

## Développer son rôle de manager-coach

*Même si le terme “coach” est de plus en plus galvaudé, c’est une réalité (et non un effet de mode) : s’appuyer sur la seule légitimité hiérarchique ne suffit pas pour motiver les équipes et accompagner chaque collaborateur dans les situations complexes qu’il rencontre. A son “arc” management, le manager doit ajouter une “corde” coaching . . . Mais “aider quelqu’un à accéder plus efficacement à ses propres ressources au lieu de lui dire ce qu’il faut faire” relève d’une posture assez originale pour un manager et cela ne s’improvise pas. Bref : tout un art . . . donc un peu de talent et beaucoup de techniques !*

### Pour qui ?

- Ce stage s’adresse à tout responsable (dirigeant, manager, chef de projet; . . .) convaincu que l’amélioration de la performance de son équipe passe par un accompagnement personnalisé de chaque collaborateur visant à l’expression de tout son potentiel.

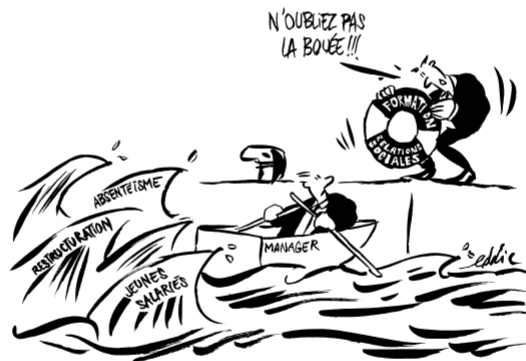
### Quel contenu ?

- **Le rôle de coach**  
Les nouvelles missions du manager  
A propos du “coaching” : posture ou imposture ?  
Les conditions de réussite du coaching
- **Diagnostic de l’autonomie et accompagnement “sur mesure” de chaque collaborateur**  
Les composantes de l’autonomie : savoir faire, vouloir faire et pouvoir faire  
Comment soutenir, stimuler, faire agir...  
Mesure de la performance et plan d’actions
- **L’entretien de coaching : typologie et techniques**  
Typologie des entretiens de coaching : Cadrage et contrat  
Les outils de base : l’écoute, l’art du feedback et du questionnement (bonnes pratiques)  
Intervention systémique

**A qui s’adresser ?**

**Olivier Herlin**

**06 87 73 69 41**



## Format intra entreprise de 2 à 3 jours

### Quels objectifs ?

- Mieux cerner la dimension “coaching” de leur rôle de manager (esprit, enjeu, finalité...)
- Identifier le niveau d’autonomie d’un collaborateur et développer son potentiel en adaptant son mode d’intervention
- Mener différents types d’entretien de coaching en fonction de la situation et de l’objectif

### Quelles méthodes ?

- La pédagogie est basée sur l’alternance d’exercices ludiques et d’apports théoriques simples.
- Une part importante de la formation est consacrée à des mises en situation à partir des cas apportés par les participants (jeux de rôle, débriefing et échange de bonnes pratiques)