

Réussir ses entretiens de coaching (2 jours)

Nous aimerions souvent faire preuve de plus de finesse dans notre approche avec nos collaborateurs directs : créer un climat de confiance, poser les bonnes questions, dire les choses de façon positive, amener l'autre à changer de point de vue ou d'attitude.

Chaque participant travaillera sur **l'art et la manière de pratiquer l'entretien en face à face avec ses collaborateurs pour les guider et les faire évoluer, pour les accompagner dans le changement et révéler leurs potentiels.**

Objectifs

- Savoir créer et maintenir un climat de confiance et d'écoute en entretien
- Etre en capacité d'utiliser les micros comportements pour mieux guider son collaborateur
- Savoir poser les bonnes questions qui font bouger son collaborateur dans sa posture
- Amener son collaborateur à définir un objectif et les étapes qu'il devra mettre en œuvre pour l'atteindre
- Développer sa communication et sa flexibilité personnelle et relationnelle pour accroître son influence sur ses collaborateurs
- Passer les messages de façon constructive et positive

Pour qui ?

- Tout manager cherchant à faire progresser ses collaborateurs

Bénéfices

- Mettre en mouvement son collaborateur vers ses objectifs
- Booster son collaborateur et l'accompagner dans sa réussite
- Devenir Leader sans être nécessairement charismatique

Les plus

- Une formation sur la communication et sur le développement personnel durant laquelle les participants découvriront des outils pragmatiques pour apprendre sur eux-mêmes et pour accompagner au plus près leurs collaborateurs
- Développement de son sens de l'observation et de l'écoute
- Savoir être acteur de la relation et savoir utiliser tous les leviers pour faire bouger l'autre
- Nombreux exercices en sous-groupes et mises en situation
- Un nombre de participants restreint : 6 à 8 personnes

Réussir ses entretiens de coaching : programme

- **Créer une relation juste**
 - Concept de la « carte du monde »
 - Comprendre en quoi les filtres de perception influencent notre vision de la réalité
 - Découvrir les différences d'interprétation d'un même événement
 - Comprendre l'autre pour l'accompagner dans le changement
 - Savoir se mettre dans la position de l'autre
 - Identifier les critères et motivations de ses collaborateurs et leur montrer que vous êtes capable de les comprendre et de les accepter sans les juger
 - Découvrir que pour changer les autres, il faut d'abord accepter de changer sa posture
- **Aller plus loin dans la compréhension de l'autre en observant le langage du corps**
 - Décoder les micros comportements avec la PNL
 - Les techniques pour comprendre la notion de « congruence » : l'adéquation entre le langage verbal et les comportements
- **Mettre à l'aise son interlocuteur en se synchronisant avec lui (outils PNL)**
 - Savoir créer la relation en utilisant les bons mots et les bons gestes
 - Choisir ses mots en fonction de son interlocuteur (visuel, auditif ou kinesthésique)
 - Parler avec le bon ton et le bon rythme
 - Adopter les comportements qui rassurent et qui mettent en confiance
 - Comment recréer la relation dans une situation de blocage
- **Poser des questions pertinentes pour avancer avec efficacité**
 - Les déformations liées au langage
 - Les généralisations
 - Les omissions
 - Les distorsions
 - Les questions pour amener l'autre à la réflexion et à la remise en cause
 - Les questions ouvertes et les questions vérités
 - L'art de la maïeutique
 - Orienter et guider son collaborateur par le questionnement
 - Pour l'aider à trouver la bonne direction
 - Pour l'accompagner dans la recherche de solutions
- **Coacher avec la « stratégie d'objectif »**
 - Faire travailler son collaborateur par objectif en l'aidant à maîtriser 100 % du résultat
 - Guider son collaborateur vers une solution qu'il saura mettre en œuvre
 - Les 7 étapes de la « stratégie d'objectif »