

Manager avec les techniques de coaching

RS4282 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315, 333
Formacode(s)	44517
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

COACHING RELIANCE · SIRET : 53150508900015

Partenaires habilités

9 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 7 à former et organiser l'évaluation et 2 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ALENVI	83493778100021	Former
AUDEO FRANCE	53227578100013	Former et organiser l'évaluation
COACHINGLAB&PARTNERS	75094996800044	Former et organiser l'évaluation
DIGICOMPETENCES	89913776400010	Former et organiser l'évaluation
ELITE COACHING	50914534800033	Former et organiser l'évaluation
MATHIEU GALLIOT	88282506000016	Former et organiser l'évaluation
MONSIEUR ALAIN PALACIOS	45061518200083	Former
SLC SMART LEARNING CENTER	88837568000012	Former et organiser l'évaluation
VEDACOM	51783687000017	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification Manager avec les techniques de coaching permet à toute personne ayant un projet d'évolution dans son entreprise de développer des compétences pour envisager le management par le bien-être de chacun, la communication et par de meilleures interactions interpersonnelles dans les équipes. Cette certification affirme le leadership par la capacité à structurer des organisations et des sociétés dans une cohabitation de niveaux d'existences.

Elle permet d'acquérir les compétences nécessaires à la traduction des exigences des nouveaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée. Il s'agit de manager en permettant à chacun de comprendre ce qu'il doit faire et pourquoi. Cette certification permet donc d'appréhender une nouvelle forme de management avec une vision claire des objectifs et des contraintes de l'entreprise défini dans un cadre précis. Elle développe les capacités managériales par l'appropriation d'une stratégie globale de l'entreprise et la capacité à l'explicitier auprès des membres de son équipe en l'accompagnant pour changer ses pratiques et ses habitudes. Cette certification accompagne les mutations du monde du travail en élargissant le rôle du manager et en développant ses capacités à convaincre, coordonner et animer des équipes.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Clarification de son rôle et des interactions interpersonnelles dans l'équipe

- Identifier son fonctionnement personnel et analyser son expérience pour améliorer sa pratique du management et prendre conscience de son impact dans les relations interpersonnelles.
- Analyser son propre style comportemental, son style managérial, et ses préférences pour se situer et clarifier ses contributions au sein de l'équipe.
- Identifier et clarifier son rôle et ses responsabilités de manager auprès de l'équipe en appréciant ses compétences mobilisables pour construire sa légitimité.
- Identifier et analyser les modes de comportements des collaborateurs pour adapter son style managérial et favoriser des relations interpersonnelles harmonieuses.
- Développer son impact sur les autres en tenant compte des besoins et objectifs de chacun pour augmenter les sources de motivations et favoriser ainsi l'engagement.
- Identifier les sources de conflits entre les individus pour les prévenir et préparer les solutions permettant de revenir à un climat positif et bienveillant.
- Gérer les situations difficiles et conflictuelles en accompagnant les individus à gérer leurs stress et à dépasser leurs résistances pour leur permettre d'identifier leurs propres options d'interventions.

2. Constitution et gestion managériale des activités de l'équipe

Constitution de l'équipe orientée vers des objectifs communs

- Utiliser les techniques de recrutement en tenant compte des compétences, profils et modes comportementaux pour constituer une équipe complémentaire.
- Organiser les rôles et activités de l'équipe en tenant compte des compétences et modes comportementaux de chacun pour transformer les différences en facteurs d'opportunités et de richesses.
- Identifier les potentiels et talents des membres de l'équipe pour permettre leur développement et leur valorisation.
- Fixer des objectifs réalistes, réalisables et porteurs de sens pour fédérer l'équipe autour d'une vision commune.
- Contractualiser les objectifs avec les différents membres de l'équipe en mettant en avant leurs convergences avec les attentes de chacun pour permettre un management basé sur un principe de « Gagnant-Gagnant ».
- Accompagner les collaborateurs dans leurs nouveaux rôles en vérifiant que cela leur corresponde, en les mettant en zone de confort, en les faisant progresser dans leur autonomie pour activer leurs leviers de motivation.

