

M-030 : MANAGER AVEC UNE POSTURE DE COACH

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Adopter une posture d'accompagnement sans ambiguïté d'intention et sans intrusion personnelle
- Poser un contrat relationnel d'accompagnement pour un collaborateur
- Accompagner dans le respect des besoins, des stratégies et des limites de son collaborateur
- Concilier accompagnement du collaborateur et management de la performance

2 JOURS EN PRÉSENTIEL

PRÉREQUIS :

Exercer la fonction de manager, de responsables de service auprès de cadres intermédiaires, de professionnels à forte valeur ajoutée, d'ingénieurs, d'experts, de développeurs, de commerciaux, d'équipes projet... ceci, depuis plus d'un an

Souhaiter accompagner ses collaborateurs dans le développement de leur potentiel professionnel : performance et/ou parcours et satisfaction professionnel.

PROGRAMME

Comprendre le fonctionnement humain : besoins, croyances, émotions, stratégie, ressources...

- Fonctionnement cognitif et émotionnel d'une personne
- Lien entre satisfaction des besoins et énergie et estime de soi
- Lien entre frustration et violence et/ou dépression
- Profils de structures de personnalité à éviter en coaching (au moins par un manager)

Pratiquer l'écoute active

- Techniques de questionnement, de reformulation, d'acquiescement non verbal
- Niveaux d'investigation, éthique et périmètre d'autorisation du collaborateur
- Calibrage du non-verbal

Maîtriser quelques outils d'aide à l'accompagnement

- Ligne de vie (mécanismes de réussite et d'échec), structuration des domaines de vie
- Préférences cérébrales (cerveau gauche, droit, limbique et cortical)
- Profils Process Com
- Transitions de vie, biographie raisonnée, BATESON et SCORE
- Déroulement d'un processus de coaching
- Demande (explicite, implicite...), problématisation et contractualisation, pose du cadre du coaching
- Accompagnement (en mode suivi, aide à la réflexion, aide à la décision, encouragement à l'action)
- Valorisation des actions, des résultats

Se connaître, évaluer ses limites et manager sa posture de coach

- Posture neutre, bienveillante et suffisamment chaleureuse (triangle de Karpman), éthique du manager-coach
- Auto-évaluation, supervision et mise en œuvre un processus d'amélioration personnelle
- Gestion de sa neutralité : gestion de son interdiction d'enjeu personnel, du respect du libre-arbitre du collaborateur
- Gestion de ses pensées automatiques, des hypothèses intuitives
- Ouverture et mise à distance de ses croyances, de ses jugements, capacité à la pensée systémique

Maîtriser les moments « difficiles » du coaching

- Confrontation du collaborateur-coaché
- Compréhension des causes des fuites, abandons et re-contractualisation (ou arrêt)
- Stimulation, contextualisation lors des découragements du collaborateur-coaché
- Gestion des risques d'interférences entre travail de (et en) équipe et coaching

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE ET ÉVALUATIVE

Mises en situation (vivre une première expérience de coaching), métacommunication (pour prendre conscience de ce qui se passe dans le groupe) et mise en main des outils pour calibrer les émotions, les ressentis.

L'évaluation est réalisée, pour l'essentiel, lors des mises en situation. Elle est formative et conduite par le groupe des stagiaires et le formateur.