

Compétences coach pour managers

RS1730 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315p, 315r, 414
Formacode(s)	32150
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

IPAC · SIRET : 38416491900027

<http://www.ipac-france.com>

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
BOOSTER ACADEMY	45363531000064	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification concerne tous les domaines d'activités dès lors que l'entreprise compte des salariés qu'il faut accompagner dans le développement de leurs compétences pour gagner en performance

Les comportements et les savoirs-être des salariés ont changé. Les techniques et les postures du manager évoluent. Comment créer et pérenniser la cohésion et la relation d'équipe ?

Dans ce contexte, la valorisation des compétences est plus que jamais un outil clé du manager qui doit s'adapter en permanence à l'évolution des collaborateurs et les accompagner dans le développement de leur potentiel.

La formation "Manager-Coach" propose aux dirigeants, cadres, chefs d'équipes, responsables RH, d'adopter une nouvelle posture de leur rôle de manager qui leur permettra d'envisager différemment leurs missions et d'aborder les situations complexes avec davantage de sérénité, grâce à des outils et méthodes puissants et différenciant.

Cette formation répond aux attentes de toute organisation soucieuse d'excellence en matière de responsabilité sociale d'entreprise qui souhaite former ses managers à l'accompagnement bienveillant vers la performance et le développement des potentiels des collaborateurs .

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétence 1 : Développer sa posture de coach

- Définir sa propre vision, ses valeurs, ses objectifs
- Affirmer son leadership personnel et professionnel
- Etablir une relation de confiance
- Pratiquer l'écoute active
- Explorer et faire émerger par le questionnement les facteurs clés de motivation, d'engagement et de réussite
- Développer l'empathie et un mode de communication bienveillant

Compétence 2 : Accompagner l'équipe, le collaborateur dans le développement de leurs potentiels

- Clarifier les objectifs du collaborateur dans le cadre de sa fonction
- Analyser et questionner pour élargir le champs des potentiels
- Accompagner la réflexion du collaborateur dans ses choix pour atteindre ses objectifs
- Co-établir un plan d'action d'atteinte des objectifs
- Mesurer les progrès et l'auto-responsabilité du collaborateur

Compétence 3 : Motiver et conduire l'équipe, le collaborateur vers la performance

- Développer les compétences collectives et individuelles
- Favoriser le travail collaboratif et les échanges
- Accompagner l'équipe, le collaborateur dans l'adaptation au changement
- Accompagner les équipes dans la gestion des conflits
- Anticiper les risques liés au stress - rendre l'équipe et le collaborateur acteurs de leur mieux-être en entreprise
- Développer et mettre en oeuvre les compétences clés de l'intelligence émotionnelle (connaissance de soi, auto régulation, motivation, empathie et habilités sociales),
- Identifier et développer les comportements et habitudes de vie positives,
- Définir sa vision, ses valeurs, ses objectifs et son plan d'action,
- Expliciter ses forces et ses faiblesses en relation avec ses objectifs,
- Analyser sa pratique en utilisant les grilles et principes d'auto évaluation, prendre en compte les retours de ses interlocuteurs,
- Intégrer la formation comme utile au développement de la professionnalité,
- Clarifier les responsabilités du manager-coach (respect, acceptation inconditionnelle, confidentialité et éthique, humilité, communication directe)
- Clarifier les responsabilités de l'interlocuteur (demande explicite, reconnaissance de la pertinence de l'accompagnement face à ses objectifs, définition d'un objectif explicite, engagement personnel dans le processus).
- Utiliser les méthodologies adéquates de formulation de l'objectif,
- Utiliser le questionnement pour explorer les motivations de l'interlocuteur et valider la pertinence de l'objectif,
- Faire émerger les facteurs d'engagement de l'interlocuteur face à ses objectifs.
- Utiliser le questionnement pour :

Explorer les perceptions et les croyances du collaborateur sur la vision qu'il se fait de la réalité,

Identifier les obstacles et résistances du collaborateur

Identifier et clarifier les ressources et le potentiel du collaborateur

(compétences, capacités, stratégies de réussite)

Identifier les perceptions et rechercher des options alternatives

- Etre présent et pratiquer l'écoute active,
- Formuler les questions adéquates,
- Communiquer avec efficacité : (assertivité, méta communication, reformulation, validation, etc..).
- Favoriser la prise de conscience,
- Ecouter et refléter la façon dont s'exprime le collaborateur au-delà de son discours (explorer son système de pensée),
- Accueillir et travailler ses émotions (comme reflet de ses perceptions de la réalité),
- Repérer ses modèles de comportement et l'amener à en interroger la pertinence.
- Amener le collaborateur à identifier et prioriser ses objectifs,
- L'accompagner dans :

l'identification et la validation de la stratégie la plus pertinente pour parvenir à ses objectifs,

la définition et la planification des étapes de son plan d'action,

- Valider la prise en compte de ses ressources dans les actions identifiées,
- Évaluer la faisabilité de son plan d'action,
- Accompagner le collaborateur dans la reconnaissance et l'auto évaluation de ses résultats (centrer son attention sur ce qu'il a accompli plus que sur ce qui lui reste à faire),
- L'amener à expliciter la façon dont il a réussi à réaliser ses objectifs,
- Pratiquer le renforcement positif,
- Évaluer ses résultats en fonction des indicateurs de mesure explicités.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La formation est accessible à des adultes possédant une expérience professionnelle en entreprise, en administration ou dans toute autre organisation. Ceux-ci doivent posséder une expérience professionnelle crédible de 3 ans minimum, dont un dernier poste à une fonction de management (direction d'unité, management intermédiaire) ou à un

poste d'expert en organisation (consultant, recruteur, chef de projet, etc....).

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/12/2021
-------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://formationcontinue.ipac-france.com>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/1730/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	200 %
Période	02/2022 – 05/2022

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	3
Montant total engagé	13 656 €
Coût moyen par dossier	4 552 €
Durée moyenne	23 h
Période	10/2021 – 12/2021
France compétences	76 %
Reste à charge titulaire	24 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.