

## Adopter la posture de Manager Coach

### CONTEXTE

Les managers sont nommés responsables d'une équipe essentiellement pour leur expertise et leur connaissance du métier. Ce qui leur donne d'emblée une légitimité technique auprès de leurs collaborateurs et du reste de l'entreprise. Mais qu'en est-il de leur légitimité managériale ?

Comment être reconnu "professionnel du management" lorsqu'on est issu de l'équipe dont on a la responsabilité ? Lorsqu'on continue à assurer l'atteinte d'objectifs opérationnels tout en managant ? Lorsqu'on est un manager non hiérarchique...

L'acquisition de pratiques de management est utile pour asseoir sa légitimité de manager, mais elle ne suffit pas. En amont de ces apprentissages, encore faut-il que le manager sache quel est son style de management et qu'il sache exercer son autorité.

### PRÉSENTATION

Choisir notre formation de Coaching managériale, c'est choisir une formation complète qui intègre les individus, les équipes et les organisations.

Une Formation au Coaching managériale des individus, des équipes et des organisations publiée à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) permettant de délivrer une certification de compétences reconnue par l'ensemble des branches professionnelles.

Une formation qui s'adresse à des DRH, responsables de PME, managers, responsables de projet et à toutes personnes en situation d'encadrement qui décident de donner un nouveau souffle à leur pratique professionnelle en intégrant des outils et une posture de coach

Des groupes restreints entre 12 et 15 participants pour garantir un suivi individualisé  
Un suivi individualisé post-formation

Une passerelle possible vers la formation de Coach professionnel individuel et d'équipe pour l'obtention d'une certification entérinée par l'Etat

### OBJECTIFS

Compétences transverses dans le cadre du management individuel et du management collectif

Acquérir de nouveaux outils issus du coaching pour pratiquer son métier de manager avec pertinence et efficacité  
Développer une attitude coach pour aborder les situations délicates (négociation, entretien, gestion des conflits) avec sérénité  
Construire des stratégies de réussite pour obtenir de meilleurs résultats dans sa pratique  
Accompagner une équipe et une organisation vers plus d'efficacité et de performance

Adapter son registre de communication au cadre de référence de son ou ses interlocuteurs pour développer une communication efficace  
Utiliser les techniques de questionnement pour faire émerger les réponses au lieu de proposer des solutions  
Confronter pour faire progresser son ou ses collaborateurs  
Valoriser pour motiver durablement avec des feedbacks structurés et apprenants

## Adopter la posture de Manager Coach

Compétences  
dans le cadre du  
management  
individuel

Identifier le potentiel d'un collaborateur  
Définir une stratégie pour favoriser le développement et la progression de son collaborateur  
Identifier et utiliser les outils en fonction des différentes situations de management  
Définir les modalités d'accompagnement pour renforcer l'autonomie de son collaborateur

Compétences dans  
le cadre du  
management  
collectif

Organiser son équipe en fonction des talents de chaque individu et des objectifs à atteindre  
Définir des stratégies de réussite de façon collaborative  
Définir les modalités de communication spécifiques à l'équipe  
Identifier et utiliser les outils en fonction du stade d'évolution de l'équipe  
Inscrire durablement l'équipe dans la performance en renforçant son autonomie

**RESULTATS  
ATTEINTS A  
L'ISSUE DE LA  
FORMATION**

Se donner les moyens concrets d'exercer le métier de manager avec encore plus d'agilité, de bienveillance et de plaisir.  
Motiver durablement ses collaborateurs et ses équipes Prévenir les situations relationnelles complexes  
Proposer des actions d'aide au changement en interne  
Prévenir les situations de burn-out

**PRE-REQUIS**

Avoir une expérience du management

**PUBLIC VISÉ**

Managers de proximité  
Middle et top managers  
Managers transverses  
Managers à distance  
Managers multiculturels  
Managers demandeurs d'emploi

**DURÉE**

Durée totale : 45 heures + 3 heures en option  
6 jours de formation 9h-12h30 / 14h-18h  
3 heures de relecture de sa pratique en collectif  
3 heures de coaching individuel optionnelles offertes

**LIEU DE  
FORMATION**

Séminaire résidentiel dans un lieu à définir

**TARIF**

2 900 € nets / personne  
Hors location de la salle et frais de restauration

**MODALITES  
D'INSCRIPTION**

Convention et devis à renvoyer signés à Caroline Montel  
caroline.montel@cl-c.fr

## Adopter la posture de Manager Coach

### INTERVENANTE

#### Caroline MONTEL

Plus de 20 ans d'expériences auprès de grandes entreprises dans le domaine de la conduite du changement, de la communication et du leadership.

