

PROGRAMME DE FORMATION

Manager-Coach

Adopter une posture de coach pour développer la performance et le bien-être de son équipe

Durée	2 jours, soit 14 heures de formation
Modalités	Présentiel ou distanciel synchrone (visio) — groupe de 6 à 12 participants
Public concerné	Managers, responsables d'équipe souhaitant enrichir leur pratique managériale d'une posture de coach
Prérequis	Occuper une fonction d'encadrement, ou être en prise de poste managérial
Niveau	Perfectionnement — une première expérience de management, même courte, est un atout

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre ce qu'est la posture de coach et de manager-coach
- Expérimenter l'écoute active et le questionnement du coach
- Analyser son propre style de management, son impact sur l'équipe, ses points forts et ses points de vigilance
- Savoir réaliser des entretiens collaborateurs en pratiquant une écoute bienveillante et humaniste, et un management différencié centré sur la personne
- Définir des objectifs SMART et construire un plan de développement bienveillant, dans une logique d'accompagnement plutôt que de sanction
- Animer une réunion d'équipe avec une posture de coach, en intégrant des outils de QVT pour allier performance et bien-être au quotidien

Méthodes et modalités pédagogiques

- Apports théoriques courts et alternance systématique avec la pratique
- Exercices d'écoute active et de questionnement en binômes, mises en situation filmées ou observées, jeux de rôle
- Ateliers collaboratifs en sous-groupes et travail sur des situations réelles apportées par les participants
- Auto-diagnostic individuel de son style de management en début de parcours
- Quiz d'ancrage des connaissances et fil rouge : construction progressive de sa posture de manager-coach
- Support de formation remis à chaque participant, boîte à outils et fiches pratiques

Programme de la formation

Bloc 1 : Comprendre la posture de manager-coach

- Panorama des postures managériales : l'expert, le chef, le coach et à quel moment mobiliser chacune
- Manager et coach : deux rôles distincts, deux finalités : jusqu'où le manager peut (et doit) aller
- Le manager-coach : concilier l'exigence de résultat et le développement des personnes
- Repérer les situations où la posture de coach est pertinente, et celles où elle ne l'est pas
- Auto-diagnostic : quelle est ma posture managériale dominante aujourd'hui ?

Bloc 2 : S'approprier l'écoute active et le questionnement du coach

- Entendre n'est pas écouter : les niveaux d'écoute et ce qui les distingue
- Identifier ses propres filtres et biais d'écoute
- Le questionnement ouvert comme outil de développement de l'autonomie, plutôt que de contrôle
- Entraînement en binômes : écouter et questionner sur une situation réelle apportée par un participant

Bloc 3 : Analyser son style de management et son impact

- Les différents styles de management : directif, persuasif, participatif, délégitif
- Identifier son style dominant, ses points forts et ses points de vigilance
- Mesurer l'impact de sa posture sur la motivation et l'autonomie de l'équipe
- Atelier : feedback entre pairs et amorce d'un plan de développement personnel

Bloc 4 : Structurer l'entretien collaborateur en posture de coach

- Structurer un entretien centré sur la personne : le modèle GROW
- Pratiquer une écoute bienveillante et humaniste
- Adapter son management selon le collaborateur : le management différencié et situationnel
- Mise en situation : conduire un entretien collaborateur en posture de coach, débriefing collectif

Bloc 5 : Accompagner la progression du collaborateur

- Définir des objectifs SMART pour donner un cap clair et partagé
- Construire un plan de développement bienveillant : accompagner plutôt que sanctionner, sans confondre erreur et faute
- Atelier : formaliser un plan de développement à partir d'un cas réel apporté par un participant

Bloc 6 : Animer une réunion d'équipe avec une posture de coach

- Les spécificités d'une réunion animée en mode coaching : favoriser l'intelligence collective
- Intégrer des outils de QVT pour concilier performance et bien-être au quotidien
- Structurer une réunion participative : cadrage, temps de parole, co-construction des décisions
- Atelier pratique : concevoir et simuler une réunion d'équipe en posture de coach

Modalités d'évaluation

- Auto-diagnostic en amont (positionnement) et évaluation des acquis en fin de formation (quiz + mise en situation)
- Évaluation de la satisfaction à chaud (questionnaire)
- Plan d'action individuel formalisé, avec un point de suivi possible à 6 semaines
- Feuille d'émargement et attestation de fin de formation remise à chaque participant

Intervenant

Anne Sauvaget formatrice et coach professionnelle spécialisée en management et leadership, titulaire d'un diplôme de formateur professionnel d'adultes. Conception et animation sur mesure, méthodes pédagogiques diversifiées (dont classe inversée et gamification), approche centrée sur l'écoute, l'adaptation au public et la mise en pratique immédiate.