

Aperçu du programme Coaching efficace

Le programme est conçu pour aider les managers à comprendre les *demandes raisonnables* qu'une culture coaching entend par là et pour développer les compétences requises pour satisfaire ces demandes.

Objectifs

À la fin du programme chaque participant(e) pourra :

- comprendre et expliquer la différence entre le coaching, le mentoring et le conseil et l'utilisation que l'on peut en faire ;
- comprendre et expliquer le rôle du coaching dans une culture du management de la performance et en quoi le coaching est partie intégrante du rôle des managers ;
- utiliser un modèle pour diagnostiquer des problèmes de performance et analyser où l'effort de coaching pourrait porter de manière à obtenir les meilleurs résultats ;
- identifier une large gamme d'opportunités de coaching et structurer des sessions de coaching pour que le temps qui y est consacré produise le meilleur effet ;
- créer un environnement favorable au coaching et mettre en œuvre des styles de coaching diversifiés et appropriés selon les différentes personnes, tâches ou situations ;
- s'avérer compétent pour aider les personnes à trouver des solutions, encourager leur mise en œuvre et analyser leurs performances ;
- comparer son style de coaching, ayant utilisé l'Analyse Comportementale (voir colonne suivante), pratiqué à plusieurs occasions le Modèle d'Efficacité issu des recherches de Huthwaite et reçu une feedback objectif de la part des consultants.

Qui est concerné

Tout simplement, quiconque est responsable d'aider autrui à développer sa performance. Sont donc inclus, les managers expérimentés, les spécialistes d'une fonction ou les formateurs qui doivent fréquemment faire partager leurs connaissances dans une relation de coaching en face à face.

Contenu du Programme

- Coaching, mentoring et conseil – différentes fonctions, compétences et résultats.
- Le coaching dans une culture du management de la performance – objectifs en cascade, coaching analyse critique pour une amélioration continue.
- Considérer le manager comme une 'ressource rare' – des outils pour hiérarchiser les priorités et mesurer les gains.
- Diagnostiquer les problèmes de performance – identifier les causes derrière les symptômes – connaissances, compétences, attitude, freins externes.
- Identifier les opportunités de coaching dans votre univers de travail et organiser les sessions de coaching pendant votre temps disponible.
- L'Analyse Comportementale comme outil de modélisation et de mesure des compétences – adaptation du style à la situation en variant les comportements.
- Les styles de persuasion – savoir traiter avec des disciples résistants – compétences pour développer l'adhésion, l'analyse en commun et les solutions acceptées par les deux parties.
- Étude de cas Case – générique ou personnalisée – permettant une analyse comparative et offrant des opportunités d'application dans plusieurs situations de coaching.

Animation et taille du groupe

Le programme est animé par deux consultants Huthwaite, dûment accrédités. Le groupe est limité à 12 participants, ce qui permet d'avoir un ratio de 1 consultant pour 6 participants.