

AGIR EN MANAGER COACH

Agir en manger

OBJECTIFS

- › Gagner en **agilité**, en **assurance** et en **légitimité**.
- › Adapter sa pédagogie et son coaching aux collaborateurs afin d'augmenter leur motivation ou de l'entretenir.

PARCOURS PÉDAGOGIQUE

Etape 0 : Warm Up

Etape 1 : A partir d'un bouquet de vidéos

- › Quels sont les enseignements de l'analogie avec le coach équipe sportive ?

Etape 2 : Conditionner à apprendre

Partie 1

- › Connaître le cycle d'apprentissage et la zone de confort de ses « joueurs ».
- › Pourquoi et comment LANCER ?
- › Warm up
- › Passer un contrat / responsabiliser
- › Se mettre en scène : intensité/enthousiasme/intension

TRAINING / mise en situation

Partie 2

- › Pourquoi et comment COLLABORER ?
- › Interpeller : rendre acteur, donner de l'importance, responsabiliser.
- › Ecouter : apathie/antipathie/empathie/sympathie
- › Faire avec ses apprenants (ni sans ni contre)
- › Adapter et séquencer
- › Pourquoi et comment REGULER ?

TRAINING / Jeu des 7 erreurs

Etape 3 : Conditionner à gagner

- › Les différentes représentations de la performance ?
- › La performance : un « noble art » ?
- › Conjuguer les objectifs : résultats/performance/processus : illustrations sportives

Etape 4 : Accompagner la performance

› Atelier « Tournoi de fléchette »

- › Ce détour pédagogique permet de former en 3D : Tête / Cœur / Corps
- › Quitter sa zone de confort pour gagner sa zone d'apprentissage
- › Expérimenter la méthode de relecture des pratiques dans un cadre sensoriellement concret
- › Renforcer l'effet mnésique par l'engagement du corps et par l'impact émotionnel positif lié au défi et à la collaboration.

› Le débriefing de l'atelier permet un éclairage fort de la méthode de relecture des pratiques :

Etape 5 : Réussir ses débriefings

- › Quels sont les critères de réussite d'un débriefing ?
- › Consolider les bonnes pratiques : écrire ensemble la trame d'un débriefing réussi
- › Accompagner la montée en compétences
- › Comment transformer ou juguler la démotivation ?

TRAINING / mise en situation

Etape 6 : Consolider l'apprentissage et l'orienter « action »

- › Qu'est-ce que je retiens ?
- › A quoi je m'engage ? Quel est mon plan d'action ?
 - › Ce plan d'action peut être une base de travail pour les classes virtuelles (option)

DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Notre 1ère préoccupation est d'aider les stagiaires à obtenir **des résultats concrets** dans leur quotidien de manager. Pour cela, plusieurs démarches :

- > Les formations sont proposées à de petits groupes (10 personnes maximum) pour une **interactivité confortable et efficace**
- > La pédagogie active et concrète repose sur :
 - > des **autodiagnostic**s,
 - > l'**échange des expériences vécues** par les participants,
 - > des **apports théoriques et pratiques**,
 - > l'acquisition d'outils par :
 - > des **exercices pratiques**,
 - > des **misés en situation filmées et analysées par le groupe**.
- > Chaque session est clôturée par l'élaboration d'un **plan d'action** applicable de suite

Et surtout :

Après chacune des sessions, nous accompagnons chaque participant **par mail et/ou par téléphone** pour :

- > lui faciliter la **mise en place des outils et de son plan d'action**
- > **débrief**er ses expériences de management
- > **ajuster ses pratiques** en fonctions des résultats souhaités

Une heure d'**accompagnement personnalisé** est utilisable à la carte sous forme de rendez-vous téléphoniques.

Pour clôturer :

A l'issue de la formation, nous proposons un questionnaire à chaque stagiaire afin d' **évaluer l'évolution de ses pratiques**. Les résultats sont rendus à chacun et à la direction sous forme de graphiques et font l'objet de propositions pour continuer à progresser.