

# Développer une posture de manager coach



 3 jours consécutifs (21h)

 Formation intra

Prix sur  
**demande**

## ✓ Prérequis

Etre en situation de manager une équipe depuis au moins 1 an et avoir suivi la formation « Manager Aujourd'hui » ou toute autre formation sur les fondamentaux du management.

## Le public

Managers stratégiques, managers intermédiaires, toute fonction managériale.

## L'objectif de la formation

### ✓ Être capable de

- Adopter une posture de coach dans son management au quotidien
- Développer des compétences de coaching alignées sur les standards du métier de coach
- Favoriser l'autonomie, la responsabilité et l'engagement des collaborateurs
- Intégrer des outils et techniques de coaching dans la gestion d'équipe et les relations interpersonnelles
- Développer une culture de coaching dans son management au quotidien

### Le profil de l'intervenant

Formateur professionnel pour adulte ayant une expérience significative en management d'équipe et coach certifié RNCP.

### La pédagogie utilisée

Apports méthodologiques et théoriques de l'intervenant : prise de hauteur et de recul, mise en perspective réflexive des participants

Animation fondée sur la prise de conscience, la pratique et le développement des réflexes

Mises en situation, analyses et ajustements sur la capacité à échanger et à mettre en oeuvre les actions définies

### Les outils pédagogiques

Klaxoon® (outil numérique d'émulation pédagogique et de suivi)

Cas pratiques avec analyse des situations concrètes apportées par les apprenants

### ✓ Validation des acquis

Test de positionnement pré-formation et plan d'action post-formation

Quiz de validation des acquis des connaissances méthodologiques et théoriques

### ✓ Évaluation de la formation

Évaluation à chaud : questionnaire de fin de stage

Évaluation à froid : questionnaire dans les 6 mois

## Jour 1 : Les fondamentaux de la posture de manager coach

### Introduction à la posture de manager coach

Identifier les différences clés entre la posture de manager traditionnel et de manager coach

Comprendre les bénéfices pour le manager, le collaborateur et l'organisation

Inscrire la posture de manager coach dans son management au quotidien

Savoir se positionner dans les différents styles de management selon le besoin

### Découvrir les compétences du manager coach

Construire et maintenir une relation de confiance

Faire preuve de conscience de soi et d'intégrité

Créer un espace de sécurité et de soutien

Pratiquer l'écoute réceptive et poser des questions puissantes

Susciter la prise de conscience

Favoriser la croissance et la responsabilité

## Jour 2 : Techniques de coaching au service du manager

### Développer sa capacité d'écoute et créer les conditions de la confiance

Poser le cadre de la relation

Techniques pour développer une écoute profonde

Techniques de feedbacks et de feedforward

### L'art du questionnement et de la prise de conscience

Techniques pour poser des questions ouvertes puissantes

Accompagner le collaborateur dans la découverte de ses propres solutions

### Faciliter la croissance et la responsabilité du collaborateur

Savoir fixer des objectifs smart adaptés au coaching

Favoriser la motivation intrinsèque du collaborateur

Techniques pour rendre autonomes les collaborateurs dans l'atteinte de leurs objectifs

Utiliser la méthode GROW (goal - reality - options - will)

### Faciliter la croissance et la responsabilité du collectif

Savoir accompagner son équipe dans une problématique organisationnelle ou relationnelle

Techniques pour rendre autonomes les collaborateurs dans l'atteinte de leurs objectifs

Utiliser la méthode QPC (quoi - pourquoi - comment)

Techniques pour stimuler la créativité du groupe

## Jour 3 : Intégrer le coaching dans le quotidien de la relation managériale

### Créer une culture managériale basée sur le coaching

Savoir mener les entretiens annuels sur la base du coaching

Définir le plan de développement du collaborateur

Poser les jalons et le cadre de l'accompagnement individuel tout au long de l'année

Identifier les difficultés et les résistances

### Développer une culture de la reconnaissance et de la valorisation

Savoir mener des entretiens individuels sur la base du coaching : remotivation, résolution de problème etc.

Savoir faire du renforcement positif pour encourager les comportements souhaités

Développer l'auto-feedback des collaborateurs

### Déléguer et responsabiliser avec une posture de coach

Différencier délégation et coaching

Utiliser des techniques de coaching pour déléguer

Ajuster son style de management selon la situation et la maturité du collaborateur

Encourager la prise d'initiative

Établir des zones de liberté et des marges de décision

### Intégrer des coaching-flash dans les interactions courantes

Le principe des conversations courtes et ciblées dans un cadre informel

Identifier des moments clés pour intégrer un coaching-flash

Écouter activement poser une question puissante et donner un feedback instantané

Structurer un coaching-flash avec la méthode FEBA (faits - emotion - besoin - action)

**Apports théoriques ; apport méthodologiques ; mises en situation de coaching ; partage entre pairs et réflexivité ; plan d'accompagnement individualisé pour chaque apprenant**