



## MANAGER COACH

Faire progresser individuellement chaque collaborateur



### PROGRAMME

Accessible en :



Intra-entreprise



Training individuel

**J-15 > questionnaires avant-stage ciblant contexte, mission, difficultés et cas pratiques relayés par les participants**

### Jour 1

#### 1 | Intégrer les bases du coaching dans son style de management

- ▶ La distinction entre coacher et manager
- ▶ La notion de croyance et leurs 2 dimensions : aidante / limitante
- ▶ Les 5 "croyances limitantes types" et leurs antidotes respectifs
- ▶ La position basse du coach : l'aide sans pour autant le conseil

#### 2 | Développer les qualités relationnelles du manager coach

- ▶ Les différentes modalités d'écoute et de reformulation dans un rôle de coach
- ▶ Le comparatif entre 2 postures : le sachant/le coach
- ▶ La boussole du langage pour faire préciser les propos du collaborateur

#### 3 | Aider un collaborateur à adopter un nouveau comportement ou à dépasser une résistance

- ▶ Le schéma d'évolution vers un "état désiré" (l'objectif)
- ▶ Le modèle de changement de comportement de Prochaska et DiClemente
- ▶ La conduite d'un entretien de création d'une nouvelle habitude avec un collaborateur

#### Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation Plan d'action et de progression individuel

### Jour 2

Réactivation des acquis du jour 1

#### 4 | Accompagner un collaborateur sur la durée en cherchant à satisfaire au mieux ses besoins

- ▶ Les facteurs de désimplication d'un collaborateur
- ▶ La connaissance de chaque collaborateur : l'identification de ses besoins
- ▶ La mise à jour des motivations propres au collaborateur

#### 5 | Suggérer plutôt qu'imposer pour ménager les susceptibilités

- ▶ L'équation de l'adhésion
- ▶ Le schéma CAP
- ▶ Les techniques de base pour renforcer sa force de conviction
- ▶ Le feedback suggestion minute

#### 6 | Traiter les résistances et les freins émis par le collaborateur

- ▶ La trame SARCQ pour structurer sa réponse
- ▶ Les types de recadrage pour aider le collaborateur à appréhender la situation sous un autre angle

#### Ancrage des acquis/ Consolidation Plan d'action et de progression individuel

- ▶ Eval'formation et remise des attestions

S.A.V. Pédagogique : Crédit mail 7/participant pendant 6 mois.



### Objectifs pédagogiques COMMENT FAIRE POUR ...

- 1 Intégrer les bases du coaching dans son style de management
- 2 Développer les qualités relationnelles du manager coach
- 3 Aider un collaborateur à adopter un nouveau comportement ou dépasser une résistance
- 4 Accompagner un collaborateur sur la durée en cherchant à satisfaire au mieux ses besoins
- 5 Suggérer plutôt qu'imposer pour ménager les susceptibilités
- 6 Traiter les résistances et les freins émis par le collaborateur



### ÉVAL'FORMATION

**Avant la formation :** Identifier ses **attentes**, ses enjeux, remonter ses **difficultés**, son **contexte**

**En fin de formation :** **Auto-évaluer sa progression personnelle** sur chaque objectif pédagogique

**Après la formation :** **Donnez votre avis** sur l'utilité de la formation de retour à votre poste de travail !



### PROFIL DE L'INTERVENANT

Consultant Senior et coach, expert en management



### PUBLIC

**Personnes concernées :** Managers ayant un lien hiérarchique direct avec leurs collaborateurs

**Prérequis :** Aucun

**Effectif préconisé :** max. 8 participants



### MODALITÉS

**Intra-entreprise :** organiser cette formation dans votre entreprise en présentiel ou en distanciel

**Training individuel :** formation accessible en "one to one" : durée et schéma pédagogique adaptés

[Cliquer pour demander un devis détaillé](#)

### Les activités pédagogiques Capite Corpus



**DécliC >** prendre conscience...



**MécaniC >** s'approprier une méthode...



**PratiC >** se mettre en situation...



**VéridiC >** s'entraîner dans son contexte...

