS

- Maîtriser les principes de base de la communication

## MODALITES PEDAGOGIQUES

- Apport de connaissances.
- Etudes de cas, mises en situation.
- Remise d'un support pédagogique.

## MODALITE D'EVALUATION

- Tour de table préalable
- Questionnaire de satisfaction de fin de formation
- Remise d'une grille d'auto-évaluation des acquis sur les compétences travaillées lors de la formation

-  
**Prix :**

Devis sur demande

-  
**DUREE**

2 jours (14 heures)

-

## CONTENU

### 1. Rôle et attitudes du manager coach ?

- Quelles différences avec le management hiérarchique ?
- Les qualités d'un bon manager coach
- Quand adopter la posture de coach ?

### 2. La boîte à outils du coach :

- Faire entrer le collaborateur dans une démarche de progrès via le RPBDC
- 5S : Symptôme, Source, Synthèse, Solutions-action, Saut.
- Niveaux logiques de Dilts : Sortir du cadre du problème pour le dépasser.
- Méthode cognitivo-comportementale : Comportement / Emotions / Cognition.

### 3. Savoir donner un feed-back :

- Savoir « faire dire » plutôt que « dire »
- Mettre le collaborateur dans une position d'auto critique constructive.
- Savoir valoriser les points forts par une reformulation adaptée.
- Savoir mettre en avant les axes de travail en perspective avec affirmation.

### 4. Les freins au coaching

- Les jeux psychologiques : KARPMAN
- La notion de croyances aidantes ou limitantes
- Identifier les degrés de maturité du coaché

### 5. La construction du plan d'actions de progrès :

- Co-construire un itinéraire de progrès avec le collaborateur.
- Tirer les enseignements du coaching: points forts, points à travailler.

## INTERVENANTS

- Une équipe d'intervenants experts dans le domaine du management opérationnel et stratégique.