Formatrice et coach certifiée depuis 10 ans –

Superviseur de coach depuis 1 an

Fondatrice de Coaching Learning Consulting et de la plateforme de coaching à distance 1heure1coach

Intervient régulièrement au sein des organisations pour animer des séminaires de leadership et de conduite du changement.

Caroline a exercé pendant 10 ans des fonctions de Direction Générale en agences de communication et a accompagné la communication de marques de grande consommation.

A 40 ans, elle a repris un cycle de formation à l'ESSEC pour y effectuer un master en Management Général et est aujourd'hui également intervenante sur les « Soft Skills » auprès des MBA du groupe Léonard de Vinci

### PROGRAMME

#### Atelier 1 Le manager coach

2 jours pour se positionner en tant que manager coach et intégrer les premiers outils du coach

Fondamentaux du coaching et du management

Enjeux, limites et complémentarités entre coaching et management

Fondements de l'attitude coach orientée solution - action – résultat

Compétences de base du coach : écoute - questionnement - feed-back

Entretien de coaching managérial

Construire une relation de coaching managérial

La structuration de l'entretien

Les 7 étapes clés

Découverte des spécificités du manager coach

Questionner au lieu de proposer Confronter pour faire progresser

Valoriser pour motiver

Utiliser les mots facilitants pour mieux communiquer

Intégration de premiers outils dans sa pratique managériale

Le SCORE pour un questionnement aidant et structurant

Les différents feed-back

Engagement individuel de mise en œuvre d'une action simple et pratique durant l'intersession

Relecture de sa pratique professionnelle dans le cadre d'une séance téléphonique d'1h30 en collectif

## Adopter la posture de Manager Coach

### Atelier 2 Le manager coach dans la relation individuelle

2 jours pour développer des outils de coaching adaptés aux moments clés du management, de l'entretien de recrutement jusqu'au possible licenciement

Identifier son potentiel et celui de ses collaborateurs Cartographie des talents  
Identification des valeurs (Blason, Mentor...)  
Développer ses compétences et celles de ses collaborateurs

Intégrer les feed-back dans le management au quotidien  
Intégrer les questionnements de débriefing  
Mettre à jour les stratégies d'échec et les stratégies de réussite

Ajuster sa communication  
Différents registres de communication : VAKOG  
Gestion des personnalités difficiles

Choisir les outils en fonction des différentes situations de management (entretien annuel, de recadrage, de motivation, de fixation d'objectifs...)  
Engagement individuel de mise en œuvre d'une action simple et pratique durant l'intersession

Relecture de sa pratique professionnelle dans le cadre d'une séance téléphonique d'1h30 en collectif

### Atelier 3 Le manager coach dans la relation collective

2 jours pour accompagner la performance de ses collaborateurs, de son équipe et de son organisation en étant soi-même un manager coach performant

Organiser concrètement son équipe en fonction des talents  
Méthodologie de l'étoile à 5 branches  
Grille de lecture de la quête de sens, promenade Aristotélicienne

Elaboration du plan d'actions  
Définition des modalités de mise en œuvre

Définir les stratégies d'objectif  
Recherche de sens et partage de vision Stratégie Walt Disney

Définir les modalités de communication  
Identification des besoins de chacun des collaborateurs  
Intégration des besoins dans l'environnement

Inscrire l'équipe dans la performance  
Boussole TEST  
Niveaux logiques de Dilts

Sécuriser la démarche  
Mise à jour des stratégies de sabotage  
Elaboration des antidotes

Mise en place optionnelle des coachings individuels

MÉTHODE  
PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques  
Mise en situation  
Feed back

POST  
FORMATION

Possibilité de participer à un groupe de supervision collective animée par CLC

TAUX DE  
SATISFACTION

Qualité d'intervention de l'équipe pédagogique : **4,9 / 5**  
Satisfaction globale de la formation : **4,9 / 5**