



- Durée : 2
- Public : manager avec une première expérience souhaitant développer la pratique du coaching
- Prérequis : Aucun

Programme



Objectifs pédagogiques

- Analyser la performance de ses collaborateurs
- Convaincre un collaborateur de mettre en œuvre un plan de progrès
- Choisir le type d'accompagnement le plus adapté
- Appliquer le suivi de ses actions de coaching



Outils et modalités pédagogiques

- Séance de formation présentielle ou distancielle
- Alternance d'apports de connaissances et de mises en application
- Un support power-point
- Etudes de situations concrètes et pratiques
- Echanges constructifs et dynamiques avec le formateur
- Un livret stagiaire



Suivi et évaluation

- Un diagnostic préalable à la formation
- Des exercices pratiques dans chaque séquence pédagogique (jeux de rôle, QCM, travail en sous groupes, entretiens...)
- Une évaluation globale en fin de formation
- Une formalisation d'un plan d'actions
- Une évaluation de la qualité de la formation
- Un suivi post-formation du transfert des acquis de la formation en situation professionnelle

Ouverture

- Accueil, présentation, organisation, objectifs

Analyser la performance de ses collaborateurs

- Identifier les compétences attendues
- Mesurer et analyser les écarts
- Elaborer le diagnostic
- Etablir son plan de coaching
- Construire le plan de progrès individuel

Partager le diagnostic avec son collaborateur

- Identifier les freins qui guettent le manager
- Soulever les 6 questions essentielles
- Découvrir les 4 stades de l'apprentissage
- Intégrer les bonnes pratiques pour mener des entretiens de fixation des objectifs
- Intégrer un nouveau collaborateur

Utiliser toutes les ressources du coaching

- Reconnaître les différents modes d'accompagnement : terrain, binômes, entraînements
- Identifier les facteurs de réussite des différents modes d'accompagnement
- Débriefing des séances d'accompagnement
- S'adapter au niveau d'autonomie

Assurer le suivi

- Rendre demandeur avant l'action d'accompagnement
- Rendre acteur après chaque séance de coaching
- Savoir féliciter
- Adopter une démarche en 6 étapes : ECOUTE

Clôture

- Evaluation finale et formalisation du plan d'actions
- Evaluation de la formation