Pilotage des activités de l'équipe

- Organiser et planifier les activités de l'équipe, dans un mode de gestion verticale ou transverse pour permettre d'atteindre les objectifs en investissant dans un management coopératif et collaboratif
- Hiérarchiser et déléguer les tâches en fonction des compétences, disponibilités, responsabilités de chaque membre de l'équipe pour optimiser les ressources humaines mobilisées et favoriser l'autonomie.
- Assurer le suivi organisationnel, logistique et les atteintes d'objectifs en utilisant des tableaux de bords dotés d'indicateurs pour décider et mettre en place des actions correctives.

Gestion de la communication dans l'équipe

- Utiliser des techniques de communication orale en faisant preuve d'écoute active, d'attitude assertive, directe et rassurante pour fédérer les équipes autour des messages transmis.
- Organiser et conduire des réunions en utilisant des techniques d'animation basées sur des méthodes de coaching en groupe pour communiquer avec efficacité
- Conduire des entretiens, en face à face ou à distance, en utilisant des techniques de communication verbale et non verbale, pour se retrouver autour de messages communs et partagés.
- Préparer et conduire un entretien de gestion de conflit en déterminant les limites de responsabilités, pour ne pas impacter les activités et l'harmonie dans les relations interpersonnelles.
- Communiquer en adoptant une communication positive, assertive, sécurisante et directe, tout en faisant preuve d'« écoute active » pour fédérer les équipes.

3. Mise en œuvre d'un processus d'engagement durable de l'équipe par l'utilisation des techniques de coaching

Mise en œuvre d'un processus d'engagement individuel

- Accompagner le collaborateur en le faisant travailler sur soi et lui permettre de se positionner par rapport aux difficultés rencontrées, en faisant émerger ses ressources et ses freins pour l'aider à atteindre ses objectifs.
- Accompagner le collaborateur, en adoptant une posture de coach, dans une prise de conscience de son rôle dans l'équipe pour lui permettre de situer son rôle, ses responsabilités et ses contributions par rapport à l'équipe et le rendre acteur de son parcours.
- Accompagner le collaborateur dans sa dynamique de changement et de développement de ses compétences et talents, en utilisant les techniques de coaching pour lui permettre, de se responsabiliser, de développer son autonomie et d'évoluer professionnellement.

Mise en œuvre d'un processus d'engagement collectif

- Accompagner l'équipe en identifiant son mode de fonctionnement, ses leviers de motivation et ses zones de préférences relationnelles pour les positionner dans une organisation managériale adaptée.
 - Utiliser des techniques de reconnaissance, de valorisation de félicitations pour maintenir et développer la motivation des équipes.
 - Utiliser des techniques d'accompagnement en intelligence situationnelle et émotionnelle pour permettre à l'équipe de se placer en mode de résolution de problèmes et gagner en efficacité.
 - Créer des conditions favorables au bien-être des équipes en mettant en place différents rituels dans un lieu approprié, pour créer du lien le sentiment d'appartenance et développer l'échange
 - Challenger l'équipe à adopter une démarche d'engagement où elle ose entreprendre, explorer de nouvelles voies pour développer sa créativité en acceptant le risque d'erreur.
 - Utiliser les techniques et outils d'animation d'équipe en tenant compte de sa maturité dans son niveau de coopération pour développer des nouveaux modes d'échanges collaboratifs et ouverts à de l'intelligence collective.
- Toutes les compétences sont évaluées.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Aucun mais une expérience professionnelle de 2 ans est appréciée.

Base légale

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

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.latelierdescoachs.fr>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4282/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	67
Montant total engagé	194 383 €
Coût moyen par dossier	2 901 €
Durée moyenne	81 h
Période	03/2020 – 12/2021
France compétences	81 %
Reste à charge titulaire	13 %
France Travail	5 %
Entreprise	2 %

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