

PROGRAMME DE FORMATION

Passer d'une posture de manager à une posture de coach

La formation s'adresse aux encadrants paramédicaux et médicaux sociaux qui cherchent à faire évoluer leur pratiques managériales et à acquérir une prise de recul propice à une meilleure animation de leurs équipes.

Durée : 56h (8 journées de 7 heures réparties sur 6 mois)

A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION

Profil du stagiaire

- Responsables de Secteur, Coordinateurs de structures d'aide à domicile
- Encadrants en établissement médico-sociaux

Prérequis

- Avoir une équipe d'intervenants à domicile ou en établissement à animer au quotidien

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Encourager ses équipes à collaborer et à progresser
- Favoriser une communication fluide entre chaque partie prenante
- Développer son assertivité et gérer avec discernement les situations difficiles
- Promouvoir l'autonomie et l'agilité des équipes

PROGRESSION PÉDAGOGIQUE

Session I	Jours 1 et 2	S'approprier la posture du manager coach et les outils du coaching
Session II	Jour 3	Retour d'expérience + coacher avec les Styles Sociaux
	Jour 4	Développer son assertivité
Session III	Jour 5	Retour d'expérience + Identifier le mécanisme du conflit et le prévenir
	Jour 6	Gérer les situations difficiles + animer des réunions
Session IV	Jour 7	Retour d'expérience
	Jour 8	Développer des équipes agiles et promouvoir leur autonomie – Consolidation du parcours

- **Session I - Jours 1 et 2 : s'approprier la posture du manager coach et les outils du coaching**

Identifier les qualités et spécificités du manager coach

- Définir l'enjeu et l'intérêt de l'approche coaching avec l'équipe
- Identifier les qualités et postures requises du manager coach
- Distinguer position haute / position basse
- Introduire la co-responsabilité du fonctionnement de l'équipe et construire le rapport de confiance

Intégrer les méthodologies du coaching

- Gérer l'ici et maintenant
- Utiliser la métacommunication comme outil de compréhension et d'action, prendre de la distance
- La structure d'un entretien d'accompagnement de coaching, faire émerger les objectifs, première approche du SDMI

Maîtriser les outils du coach pour une communication fluide et efficace

- Développer son empathie pour mieux comprendre et accompagner autrui, prendre en compte son cadre de référence
- Pratiquer l'écoute et l'écoute active : poser les bonnes questions, reformuler
- Distinguer fait, opinion et sentiment
- Déceler et dépasser les imprécisions de langage
- Utiliser la formulation positive

Orienter l'équipe vers les solutions

- Écouter, observer avec neutralité
- Favoriser la décision d'équipe - Poser des questions orientées vers des solutions
- **Session II - Jour 3 : retour d'expérience + coacher avec les Styles Sociaux**
- Échanges sur les différents retours d'expérience : bonnes pratiques et difficultés rencontrées
- Travailler sur les difficultés rencontrées
- Synthétiser et formaliser les bonnes pratiques et les connaissances acquises
- Coacher avec les Styles Sociaux : adopter sa communication en fonction des différences comportementales

- **Session II - Jour 4 : développer son assertivité**

Comprendre son mode comportemental sous stress et celui des autres

- Découvrir nos attitudes dominantes face au stress et leurs effets sur autrui
- Trouver des pistes alternatives pour corriger nos comportements refuges
- Découvrir l'assertivité, en définir les avantages et les limites
- Appréhender la relation entre émotion et besoin

S'exprimer avec souplesse, mettre en oeuvre les clés d'une attitude assertive

- Gérer les critiques vagues, justifiées ou injustifiées
- Utiliser la méthode DESC et la CNV, faire des demandes claires
- Réagir face aux comportements refuges
- Savoir dire non de façon constructive

- **Session III - Jour 5 : retour d'expérience**

- Échanges sur les différents retours d'expérience : bonnes pratiques et difficultés rencontrées
- Travailler sur les difficultés rencontrées
- Synthétiser et formaliser les bonnes pratiques et les connaissances acquises

Identifier le mécanisme du conflit et le comprendre

- Distinguer problème et conflit
- Prévenir les conflits au sein de l'équipe

- **Session III - Jour 6 : gérer les situations difficiles et animer des réunions**

Gérer les situations difficiles

- Découvrir et comprendre les jeux relationnels (PAE, le triangle dramatique, les positions de vie...)
- Sortir des jeux relationnels
- Adopter une posture de médiateur
- Pousser les personnes à trouver des solutions réalistes et acceptables par tous

Animer des réunions

- Préparer sa réunion
- Définir les objectifs et l'ordre du jour
- Réguler les échanges, poser des questions, maintenir le cadre
- Conclure et mettre en place un plan d'actions

- **Session IV - Jour 7 - Retour d'expérience**

- Échanges sur les différents retours d'expérience : bonnes pratiques et difficultés rencontrées
- Travailler sur les difficultés rencontrées
- Synthétiser et formaliser les bonnes pratiques et les connaissances acquises

- **Session IV - jour 8 : développer des équipes agiles et promouvoir leur autonomie – consolidation du parcours**

Développer l'autonomie et l'agilité des équipes

- Les caractéristiques de l'équipe agile
- Développer l'agilité, la solidarité et la cohésion d'équipe
- Aider les équipes à prendre conscience de leur mode de fonctionnement
- S'inscrire dans une démarche d'auto-évaluation et d'amélioration continue
- Développer la créativité

Amener les équipes à construire l'avenir

- Co-construire un futur commun, une vision commune
- Décliner la vision en objectifs communs
- Faire émerger des solutions pour améliorer la qualité du service, construire un plan d'actions

Consolidation du parcours

Moyens pédagogiques et techniques

- Jeux de rôles, Interview remontante, travaux / exercices en sous-groupes, jeux pédagogiques
- Questionnaire individuel de retour d'expériences (ce qui a été mis en place, les changements notables, les points acquis et à améliorer)

Dispositif de suivi et d'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles d'émargement signées par demi-journée par les participants et le formateur
- Formulaire d'évaluation à chaud et à froid
- Matrice individuelle de suivi