

# Managez vos managers avec des outils issus du coaching



## Description

La formation permet aux participants de distinguer le coaching des autres formes d'accompagnement, en mettant en lumière les spécificités de cette méthodologie. Ils auront l'occasion d'identifier les compétences essentielles pour adopter la posture de facilitateur et développer une nouvelle approche de manager "facilitateur". Cette nouvelle posture est cruciale pour garantir une approche de gestion plus efficace et collaborative. Ecoute, compréhension, aider les managers à la fixation des objectifs, faire des choix et créer des plans d'action.

### Pour qui ?

Managers de managers

### Effectif Min/Max

5 personnes / 10 personnes

### Prérequis

Base d'écoute active / communication  
interpersonnel

### Modalités

- présentiel (8h)  
- e-learning (2h)

### Durée

10 heures



## LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de la formation, l'apprenant sera capable :

- Pratiquer une écoute active dans le cadre d'un entretien avec un manager.
- Utiliser les « feedbacks » dans les entretiens afin de renforcer la communication avec les managers.
- Guider les managers à développer les stratégies de résolution de problèmes.

## Contenu de la formation

Ce module est constitué de deux modalités obligatoires pour la réussite de la formation.

**Partie 1 – Pourquoi adopter les outils de coaching dans votre management ? (E-learning – 2h)**

**Cette partie d'apprentissage en ligne requiert une démarche autonome préalable à la phase en présentiel en compagnie d'un formateur.**

1. Positionnement : Se situer par rapport à la posture de « manager coach ».
  2. Distinguer le coaching des autres formes d'accompagnement.
  3. Identifier les compétences pour se mettre en posture de facilitateur.
- 

# Managez vos managers avec des outils issus du coaching

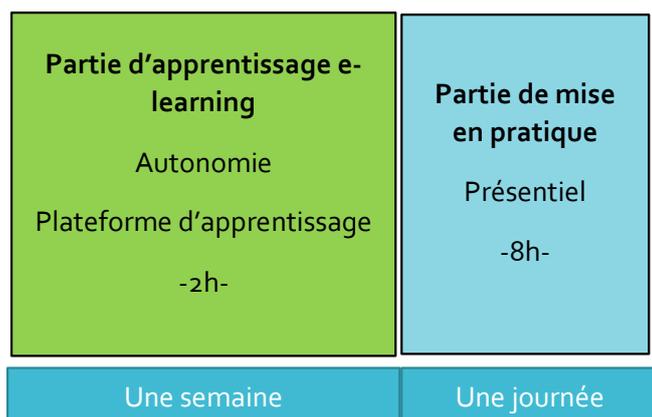
4. Développer une nouvelle posture pour garantir une approche de manager « facilitateur ».
5. Identifier les avantages pour le collaborateur qui rend cette posture incontournable.

## **Partie 2 – Mener des entretiens en posture basse. (Présentiel – 4h)**

1. Lister les difficultés qui empêchent de bien prendre sa posture de facilitateur.
2. Définir un plan d'action contenant des objectifs clairs et mesurables après avoir créé un lien de confiance.
3. Appliquer la structure A.S.A.P. en 4 étapes.
4. Distinguer les bonnes pratiques de l'écoute active pour rendre ses questions puissantes.
5. Formuler les questions en respectant les règles qui les rendent puissantes.

## **Partie 3 - Mettre en application sa posture de manager facilitateur. (Présentiel – 4h)**

1. Mener des entretiens avec la posture de manager coach en respectant les la méthode A.S.A.P



## **Méthodes pédagogiques et techniques**

### **La phase d'apprentissage en e-learning**

L'exploration et l'accomplissement des tâches liées aux documents en ligne au sein de la plateforme pédagogique jouent un rôle essentiel dans le processus d'apprentissage. En effet, les informations acquises durant cette étape constituent un prérequis incontournable pour le succès de la formation. Cette approche favorise une meilleure rétention des connaissances grâce à l'engagement actif de l'apprenant et à la préparation préalable à l'interaction avec le formateur.

