



MANAGER COACH

Faire progresser individuellement chaque collaborateur



CAPITE CORPUS



PROGRAMME

Accessible en :



Intra-entreprise



Training individuel

J-15 > questionnaires avant-stage ciblant contexte, mission, difficultés et cas pratiques relayés par les participants

Jour 1

1 | Intégrer les bases du coaching dans son style de management

- ▶ Les 6 niveaux logiques de Dilts : l'intervention du manager au niveau supérieur à celui où se situe le problème
- ▶ La notion de croyance et leurs 2 dimensions : aidante / limitante
- ▶ Les 5 "croyances limitantes types" et leurs antidotes respectifs

2 | Faire un feedback sur le travail du collaborateur

- ▶ L'utilité du feedback comme vecteur indispensable de l'amélioration
- ▶ Les pièges de la formulation d'un feedback
- ▶ Les étapes de la construction d'un feedback sandwich
- ▶ L'alternative du feedback minute

3 | Distribuer des signes de reconnaissances adaptés au collaborateur et au moment

- ▶ La nécessité (vitale) de signes de reconnaissances
- ▶ Les types de signes de reconnaissance
- ▶ La distinction entre les résultats et les efforts
- ▶ Les paramètres d'une félicitation efficace

Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation Plan d'action et de progression individuel

Jour 2

Réactivation des acquis du jour 1

4 | Evaluer le niveau de compétence du collaborateur

- ▶ La notion de compétences et les différents niveaux de mesure
- ▶ La préparation par l'auto-positionnement du collaborateur
- ▶ La prise de position du manager, voire le "courage managérial"
- ▶ Le questionnement de la perception du collaborateur
- ▶ Les recadrages possibles

5 | Débriefing un acte métier pour fixer des objectifs de progrès

- ▶ Le débriefing complet
- ▶ L'utilisation de la technique de l'explicitation
- ▶ le jeu de questionnement pour faire faire l'auto-analyse par le collaborateur
- ▶ La transformation d'une difficulté en objectif de progrès

6 | Synthèse training de la formation

- ▶ Autour du déroulement d'un débriefing d'acte métier

Ancrage des acquis/ Consolidation Plan d'action et de progression individuel

- ▶ Eval'formation et remise des attestations

S.A.V. Pédagogique : Crédit mail 7/participant pendant 6 mois.



Objectifs pédagogiques

COMMENT FAIRE POUR ...

- 1 Intégrer les bases du coaching dans son style de management
- 2 Faire un feedback sur le travail du collaborateur
- 3 Distribuer des signes de reconnaissance adaptés au collaborateur et au moment
- 4 Evaluer le niveau de compétence du collaborateur
- 5 Débriefing un acte métier pour fixer des objectifs de progrès



ÉVAL'FORMATION

Avant la formation : Identifier ses **attentes**, ses enjeux, remonter ses **difficultés**, son **contexte**

En fin de formation : **Auto-évaluer sa progression personnelle** sur chaque objectif pédagogique

Après la formation : **Donnez votre avis** sur l'utilité de la formation de retour à votre poste de travail !



PROFIL DE L'INTERVENANT

Consultant Senior et coach, expert en management



PUBLIC

Personnes concernées : Managers ayant un lien hiérarchique direct avec leurs collaborateurs

Prérequis : Aucun

Effectif préconisé : max. 8 participants



MODALITÉS



Intra-entreprise : organiser cette formation dans votre entreprise en présentiel ou en distanciel



Training individuel : formation accessible en "one to one" : durée et schéma pédagogique adaptés

[Cliquer pour demander un devis détaillé](#)

Les activités pédagogiques Capite Corpus

DécliC > prendre conscience... **MécaniC** > s'approprier une méthode...

PratiC > se mettre en situation... **VériDiC** > s'entraîner dans son contexte...



Vous êtes en situation de **handicap** : nous sommes là pour personnaliser votre accompagnement : [nous contacter](#)