

## Philippe REGIDOR

Coach de dirigeants et d'équipes dirigeantes  
Consultant  
Formateur



### Notre Vocation

Relever aux côtés des organisations les challenges humains issus des changements culturels, stratégiques, organisationnels, managériaux et comportementaux

### Nos métiers

Conseil – Formation - Coaching

## LE MANAGER COACH

Définition:

Le manager coach voit dans le manager en développement **un champion**, à l'instar d'un coach sportif qui sait distinguer, le potentiel et les performances futures de son athlète.

Par son expérience de l'organisation il est en capacité de l'aider à **trouver par lui-même** les solutions techniques ou managériales ou de favoriser la création de situations de formation qui vont aider le "champion" à **développer son potentiel**.

## LE MANAGER COACH

Dans son rôle d'accompagnateur du changement individuel, le manager coach va aider à la définition d'objectifs comportementaux qui vont favoriser **le développement de l'autonomie**, de **la prise de responsabilité et de l'engagement** dans l'entreprise.

Par son écoute, le manager-coach favorise le **développement du potentiel** professionnel et personnel de chacun, ainsi que la confiance, l'autonomie et l'intelligence collective de tous.

## LE MANAGER COACH

Il identifie les **erreurs** comme autant **d'opportunités d'apprentissage**, et les questions posées comme des occasions de faire avec plus d'efficacité, plus de plaisir et moins d'efforts.

Il **valorise** les **réussites** à leur juste valeur.

Avec lui, ses collaborateurs et son équipe atteignent et dépassent les objectifs, et obtiennent des résultats pertinents et performants.

## LE MANAGER COACH

Le cadre de pensée et d'actions du manager coach:

### L'effet PYGMALION:

L'effet Pygmalion est une **prophétie auto réalisatrice** qui provoque une amélioration des performances d'un sujet, en fonction du degré de **croissance en sa réussite** venant d'une autorité ou de son environnement.

Le simple fait de croire en la réussite de quelqu'un améliore ainsi ses probabilités de succès

**LE MANAGER COACH**

Le cadre de pensée et d'actions du **manager coach**:

**La Maïeutique:**

Socrate parlait de « l'art de faire accoucher les esprits ».

De manière concrète, il posait des questions faussement naïves, écoutait et s'arrangeait pour que l'interlocuteur se rende compte de ses manques de précision et de ses contradictions dans ses raisonnements.

**La métaphore:**

**« Donne un poisson à un homme , tu le nourris pour un jour.  
Apprends lui à pêcher tu le nourris pour toute sa vie »**

LE MANAGER COACH

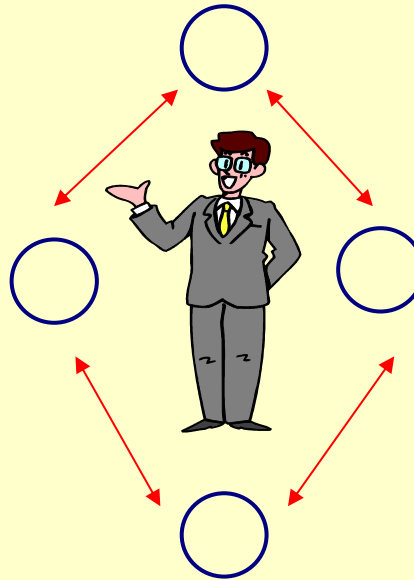
Le spécialiste



Quoi et  
comment faire ?

CONTENU

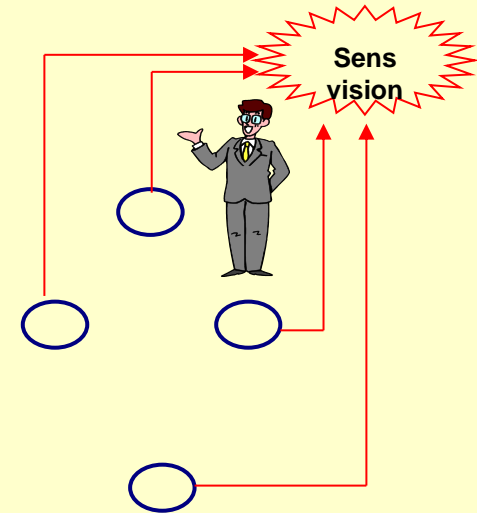
Le manager



Quoi et  
comment faire faire ?

PROCESSUS

Le leader

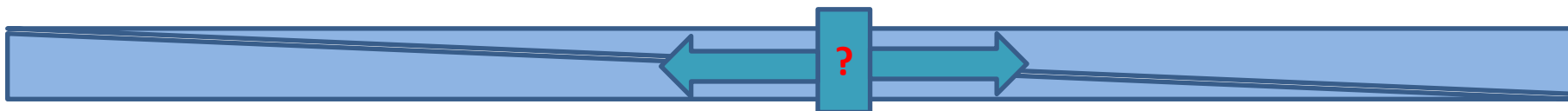


Pourquoi et  
pourquoi faire et  
faire faire ?

