



LES OUTILS DU COACHING POUR MANAGER

OBJECTIFS

- Adopter une attitude de coach dans son management
- Acquérir les outils du coaching individuel
- Accompagner un collaborateur dans son développement professionnel
- Adapter son mode d'accompagnement selon ses collaborateurs

PROGRAMME

DE MANAGER A MANAGER COACH

- Découvrir la philosophie et les finalités du coaching (valeurs, posture, attitudes...)
- Différencier manager et coacher ses collaborateurs
- Identifier les apports du coaching dans son rôle de manager (évaluation, détection des potentiels...)
- Concilier sa démarche de coaching et son rôle de manager au quotidien

MIEUX SE CONNAITRE ET COMPRENDRE LES AUTRES POUR MIEUX COACHER

- Découvrir son style de management et de leadership
- Evaluer l'adéquation entre sa personnalité et la posture de coach (atouts, axes de développement)
- Identifier les leviers de motivation et de performance propres à chaque personnalité
- Adapter son management aux différents profils de personnalité de son équipe

ADOPTER LA POSTURE DE COACH

- Prendre de la distance face à la situation et son collaborateur
- Instaurer une relation de confiance
- Développer son écoute et son sens de l'observation
- Amener son collaborateur à comprendre sa situation et à trouver sa solution

MAITRISER LES OUTILS DU COACHING

- Réaliser un diagnostic de la problématique rencontrée par son collaborateur
- Conduire des entretiens de coaching (problèmes, objectifs...)
- Connaître les principaux modèles de développement personnel (PNL, AT, systémique...)
- Proposer des exercices et mises en situation pour faciliter l'apprentissage

ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR DANS SON DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- Aider son collaborateur à mieux se comprendre et identifier ses axes de progrès
- Développer l'estime et la confiance en soi
- Aider son collaborateur à identifier et valoriser ses talents
- Accompagner son collaborateur à diminuer son stress et gérer ses émotions

ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR DANS L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPETENCES

- Motiver et donner envie d'agir
- Amener son collaborateur à poser des actions concrètes pour atteindre son objectif
- Valoriser les réussites et aider son collaborateur à apprendre de ses échecs
- Conclure l'accompagnement par la validation de l'atteinte des objectifs