Les méthodes de coaching

OBJECTIFS

- Connaître les principes, les stratégies et les méthodes du coaching
- Développer le potentiel individuel de ses collaborateurs

PUBLIC

- Managers, responsables d'équipe ayant la connaissance des bases du management

PROGRAMME

Définition et utilité
- Le coaching qu'est-ce que c'est ?
- Qui, quoi, comment, pourquoi, etc. ?
- Quel est l'intérêt pour une entreprise, une personne ?

Clarifier son rôle de coach
- Identifier son positionnement
- Etat des lieux et examen critique des stratégies déjà utilisées

Coaching centré sur la personne
- Analyse du rôle du collaborateur
- Image et développement du Leadership
- Acceptation et incidences d'une volonté de changement pour soi
- Mise en œuvre d'un plan d'action

Coaching centré sur la situation
- Trouver les clés personnelles d'aide à la résolution des situations tendues
- La conduite du changement : s'adapter à un nouveau poste de travail et/ou missions
- Créer une synergie positive dans le groupe

METHODE

Pédagogie participative avec analyse de cas concrets et mises en situation
Travail personnalisé à réaliser en entreprise après les 2 premières journées de formation : restitution, analyse des écarts

VALIDATION

Attestation délivrée par le centre de formation

DUREE

3 jours

Gestion des conflits

OBJECTIFS

- Déceler les tensions avec ses collaborateurs et entre les collaborateurs
- Adapter son management aux situations difficiles
- Savoir désamorcer un conflit

PUBLIC

- Dirigeants, manager, toute personne en situation managériale

PROGRAMME

Manager
- Motiver et améliorer les échanges
- Repérer les articulations entre les collaborateurs
- Transmission et gestion des décisions managériales

Incidences des décisions managériales
- Anticiper les « résonances »
- Gérer son implication
- Les variations managériales pour assurer la cohésion

Une équipe de collaborateurs = autant de raisons de conflits
- Un conflit ? C'est l'expression d'un malaise
- Est-il nécessaire ?
- Identifier les mécontentements
- Dire « Oui » aux hommes, « Non » aux actes
- S'appuyer aussi sur les compétences humaines pour résoudre les conflits

Les outils simples pour retrouver l'harmonie des échanges
- Les différents types de contacts internes : réunions, entretiens individuels, etc.
- La délégation ? Jusqu'où ? Outil ou nécessité ?
- Faire confiance

METHODE

Apports théoriques, diagnostic individualisé, échanges interactifs

VALIDATION

Attestation délivrée par le centre de formation

DUREE

2 jours