

Faire grandir son équipe en posture coach

2 jours - 14,00 heures
Programme de formation

Objectifs pédagogiques

- Adopter une posture de coach
- Maîtriser un coaching par la méthode G.R.O.W.
- Accompagner vers des objectifs concrets et mesurables
- Coacher son équipe

Compétences visées

- Créer l'alliance avec le coaché
- Passer d'une position haute à une position basse pour une meilleure écoute
- Appliquer la méthode G.R.O.W.

Description / Contenu

Etape 1: Les principes de la posture de coach

- Dessiner sa place au travail
- Les différences entre coach et mentor
- Les différences approches en coaching (constructiviste, systémique...)
- Les différentes phases du coaching :

créer l'alliance - définir un objectif - analyser la demande - explorer les options - décider pour agir - évaluer l'engagement

Echanges - Métaplan

Etape 2 : Analyser la demande

- La méthode G.R.O.W. Comment aider à formuler la demande ?
- Pratiquer l'écoute active et l'empathie cognitive. L'art de poser les bonnes questions.
- Faire le point sur la situation actuelle: Analyser les forces, les faiblesses, les ressources, les freins...

Exercices en binômes avec feedback du coach

Etape 3 : Trouver des solutions concrètes

- Aider à faire émerger des solutions.
- Sortir de la zone d'habitude.
- Rechercher les sources de motivation.
- Aider à repérer et surmonter les obstacles.

Peer to peer coaching, coach the coach

Etape 4 : Coacher une équipe

- Comment motiver et faire grandir une équipe ?
- Comment fonctionne la motivation d'un groupe restreint ?
- Comment accompagner le changement ?
- Comment accompagner vers des actions concrètes et mesurables ?

Exercices d'application avec le feedback du coach et des participants

Modalités pédagogiques

Présentiel sur deux jours - groupes de 6 à 8

Distanciel 4 étapes de 3h30 sur Teams, GoogleMeet ou Zoom

Coachings individuels





Moyens et supports pédagogiques

Slide show sur PPT

Mémo pédagogique - synthèse des méthodes enseignées

Modalités d'évaluation et de suivi

- Auto-positionnement des participants sur une plateforme digitale partagée avec le formateur(début et fin de formation)
- Evaluation acquis par le formateur en sortie de formation
- Evaluation à chaud juste après la formation
- REX - Ateliers d'une heure de partage de pratiques un mois ou deux après la formation initiale
- Coachings individuels de suivi à la demande
- Evaluation à froid un ou deux mois après la formation
- Questionnaire d'impact envoyé au commanditaire trois mois après la formation

Nous sommes à votre écoute au 01 47 66 25 20

[M&A-SoftSkills Factory](#)