



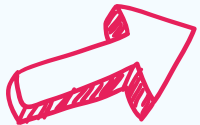
Formation

**Du manager au
manager-coach**

Niveau 2

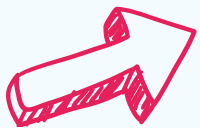
Leadership Manager-Coach

Programme de formation



Objectifs de la formation

Comprendre le rôle de manager-coach et disposer d'outils de coaching afin de passer de la posture « donner des solutions » à faire « émerger les solutions ».



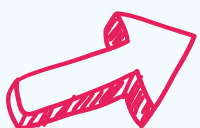
Public concerné

- Managers confirmés
- Chefs d'entreprise

Pour les personnes en situation de handicap, Votre interlocutrice Axelle Herlemont (Référente handicap) répondra à vos besoins liées à votre handicap. Nous adaptons nos outils et nos interventions.

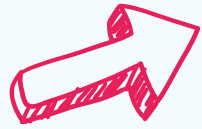
Pour plus d'informations :

a.herlemont@ap-rh.com / 04 93 73 81 63



Prérequis

Avoir une expérience du management, et avoir de préférence suivi au moins une formation des fondamentaux du management.



PROGRAMME

En amont :

- Évaluation de la situation
- Préparation avec la direction des principaux objectifs de l'accompagnement (cohésion, réorganisation, optimisation du fonctionnement de l'équipe, optimisation de la communication, résolution de conflit...) Présentation de la méthodologie d'accompagnement et des consignes pour la passation de l'inventaire GOLDEN (permettant d'identifier son type de personnalité)
- Passation de l'inventaire GOLDEN (à distance individuellement)

1

Quel manager suis-je ?

- Se connaître en tant que manager
- Les 6 styles de leaderships :
 - Les différents profils
 - Exemple de situation, cas pratique (test golden, motiva ; disc, leadership)
- Les 7 types de pouvoir social
- Les différences de postures
- Les compétences du coach transférables au manager

2

Passer du manager au manager coach

Le coach et son collaborateur, le savoir-être du coach :

- Être capable d'être source d'inspiration
- Avoir une attitude de service et la passion de faire évoluer ses collaborateurs

- Savoir les faire se surpasser
- Être axé sur la qualité du travail et des standards élevés
- Honnêteté et intégrité
- Focalisation et sens de l'action
- Renforcer ses qualités d'écoute / reformulation
- Savoir cadrer un collaborateur
- Se remettre en question
- Rechercher des solutions et accompagner ses collaborateurs
- Renforcer la cohésion au sein de l'équipe

Le coach et sa communication :

- Faire adhérer
- Adapter son leadership à chacun
- S'assurer que la personne a bien compris
- Comment comprendre facilement et s'adapter à chaque caractère ou personnalité au sein de son équipe

Le coach et l'équipe :

- Conduire une réunion
- Coacher son équipe
- Renforcer la cohésion de l'équipe

3

3 Coacher et suivre son équipe

- Adapter son management en fonction des situations et des personnes.
- Fixer des objectifs et challenger ses collaborateurs.
- Assurer un suivi et non un contrôle.
- Maîtriser l'entretien de management avec son collaborateur.
- Animer une réunion constructive et motivante.

Favoriser le développement des collaborateurs :

- S'appuyer sur les motivations individuelles pour développer l'autonomie.
- Suivre, faire grandir et donner envie de progresser.
- Reconnaître positivement ses collaborateurs.

Le déroulement d'un entretien de coaching :

- Maîtriser le déroulement type.
- Utiliser la "grille RPBDC" pour cadrer et contractualiser la démarche.
- Explorer la situation-problème avec l'outil SCORE.
- Sécuriser la relation de coaching.
- Actionner les leviers d'un coaching efficace.

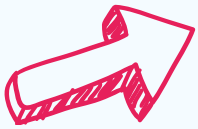
Le manager-coach catalyseur du développement de la personne :

- Amener à la réalisation de l'objectif.
- Fixer les objectifs et le cadre du coaching.
- Etablir des contrats d'objectifs pertinents et motivants, mener des entretiens de suivi.
- Co-élaborer un plan de développement.
- Pratiquer le feedback et les encouragements.
- Suivre les actions.



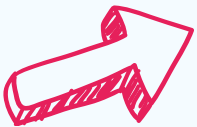
Mise en situation

- Entraînement intensif à la réalisation d'objectifs en posture de manager-coach.
- Maîtriser les outils efficaces de coaching.
- L'art de la maïeutique.
- Les outils de l'écoute active.
- Le questionnement en rebond, le feedback, les recadrages de contexte et de sens.
- Les outils et techniques issues de la PNL, de l'Analyse Transactionnelle.



Moyens pédagogiques et d'encadrement

- Formation intra-entreprise avec alternance d'apports théoriques et pratiques.
- Pédagogie active : échanges, analyses de pratiques et mises en situation.
- Support de formation remis aux participants.
- Groupe de 1 à 8 participants maximum.



Modalités d'évaluation et de suivi

- Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, de mises en situations et de mises en pratiques. Ils feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.
- Une évaluation de satisfaction est complétée par les stagiaires en fin de formation et un tour de table est réalisé avec le formateur.



Ressources
Humaines

Les avantages d'AP RH 2



Ingénierie sur mesure

Chaque formation est pensée pour répondre précisément aux besoins de votre entreprise et de vos équipes. Nos contenus sont personnalisés et directement opérationnels.



Moyens pédagogiques et technologiques

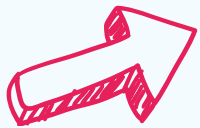
La formation bénéficie d'une **approche innovante**, basée sur notre pédagogie « blended learning » mixant ateliers en présentiel et activités à distance :

- Nous offrons un accès **24h/24** à une plateforme digitale (My Talents) tout au long de votre parcours de formation.
- Nous favorisons des méthodes d'apprentissage dynamiques, basées sur des mises en situation, des échanges et des cas concrets pour ancrer durablement les compétences.
- Nous mettons à disposition des ressources pour la formation (vidéos, documents, liens, activités interactives, quizz).



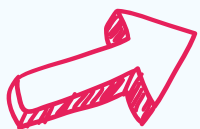
Votre équipe de formateurs

Nos formateurs sont des professionnels du terrain avec entre 10 et 20 ans d'expérience, passionnés par la transmission. Ils savent créer un climat de confiance propice à l'apprentissage.



Durée de la formation

3 jours



Tarif

Sur-mesure

en intra-entreprise

SATISFACTION

- Aucune formation réalisée en 2025

Nos CGV :

<https://ap-rh.com/conditions-generales-de-vente/>

CONTACT

Axelle HERLEMONT
Directrice opérationnelle associée
Référente Handicap
04 93 73 81 63
a.herlemont@ap-rh.com

Siège social

8 avenue du Dr Lefebvre,
Entrée A 06270 Villeneuve-Loubet
04 93 73 81 63



Grasse

Le cube ZI Les
Bois de Grasse
7 avenue Michel
Chevalier



Saint - Raphaël

66 avenue
Thalès
Technoparc
Epsilon 2



**Dans vos
locaux**

Pour toute personne en situation de handicap ou possédant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et souhaitant un aménagement spécifique de notre formation, nous vous invitons à prévenir notre référente handicap, Axelle HERLEMONT. Contactez-la pour étudier vos besoins et mettre en place les adaptations nécessaires à vos outils et à nos modalités d'intervention.

Contact : a.herlemont@ap-rh.com / 04.93.73.81.63



Ressources
Humaines