

OBJECTIFS

- Adopter une posture de manager coach au quotidien.
- Identifier et exploiter l'ensemble des leviers permettant de jouer pleinement ce rôle et être encore plus proche de ses équipes.
- Maîtriser les techniques de coaching aussi bien en collectif qu'en individuel.
- Au final, cerner l'ensemble des astuces permettant de booster les performances de son équipe, de réduire les écarts entre les collaborateurs.

CONTENU DE LA FORMATION

PARTIE 1: De quoi parle t-on ?

- Qu'est ce que le coaching, d'où vient-il ? Quelle différence entre manager et manager coach ? Dans quels cas appliquer l'un ou l'autre ?
- Quels sont ses enjeux pour nous managers et pour les équipes ?
- Quels sont les 6 piliers du manager coach et comment se traduisent-ils au quotidien ?
- La place du coaching parmi les différents actes de management et sa cohérence avec l'évaluation des compétences : Quelles sont les occasions d'application au quotidien ? Quelle cohérence entre ces opportunités managériales ?
- Quelle posture managériale développer en cohérence ? Le SHERPA
- Quel lien entre le manager coach et les nouveaux concepts managériaux : slow management, manager jardinier ?

Exemple de jeu de rôle : Un collaborateur vient vous solliciter en urgence... Il doit apporter une réponse rapide à un client (interne, externe) et ne connaît pas la réponse

PARTIE 2 : La posture de coach en individuel

- Quel est l'intérêt de la posture de manager coach pendant les actes de management individuel ? Quelle différence avec l'assistanat, l'approche descendante ?
- Quel lien avec le développement des compétences des équipes ?
- Quels sont les 2 principaux leviers à activer en individuel :

A – Accompagnement individuel :

- La vente aux équipes
- Les occasions à saisir pour accompagner ses collaborateurs
- Le mode opératoire : brief, observation, débrief, suivi
- La posture face aux clients
- Les principales erreurs à éviter
- La construction du plan action concis, séquencé, réaliste : quoi y mettre, quels moyens prévoir, quel délai de mise en œuvre, quel point à la ligne ?

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Tour de table, interactivités et présentation avec support PowerPoint

PUBLICS

- Top Management
- Managers opérationnels et fonctionnels

PRÉREQUIS

Aucun

ÉVALUATION

Quiz de rétention final

FORMATEURS

Nos formateurs sont tous issus du monde de la banque et de l'assurance.

(Liste non exhaustive)



ORUCEVIC
Améla

DURÉE : 2 jours soit 14 heures

MOYENS TECHNIQUES :

Paperboard, vidéoprojecteur

PRIX : 1 700 € / jour

*Possibilité de dégressivité
Maxi : 8 à 12 personnes*

LIEU : Sur site avec accès PMR

CONTENU DE LA FORMATION

B – Entretien individuel :

- Comment être coach en entretien de suivi d'activité et/ou de résultats ?
 - Quelle préparation prévoir ? Comment faire préparer par ses collaborateurs ?
 - La pratique constructive du feedback pour valoriser, motiver, signaler les axes d'amélioration : comment s'y prendre ?
 - Le suivi des plans d'actions
 - Comment valider simplement et efficacement les termes et décisions de l'échange ?
- Mises en situation

PARTIE 3 : L'application au collectif

- Comment tenter, en collectif, de booster les équipes, de développer les compétences et de réduire les écarts entre les collaborateurs ?
- Comment faire des réunions, briefs, des moments utiles et à valeur ajoutée ?
- Quelle tactique managériale prévoir dans les cas suivants ?
 - Contribution hétérogène entre les membres de l'équipe
 - Contribution faible de la majorité de l'équipe sur une ligne de produits (Prévoyance)
 - Action commerciale ou projet qui s'essouffle à mi-chemin
 - Action commerciale ou projet qui a du mal à démarrer
 - Siège : mise en place et suivi d'un nouveau « contrat relationnel » avec les agences par exemple
- Quelques astuces motivationnelles pour mobiliser l'équipe et développer l'esprit d'équipe