

# ////// QUAND LE MANAGER DEVIENT AUSSI UN COACH!

Réf. 0521



## » PUBLIC CIBLE

Toute personne ayant à charge des collaborateurs soit en lien hiérarchique ou matriciel.

## » FORMATEUR

**Christof GROZINGER**

Il a une Maîtrise en coaching écologique (systémique et stratégique) et est diplômé de l'IGB à Liège. Il pratique l'accompagnement individuel et de groupe depuis plus de 10 ans aussi bien dans le milieu social que dans les entreprises privées ici et en Europe. Il a 20 années d'expérience dans la finance, dont 10, en tant que manager. Il parle couramment allemand, français et anglais et comprend très bien le luxembourgeois. Comédien, coach de comédiens, il inclut ses compétences dans les formations.

## » DATES

21.01.2021, 22.01.2021,  
25.02.2021 et 25.03.2021  
09:00-17:00

28 heures de formation  
Formation certifiée

## » FRAIS

600 €  
(repas inclus dans les frais  
d'inscription)

## » LANGUE

Français, Lëtzebuergesch

## » LIEU

Domaine du Château  
Bettange-sur-Mess

Être manager impose une capacité d'adaptation permanente à son environnement et aux évolutions de ses équipes : profils, générations, motivations. Apprendre à intégrer les outils des coachs dans vos pratiques managériales vous apportera efficacité et agilité. Vous pourrez ainsi élargir votre registre comportemental et accompagner vos collaborateurs dans le développement de leur autonomie et de leur potentiel.

## OBJECTIFS VISÉS

- Recevoir les notions clés du coaching dans des situations spécifiques.
- Comprendre la différence entre coacher et manager.
- Avoir expérimenté les outils dans son quotidien.
- Avoir reçu et donné du feedback sur ses expériences.
- Avoir eu l'occasion de corriger ses pratiques.

## CONTENUS

- Différence entre actions de manager et de coach.
- Le cadre : c.-à-d. concrètement dans quel environnement physique je coach. Derrière mon bureau ? Dans une salle de réunion ? Debout à côté du bureau de mon collègue ? Assis en face à face ?...
- Le questionnement stratégique : la problématisation. Questionner pour comprendre, faire émerger les besoins sous-jacents, différencier le symptôme du problème. Qui fait quoi, à qui, en quoi est-ce un problème et pour qui ? La tentative de solution récurrente devient un schéma.
- La co-construction du problème/de la difficulté.
- Les feedbacks positifs et constructifs.
- Les notions de : client, plaignant, touriste.
- Les notions de : hors contrôle, dans ma zone d'influence, sous ma responsabilité.
- La vente de la tâche.

## MÉTHODES

- Participatives et responsabilisantes : vous devez venir avec des situations concrètes.
- Le formateur prendra une posture de coach.
- Ludiques en passant par des jeux.
- Orientées « résultat » par rapport aux attentes des participants.

## À LA FIN DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT EN MESURE :

- De différencier quand prendre une posture de coach et quand prendre celle de manager.
- D'exercer le questionnement stratégique pour comprendre le problème.
- De donner et de recevoir du feedback constructif.
- De savoir distinguer une demande réelle d'une plainte.
- De poser un diagnostic d'un problème.