

# Formation Management : Devenir manager coach

## Objectifs de la formation Management

Aujourd'hui, on ne demande plus seulement à un manager de savoir diriger une équipe et d'assumer les résultats, il devient également le garant de la progression individuelle de ses collaborateurs. En effet, le manager est tenu de faire progresser son équipe pour s'adapter aux défis multiples qui font le contexte actuel de l'entreprise. Faire progresser son équipe implique d'accompagner ses collaborateurs. Le manager devient de plus en plus un coach.

Cette formation management permettra de communiquer aux managers cette culture du "coaching" qu'ils pourront ensuite utiliser au quotidien:

- Qu'est-ce que le coaching ?
  - Comment l'appliquer dans le cadre de l'entreprise ?
  - Comment faire pour augmenter les performances individuelles ?
  - Quels sont les outils et techniques concrètement applicables ?
  - Quels sont les implications du coaching dans la relation avec ses subordonnés ?
  - Comment instiller l'esprit "coaching" dans l'équipe ?
- A l'issue de cette formation management, les participants auront une vision transformée et enrichie de leur rôle. Ils seront capables de mettre en œuvre des techniques de coaching pour accompagner leurs collaborateurs. Ils seront aussi capables de poser un regard critique sur leur action managériale et de déterminer des axes d'amélioration.

## À qui s'adresse cette formation ?

**Public :**



**ITgate**

Training

Your Gateway to Excellence

Cette formation management s'adresse aux managers ayant suivi la formation "Devenir manager" avec un minimum de 6 mois de pratique et aux managers plus expérimentés souhaitant ajouter les apports du coaching à leur pratique.

### **Prérequis :**

Manager une équipe

## **Contenu du cours Management**

### **Être manager aujourd'hui**

Les rôles et fonctions du manager

Les qualités nécessaires

Les difficultés du management

### **Les apports du coaching**

Formes de coaching

Déroulement type d'un coaching

Les principes mis en œuvre en coaching

Les quatre phases de l'apprentissage

Identifier où se situe une difficulté : Les niveaux de l'être

L'équilibre Objectif / Relation dans le rapport avec un subordonné.

### **Définir des objectifs**

Déterminer un objectif

Les différentes caractéristiques d'un objectif bien posé et atteignable

Les zones d'influences et de responsabilités.

### **Amener à la réalisation de l'objectif**

Ce qui nous fait avancer dans la vie : Les valeurs

Evaluer les forces et les faiblesses d'une situation.



**ITgate**

Training

Your Gateway to Excellence

Reprendre sa responsabilité et sortir de la position de victime

L'évaluation des options possibles dans une situation

L'élaboration d'un plan d'action pour atteindre un objectif

Le suivi des actions

## **Le manager et la dimension de la communication**

Théorie de la communication

Les filtres de la communication

Etablir un bon rapport avec son interlocuteur

Pour comprendre l'autre : Se synchroniser, reformuler, questionner

## **Le manager et la dimension de l'évaluation**

Feed-back positif et négatif

Tenir compte des réactions des collaborateurs

Encourager, féliciter et célébrer au quotidien : Les signes de reconnaissance

## **Le manager et la dimension de l'accompagnement**

Quand on bute sur les résistances d'un collaborateur...

Gérer le changement et les résistances au changement.

Quand on doit quitter une situation : Les phases du deuil.

Pour déterminer les leviers de l'action chez un collaborateur : L'entretien motivationnel

## **Le manager et la dimension de la performance**

Savoir débriefer une action et capitaliser l'expérience.

Les enseignements à tirer d'un échec.

Comment se comporter face à la réussite.

Développer ses performances au quotidien.