

## Agir en Manager COACH

### Assurer le suivi individualisé des collaborateurs

#### Public concerné

Tout Manager, Responsable de Projet, souhaitant accompagner ses collaborateurs pour mieux faire face aux défis actuels.

#### INTRA Catalogue

France et pays francophones

Pour insertion dans le Catalogue de l'entreprise, mis à disposition du personnel.

Pour un Service ou une/des Equipe(s) constituée(s).

**De 2 à 6 participants : 2 jours**

Si 2 ou 3 participants : nous offrons un Entretien individuel de 10-15 minutes, à chaque stagiaire.

**De 7 à 12 participants :**

2 à 3 jours. La durée est décidée, en fonction du contexte, suite à un entretien téléphonique avec le Dpt Formation ou le Hiérarchique.

Une fiche préparatoire d'OBJECTIFS est adressée aux participants.

#### INDIVIDUEL (au choix)

##### FORMATION

Durée : 10 heures ♦ 2 500 €

En présentiel ou en visioconférence (nous consulter)..

Nombre de sessions et fréquence, définis avec le stagiaire.

**OPTION : SUIVI "Forfait Temps"**, utilisé à la demande. Pour inscrire l'action dans la durée sur le terrain.

Durée : 3 heures ♦ 750 €

##### CURSUS Opérationnel

Nous contacter, pour clarifier le contexte et les objectifs à atteindre.

Envoi d'une proposition chiffrée.

#### OBJECTIFS

**A l'issue de la formation, les participants disposent de moyens pour :**

- différencier les rôles de Responsable hiérarchique et de Manager Coach,
- comprendre et savoir utiliser la démarche et les outils du coaching,
- accompagner l'autonomie de ses collaborateurs face aux challenges à relever.

#### THEMES pouvant être abordés

##### Se situer dans son rôle de Responsable hiérarchique et dans celui d'Accompagnateur, en tant que Manager Coach

Le coaching : définitions

Intégrer le coaching dans son management, les conditions de réussite  
Identifier les situations qui peuvent nécessiter un accompagnement de type coaching.

##### Connaître et utiliser les outils du coaching

Savoir analyser le problème et clarifier la demande

Apprendre à poser un contrat clair

Perfectionner ses savoir-faire en communication

Savoir manifester du soutien.

##### Créer les conditions qui favorisent l'autonomie

Connaître les étapes de développement de l'autonomie

Elever le sens des responsabilités de ses collaborateurs.

##### Disposer de clés pour comprendre les impacts du changement et les accompagner

Savoir donner du sens au changement par un positionnement clair

Comprendre et anticiper les réactions émotionnelles pour mieux les accueillir et les accompagner

Aider ses collaborateurs à accélérer le processus de changement.

##### Savoir utiliser le feed-back pour tirer parti de l'expérience

La théorie des signes de reconnaissances

Le feed-back : quand l'utiliser ?

Les critères d'un feed-back constructif

L'entretien de feed-back de suivi.