



FORMATION INTRA

2 jours

Devenir manager coach

à partir de 1450 € net de taxe par jour

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Savoir distinguer le rôle de manager coach de celui de responsable hiérarchique
- Intégrer les techniques de base du coaching dans votre management au quotidien
- Savoir débriefier un collaborateur en situation réelle, mesurer ses progrès et le maintenir une dynamique d'amélioration continue

PUBLIC VISÉ

Tout public

PRÉ-REQUIS

Sans niveau spécifique

AIDES AU FINANCEMENT **

Cap Emploi
Entreprise
Opérateurs de Compétences (OPCO)
France Travail

*** sous conditions*

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

100% Présentiel
Mix Learning

MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation
Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Processus d'évaluation des acquis tout au long de la formation
Evaluation de fin de formation individuelle par le formateur

MODALITÉS D'ACCÈS

Demande de devis

ACCESSIBILITÉ ET HANDICAP

Contactez-nous

Retrouvez toutes les informations sur
laho-formation.fr

N° Vert 0 805 384 384



89,31%

DE TAUX DE SATISFACTION
LAHO FORMATION

PROGRAMME DE LA FORMATION

Découpage par demi-journée :

1. Rôle et attitudes du manager coach

- Quelles différences avec le management hiérarchique ?
- Les qualités d'un bon manager coach
- Quand adopter la posture de coach ?

2. La boîte à outils du coach

- Faire entrer le collaborateur dans une démarche de progrès via le RPBDC
- 5S : Symptôme Source Synthèse Solutions-action Saut
- Modulex logiques de Dilts : Sortir du cadre du problème pour le dépasser
- Méthode cognitivo-comportementale : Comportement / Emotions / Cognition

3. Savoir donner un feed-back

- Savoir « faire dire » plutôt que « dire »
- Mettre le collaborateur dans une position d'autocritique constructive
- Savoir valoriser les points forts par une reformulation adaptée
- Savoir mettre en avant les axes de travail en perspective avec affirmation

4. Etre coach au quotidien

- Les freins au coaching
- Les jeux psychologiques : KARPMAN
- La notion de croyances aidantes ou limitantes
- Identifier les degrés de maturité du coaché
- Construire un plan d'actions de progrès
- Co-construire un itinéraire de progrès avec le collaborateur
- Tirer les enseignements du coaching : points forts points à travailler

