



Cycle de formation « Manager-Coach » Programme détaillé

Public concerné :

Managers opérationnels et fonctionnels, dirigeants, responsables d'équipe ; en activité ou en prise de fonction.

Objectifs généraux :

- Identifier les clés d'un management qui induit autonomie et responsabilité dans le respect de la gestion du temps, des priorités, et des stades de développement des Hommes et des équipes.
- Connaître et développer les espaces dédiés à la stratégie pour soi-même, ses missions, ses équipes, son service, son entreprise.
- Engager des conversations efficaces avec l'environnement : pour déléguer, pour co-construire, pour former, pour accompagner les missions.
- Acquérir des postures de manager stratégique au service de la mission.
- Mobiliser les meilleures ressources et catalyser des énergies complémentaires pour les projets.

1. Dynamiser, catalyser un projet – Manager porteur de sens – 2 jours

- Donner corps et dynamiser un projet avec les outils du management :
 - Identifier pour soi les leviers qui font que l'on joue gagnant-gagnant dans un projet (équipe, personne, organisation).
 - A partir de cette expérience, identifier les clés de la dimension du temps.
 - Le temps à l'envers.
 - L'alignement court, moyen et long terme fondé sur la mission et les valeurs.
- Le cadrage d'un projet : sécuriser sans brider.
- Gestion du temps et des priorités (matrice d'Eisenhower),
- Roue de Deming, PDCA.
- Autodiagnostic de son style de management (forces et fragilités), et apprentissage de la fluidité au service des projets et des personnes.

2. Dialoguer avec puissance – Postures pour faire grandir l'autre – 1 jour

- Les clés d'un vrai dialogue :
 - L'écoute,
 - La reformulation,
 - Le questionnement pour comprendre,



- Le questionnement pour provoquer le changement.
- Les multiples facettes de la relation et de l'interaction (co-crédation de la relation).
- Modèle du monde (PNL).
- Passer avec fluidité d'une posture d'expert à une posture de manager : faire grandir l'autre.

3. Toutes les dimensions humaines au service du projet – Mobiliser les énergies – 1 jour

- Les neurosciences au service du management
- Concept d'intelligence émotionnelle.
- Techniques de recentrage.
- Techniques de verbalisation par la prise en compte des besoins.
- Apports issus des concepts de la "communication non-violente".
- Mobiliser les interactions au service d'un projet.

4. Optimiser les potentiels – Cultiver son style personnel – 1 jour

- Process motivation en 12 points.
- Motivation intrinsèque, motivation extrinsèque.
- Matrice des talents.
- Manager avec ses fragilités, piloter avec ses paradoxes.
- La subtilité de l'occupation du territoire par la manager : dans le jeu, à côté du jeu, au-dessus du jeu.

5. Accompagner la réussite – Entraînement autour d'outils pertinents – 1 jour

- Des alliances pour bâtir des projets solides : le contrat relationnel.
 - Clarifier les règles du jeu avec chaque collaborateur, avec l'équipe.
 - Faire respecter les règles du jeu (contrat de travail, code du travail, ...) dans les situations difficiles.
 - Les différentes postures : déléguer, responsabiliser, autonomiser, motiver...
 - Clarifier les règles de la décision – en fonction des sujets – pour permettre la meilleure implication des collaborateurs.
 - Clarifier des objectifs, vérifier leur pertinence pour mieux les atteindre (apports de la PNL).
- ORE – Organisation, Relation, Emotion : une forme de contrat relationnel.
- Des modèles de questionnement pour susciter le changement sans contraindre.

6. Dynamiser ses équipes – Développer l'intelligence collective – 1 jour

- Le concept et les clés de l'intelligence collective
- Identifier les forces et fragilités de l'équipe, cartographier ses ressources internes et externes



- Les réunions déléguées : faire de chaque réunion un levier d'efficacité collective.
- Matrice d'observation de processus de travail.
- Des clés pour un esprit d'équipe unique et remarquable au sein de son unité.

7. Accompagner le changement – Réussir les transformations – 1 jour

- Modèle d'Hudson :
 - Les 4 phases du cycle du changement.
 - L'accompagnement des différentes périodes.
- Les niveaux de consciences humains (Robert DILTS) :
 - Repérer à quel niveau se situe le besoin d'un collaborateur pour ajuster son management.
 - Appropriation d'outils pour faire évoluer les croyances limitantes.
- Les leviers d'action pour accompagner le changement :
 - Lâcher-prise sur le détail pour tenir l'essentiel.
 - Transformer les difficultés en opportunité, faire basculer l'énergie des résistances au service du projet.
 - Identifier les frontières et gérer les interactions dans les délégations, la hiérarchie verticale et la "hiérarchie de compétence".
 - Découvrir la puissance des contraintes.
- Construire les conditions et l'espace pour l'innovation :
 - Des clés pour Sortir de l'inertie mentale.
 - Utiliser l'effet Pygmalion.
 - Se saisir des bonnes idées sans dessaisir les personnes.

Modalités pédagogiques et d'évaluation

- Recherches et exercices à partir de situations amenées par les participantes.
- Travaux pratiques en binômes.
- Apports théoriques.
- Apports pédagogiques en vue d'ancrer les acquis.
- Entraînement de coaching à partir des situations vécues.
- Travail personnel.
- Evaluation et plan de progrès.
- Attestation des compétences acquises.