



Cycle de formation «Manager-Coach »

Programme détaillé

Public concerné :

Ce cycle de formation s'adresse tout particulièrement aux managers qui vont accompagner des équipes en devant prendre en compte l'individu au sein d'un Groupe, la dynamique du collectif, les changements dans l'organisation et leur place particulière de leader dans et à l'extérieur du collectif.

Objectifs généraux :

Bénéfices de l'approche spécifique FAROS INSTITUT

- Ce cycle de formation est conçu pour renforcer et ancrer les talents de manager individuel, au service de l'équipe et du projet. Il permet une double montée en puissance des postures et outils.
- L'accompagnement individuel du manager pendant sa formation permet également de prendre en compte les spécificités de l'environnement, des équipes, et du projet managérial.
- Les mises en situation au sein de la formation impliquent le manager dans la posture qu'il souhaite plus particulièrement travailler ou mettre en œuvre dans sa mission.

Avantages spécifiques pour le manager

- Renforcer la confiance en soi pour agir avec plus d'énergie et de conviction.
- Exercer sa fonction avec sérénité et ambition.
- Passer avec fluidité et maîtrise de l'individuel au collectif.

Avantages spécifiques pour son équipe

- Trouver les leviers permettant de rendre ses collaborateurs acteurs de leur poste en gagnant en autonomie et en responsabilité.
- Etre modélisant, pour de futurs managers.
- Faire passer son équipe de compétences juxtaposées à une équipe travaillant en intelligence collective.

Avantages spécifiques pour le service, l'organisation

- Accéder à une vision systémique de sa fonction et développer sa capacité à proposer et à appliquer des solutions créatives et efficaces.
- Mettre en œuvre des solutions pragmatiques mais qui par effet levier permettent des changements profonds et pérennes.

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

« Science sans conscience n'est que ruine de l'âme » (RABELAIS) et « Projet sans engagement n'est que perte de temps. »

Objectifs :

- Identifier le rôle et les enjeux du manager coach.
- Situer et équilibrer la place du coaching dans son rôle de manager.
- Clarifier un projet en faisant un levier des contraintes de l'environnement.

- Partager les visions d'un projet pour que chacun puisse la faire sienne et se l'approprier avec passion et engagement.
- Investir du temps pour gagner du temps.

Contenu :

- Donner corps et dynamiser un projet avec les outils du management :
 - Identifier pour soi les leviers qui font que l'on joue gagnant 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

« Chacun devrait pouvoir jouer sa partition dans la mélodie de la vie » et « La vie c'est le travail aussi. »

Objectifs :

- Créer des relations exceptionnelles de coopération.
- Comprendre les représentations et comportements de ses collaborateurs pour instiller la richesse collective.
- Développer des styles de communication adaptés, percutants, décalés, au service de tous.

Contenu :

- 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

« Quand le sage montre la lune, l'idiot regarde le doigt » (Proverbe chinois) et « Seul l'être sensible réussit des projets exceptionnels. Le robot, lui, fait ce qu'on lui dit. »

Objectifs :

- Identifier l'impact des émotions dans les représentations, les comportements et les décisions.
- Réguler les émotions pour mieux communiquer et répondre aux tensions, au stress, au repli, aux tensions, etc.
- Développer son intelligence émotionnelle pour mieux accompagner les collaborateurs.
- Décrypter et développer les émotions favorables au projet, favoriser le rythme en rapport avec la partition à jouer.
- Se centrer sur les interactions plutôt que sur les contenus.

Contenu :

- 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

« On ne motive pas les personnes, on crée les conditions pour qu'ils le soient » et « On ne clone pas les managers, seuls les humains peuvent y arriver. »

Objectifs :

- Créer les conditions de la motivation.
- Identifier les leviers de motivation des membres de son équipe.
- Utiliser les différences et complémentarités.

Contenu :

- 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

« Comment ai-je réussi à avoir cette carrière ? À force de rater des paniers » (Mickael JORDAN) et « On a tous le droit à l'erreur, l'excellence, c'est de ne pas faire 2 fois la même. »

Objectifs :

- Mettre en place un contrat relationnel.
- Assurer un suivi efficace et mobilisant.
- Conduire un entretien d'accompagnement.

Contenu :

- 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
 - Modèle de GROW
 - SPIRE

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

« Ce qu'un groupe humain veut, personne ne peut l'en empêcher » (propos prêté à GENGIS KAHN) et « Galvaniser, OUI ! Mais sans le sang ni les larmes. »

Objectifs :

- Créer et maintenir un environnement positif dans une équipe, renforcer la cohésion et les performances.
- Mobiliser l'intelligence collective de son équipe : amener l'équipe à construire une vision partagée du projet.
- Permettre l'émergence de la créativité et de l'innovation.
- Impliquer chacun lors des réunions.
- Réduire le temps des réunions tout en multipliant les performances et la créativité.

Contenu :

- 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

« Il vaut mieux penser le changement que changer le pansement » (Francis BLANCHE) et « Il vaut mieux un idiot qui avance que dix qui restent assis... »

Objectifs :

- Etre acteur de changement au sein de son organisation.
- Accompagner les changements de l'entreprise au sein de son équipe.
- Connaître les cycles du changement et leurs particularités pour adapter ses interventions.
- Créer un espace propice aux innovations.

Contenu :

- 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

- Alternance d'apports, d'extraits de films et d'expérimentations en binômes ou en petit groupe.
- Apports théoriques.
- Formulation des acquis et mise en place d'un plan de progrès en fin de chaque étape, pour capitalisation.
- Evaluation par contrôle continu + examen écrit et oral.
- Attestation des compétences acquises.

Durée

62 heures (56h en groupe restreint et 6 h en individuel afin de garantir une meilleure appropriation des contenus et la mise en œuvre du plan d'action personnel).

Les intervenants

Claudine CLÉRICI, consultante-formatrice en management, diplômée d'école de commerce, coach professionnelle, maître praticien PNL. 10 ans d'expérience d'encadrement managérial (grands groupes).