### **Mise en situation en groupe et à l'aide d'un formateur**

L'intérêt pédagogique d'une mise en situation avec un formateur réside dans la possibilité offerte aux apprenants d'appliquer concrètement leurs connaissances théoriques et de développer leurs compétences pratiques.

Cette approche favorise un apprentissage actif, permettant aux apprenants de mettre en œuvre les concepts abordés, de résoudre des problèmes réels et d'acquérir une expérience pratique en se projetant dans des situations concrètes.

# Managez vos managers avec des outils issus du coaching

De plus, l'interaction directe avec un formateur offre un accompagnement personnalisé, des retours immédiats et des conseils pertinents, ce qui contribue à la consolidation des acquis et à l'amélioration des compétences. En somme, la mise en situation sous la supervision d'un formateur constitue une approche pédagogique enrichissante qui favorise une meilleure rétention des connaissances et une préparation efficace à la résolution de défis concrets dans le domaine d'apprentissage concerné.

## Nature des travaux demandés

### Lectures préparatoires :

Nos formateurs ont conçu des fiches techniques qui vous aideront à acquérir une base solide avant le début de la formation. La consultation des documents joints s'effectue via la plateforme e-learning. Ces lectures poseront les fondations des concepts explorés lors de la formation.

### Questionnaire de positionnement :

Les formateurs ont également préparé des questionnaires de positionnement pour évaluer le niveau de connaissances et de compétences actuelles par rapport aux sujets abordés.

Ces questionnaires permettront de personnaliser le contenu de la formation en fonction des besoins spécifiques.

## Évaluation (s)

**Les évaluations dans le cadre de cette formation sur le management sont structurées de manière à fournir une vue complète de la progression des participants**

- Positionnement initial, cette évaluation initiale servira de point de référence pour mesurer les progrès réalisés tout au long du programme.
- Évaluations formatives, pendant la formation, des évaluations formatives sont intégrées pour surveiller en continu le développement des compétences des participants. Ces évaluations peuvent prendre la forme de quiz, d'études de cas, de mises en situation, d'exercices pratiques, de retours d'expérience, etc. Elles visent à fournir un retour d'information régulier aux participants et aux formateurs pour ajuster le contenu de la formation en fonction des besoins identifiés.
- Évaluation sommative réalisée pour mesurer l'acquisition globale des objectifs visés par la formation. Cette évaluation est basée sur une grille de compétences établie en fonction des objectifs de la formation. Elle comprend une observation des pairs, où les participants évaluent les compétences de leurs collègues, ainsi qu'une auto-évaluation. En outre, les participants sont invités à fournir un rendu écrit sous la forme d'une fiche de synthèse.

# Managez vos managers avec des outils issus du coaching

- Evaluation à froid mesure l'impact de la formation sur la situation de travail 3 mois et 6 mois après la formation.

## Validation de la formation

E-learning : La validation de la formation par l'apprenant se fera à travers les statistiques de la plateforme, validant la réalisation effective des modules, ainsi que la réussite à l'évaluation finale. L'évaluation sommative à la fin du programme mesure l'attente des objectifs de la formation.

## Moyens mis à disposition de l'apprenant

Dans le cadre de sa formation à distance, l'apprenant bénéficie de l'accompagnement pédagogique du référent du parcours grâce au forum de la plateforme.

Pour réaliser sa formation, l'apprenant prendra connaissance des prérequis techniques et devra être équipé d'au moins un appareil (ordinateur, tablette, smartphone), connecté à Internet, et d'un casque audio pour réaliser sa formation à distance.

Une assistance technique sera assurée par l'équipe digitale Orizon pour toutes les questions techniques, notamment l'aide à la connexion et la découverte de l'environnement de la plateforme. Le délai moyen de réponse est de 48h.

## Accessibilité handicap

Cette formation est adaptable aux besoins spécifiques. Un référent handicap est à votre disposition

[Referenthandicap@orizonformation.fr](mailto:Referenthandicap@orizonformation.fr)

## Intervenant

Stéphane SCHOULER, formateur en management

## Votre avis nous intéresse

Un questionnaire de satisfaction sera envoyé aux participants à la fin de la formation afin de recueillir leurs commentaires et suggestions, contribuant ainsi à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations de formation.