

Manager-Coach

Pour responsabiliser, développer l'autonomie, susciter l'engagement.

Devenir manager-coach, c'est d'abord un « état d'esprit » :

Le manager-coach considère que son rôle ne se limite pas à organiser, suivre, évaluer et contrôler mais qu'il consiste aussi à développer les compétences, faire émerger les potentiels, s'inscrire dans une logique de performance durable.

Les **bénéfices** pour **l'entreprise**

- Un processus de décision démultiplié et plus rapide
- Le partenariat dans les équipes et inter - services
- Le développement en continu des compétences et des potentiels
- Une utilisation maximale des ressources et des énergies
- Une fidélisation accrue des collaborateurs
- Une mobilité interne favorisée.

Que fait de différent le manager-coach ?

- Quand il aide ses collaborateurs à résoudre les problèmes, il s'emploie à stimuler leur réflexion et leur créativité sans leur apporter des solutions toutes prêtes ou « faire à leur place ». Il leur « apprend à pêcher » plutôt que leur « donner du poisson ».
- Il donne un « feed-back » constructif dans le but d'amener la personne coachée à tirer le meilleur parti pour le futur, des enseignements de l'expérience.
- Le cas échéant, il aide un collaborateur à prendre conscience d'un comportement défaillant, sans jugement et il l'accompagne dans la recherche d'options possibles pour évoluer là où est le besoin.

Il n'est ni dans le paternalisme, ni dans le « laisser-faire », ni dans la directivité. Il n'est ni en avant, ni en arrière, il est à côté, dans un accompagnement adapté aux besoins du coaché.

Les conditions requises pour la « dimension coach »

- En priorité, avoir envie d'assumer ce rôle et en voir l'intérêt ;
- Connaître et mettre en pratique les étapes-clés du processus de coaching : savoir poser le problème au bon endroit, clarifier la demande, poser un « contrat » clair, ... ;
- Etre rodé aux savoir-faire en communication tels que l'écoute active, le questionnement, la reformulation, l'acceptation du silence ;
- Etre en capacité de gérer ses différents rôles : celui de responsable hiérarchique qui évalue et celui de coach qui se positionne en partenaire du développement.

Une **offre** « **sur mesure** » en fonction des **besoins** et de la **demande** de l'entreprise

Parmi les options possibles :

- Une formation en 3 jours consécutifs, avec une orientation résolument pragmatique, très centrée sur des cas couramment rencontrés en entreprise.
- Un programme de formation-action étalé dans le temps, combinant une formation en 2 jours consécutifs + 1 ou 2 journées, à plusieurs mois d'intervalle, pour permettre d'expérimenter dans le réel et prendre en compte les questions qui vont se poser dans l'application et la mise en pratique.
- Un dispositif de déploiement et de démultiplication des compétences et pratiques de manager-coach sur plusieurs niveaux hiérarchiques, en « cascade descendante ».

La démarche vise une montée collective en puissance et en autonomie ; elle est déployée par paliers successifs. Chaque niveau hiérarchique monte en compétence progressivement, avec un « cran » d'avance sur le niveau suivant.

L'ensemble du dispositif combine à la fois la formation, le coaching et l'accompagnement « sur le terrain ».

Les « plus » de **DM Consultants**

- + Une équipe de formateurs-coachs chevronnés, formés aux mêmes méthodes, qui « donnent un exemple vivant » de la pratique du coaching pendant les formations.
- + Une expérience de la formation « manager-coach » acquise auprès de plusieurs centaines de managers de tous niveaux, dans des entreprises opérant dans différents secteurs.
- + Une expertise dans le déploiement de dispositifs de développement des compétences managériales.