



Le manager coach

DURÉE : 3 JOURS (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

► Formation présentielle + accompagnement distanciel - 24h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **25h30**

► Formation et accompagnement à distance > **22h30**

PRIX : 1890 € HT (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **2265 € HT**

PARTICIPANTS

DIRIGEANTS (OU FUTURS DIRIGEANTS) - RESPONSABLES DU PERSONNEL ET DES RESSOURCES HUMAINES -
CADRES EN CHARGE DE LA GESTION AUTONOME D'UNE ÉQUIPE - CHEFS DE PROJETS, RESPONSABLES D'ÉQUIPES
TEMPORAIRES ET/OU DISSÉMINÉES.

Prérequis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- Adopter une posture de manager-coach pour faire évoluer ses collaborateurs.
- Instaurer des feedbacks pour favoriser l'implication individuelle.
- Fixer le cap et communiquer efficacement sur le changement.
- Impliquer le collectif dans le traitement des problèmes.
- Adopter une posture bienveillante et veiller au bien-être collectif.
- Intégrer la gestion des émotions dans sa pratique managériale.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : 3MC

CLIQUEZ ICI



Cette formation peut donner lieu à une
adaptation en **intra-entreprise** ou
prendre la forme d'un **parcours
individuel sur mesure à distance.**

Programme de la formation

Adopter une posture de manager-coach

- Concilier son rôle de manager hiérarchique et celui de manager-coach.
- Intégrer des réflexes de manager-coach dans son management.
- Élaborer avec ses collaborateurs un plan de développement personnel.
- Choisir la méthode d'intervention et les modalités de suivi.

Réaliser des feedbacks constructifs

- Instaurer la pratique du feedback comme vecteur indispensable d'amélioration.
- Transformer les feedbacks en levier de progression continue.
- Instaurer des outils favorisant l'expression et l'auto-analyse de ses collaborateurs.
- Pratiquer le feedback hebdomadaire et le feedback minute.

Accompagner la dynamique du changement

- Transmettre une vision claire à ses équipes : le pilotage d'un projet rassembleur.
- Développer son charisme et son pouvoir de conviction.
- Piloter les projets en intégrant les aspects rationnels et les impacts émotionnels.
- Conduire ses entretiens professionnels en conjuguant les compétences du collaborateur et les besoins internes.

Résoudre les problèmes grâce au collectif

- Utiliser le management visuel pour faire face aux difficultés quotidiennes.
- Mettre en place des méthodes collaboratives pour solliciter l'intelligence collective.
- Mettre un terme aux problématiques récurrentes et les transformer en leçons positives.
- Gérer la pression et les tensions inter-personnelles : les outils de gestion de projet au service de la relation.

Conjuguer la bienveillance et la performance

- Devenir un manager positivement contagieux, même dans les situations de crise.
- Concilier la bienveillance et la performance malgré les contraintes.
- Développer le management par la confiance : les techniques de la PNL.
- Pratiquer l'harmonie relationnelle et partager des moments de résonance positive avec son équipe.

Intégrer la dimension émotionnelle du management

- Développer son intelligence émotionnelle pour savoir déchiffrer les vrais besoins et les inquiétudes réelles.
- Participer plus harmonieusement à un entretien ou à une réunion.
- Communiquer efficacement grâce aux techniques de l'influence émotionnelle : la prise en compte des zones de susceptibilité.
- Maîtriser les comportements émotionnels : des réactions impulsives aux débordements.

MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

Tour de table pour recueillir les attentes des participants
Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis formation : réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Sanction du parcours : Attestation de fin de formation



Programme de l'entretien d'accompagnement individuel post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.