SENS  
VISION-STRATEGIE

16 Mai 2017 - LYON

# 10 OUTILS POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS DU MANAGER TERRITORIAL



	<b>EXPERT</b>	<b>MANAGER</b>	<b>LEADER</b>
<b>Critères de légitimité</b>	<b>TECHNIQUE</b>	<b>RELATIONS</b>	<b>VISION</b>
<b>Maitrise</b>	<b>CONTENU</b>	<b>PROCESSUS</b>	<b>SENS</b> <b>DIRECTION, APPROPRIATION,</b> <b>SIGNIFICATION</b>
<b>Attitudes face aux problèmes</b>	<b>Homme / Femme SOLUTIONS</b>	<b>Homme / Femme RESSOURCES</b>	<b>DONNEUR DE SENS</b>
<b>Réponses données en cas de problèmes</b>	<b>Quoi et comment</b> <b>FAIRE</b>	<b>Quoi et comment</b> <b>FAIRE FAIRE</b>	<b>POUR QUOI (causalités) et</b> <b>POURQUOI (finalités)</b> <b>FAIRE OU FAIRE FAIRE</b>
<b>Impact individuel et collectif</b>	<b>Dépendance</b> <b>Frustration</b> <b>Déresponsabilisation</b>	<b>Autonomie</b> <b>Motivation</b> <b>Responsabilisation</b>	<b>Appropriation</b> <b>Implication</b> <b>Interdépendance</b>



LE MANAGER COACH

Les niveaux logiques

VISION, MISSION

POUR QUOI, POUR QUELLE FINALITE  
MA FONCTION, MON UTILITE

IDENTITE

QUI JE SUIS

CROYANCES , VALEURS

CE QUI EST VRAI POUR MOI  
CE QUI EST IMPORTANT POUR MOI

COMPETENCES, CAPACITES

CE QUE JE SAIS FAIRE

COMPORTEMENTS

CE QUE JE FAIS

ENVIRONNEMENT

OU ? QUAND ? DANS QUEL CONTEXTE ?

**LE MANAGER COACH**

**Le rôle du manager coach à chacun des niveaux logiques**

VISION, MISSION

L'ÉVEILLEUR

IDENTITE

LE SPONSOR

CROYANCES , VALEURS

LE MENTOR

COMPETENCES, CAPACITES

L'ENSEIGNANT, LE FORMATEUR

COMPORTEMENTS

L'ENTRAINEUR

ENVIRONNEMENT

LE GUIDE

**LE MANAGER COACH**

Niveau ENVIRONNEMENT

LE GUIDE

**SA FOCALISATION:**

- La compréhension de l'environnement par son collaborateur et sa capacité à en tenir compte :
  - Dans quel contexte est-il ?
  - Le poids de la culture et/ou de l'histoire
  - Les acteurs en présence, leur niveau d'influence, leur impact
  - Les contraintes présentes, les ressources disponibles.....
  - Les points de repère, les jalons

**Les outils à sa disposition:**

- Son expérience, sa pratique, ses connaissances, son réseau
- Analyse systémique, stratégie des alliés.....

**Ses présuppositions:**

Si on leur donne le guidage, les cartes et les outils appropriés les collaborateurs seront capables d'utiliser leurs propres ressources pour trouver leur chemin et s'en sortir

**10 OUTILS POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS  
DU MANAGER TERRITORIAL****LE MANAGER COACH**Niveau **COMPORTEMENTS**

L'ENTRAINEUR

**SA FOCALISATION:**

- L'observation des comportements et le développement de la capacité de son collaborateur à mettre en œuvre de nouvelles manières de faire plus efficaces :
  - Ses patterns de travail, d'interactions et de communication
  - Ses comportements individuels et collectifs
  - Son niveau d'efficacité comportementale
  - Les activités liées au métier
  - Au niveau organisationnel: l'analyse des procédures

**Les outils à sa disposition:**

- L'observation, le feedback,
- La fixation d'objectifs spécifiques bien formulés
- Le droit à l'erreur, les permissions données, les récompenses données

**Ses présuppositions:**

Mon collaborateur a tout ce qu'il faut pour réussir. Par les encouragements, les feedbacks appropriés, les permissions de faire, il améliorera naturellement sa performance.  
Il atteindra ainsi le niveau le plus élevé possible pour lui.

**LE MANAGER COACH**Niveau **COMPETENCES, CAPACITES**

L'ENSEIGNANT, LE FORMATEUR

**SA FOCALISATION:**

- L'observation de :
  - Ses patterns de pensée
  - Ses stratégies de pensée et d'action menant aux succès ou aux échecs
  - Les limites comportementales ou de résultat créées par son système de pensée

**Les outils à sa disposition:**

- L'observation, le feedback,
- Le développement du « Jeu intérieur » du collaborateur: remettre en cause le *COMMENT*
- Ouverture à de nouvelles perspectives par la stimulation intellectuelle,
- La clarification de la pensée de l'autre, l'émergence à une carte du monde plus large

**Ses présuppositions:**

Mon collaborateur est capable d'apprendre. Les gens apprennent plus facilement si on les encourage positivement et si on accueille leurs idées.

Ils apprennent à leur façon, à leur rythme et c'est la meilleure façon pour eux.

Mon collaborateur fera bon usage de l'information ou du savoir que j'apporte, de la manière qui lui conviendra le mieux.

**10 OUTILS POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS  
DU MANAGER TERRITORIAL****LE MANAGER COACH**

Niveau CROYANCES , VALEURS

LE MENTOR

**SA FOCALISATION:**

- L'observation des comportements liés à l'expression des valeurs et des croyances du collaborateur :
  - Les valeurs ou croyances facilitant la posture et les comportements
  - Les valeurs ou croyances inhibant la posture et les comportements
  - Le « POURQUOI » à la base des manières de faire
  - Les « équivalences concrètes » du client attendues comme test des valeurs

**Les outils à sa disposition:**

- La modélisation du rôle attendu, incarner le comportement attendu, le changement attendu chez son collaborateur
- Encourager les valeurs et croyances positives. Confronter les négatives
- Remettre en cause les équivalences concrètes inadaptées
- Aligner comportements, compétences et valeurs chez son client
- Utiliser le recadrage de sens ou de contexte
- Donner des permissions
- Bienveillance sans complaisance

**Ses présuppositions:**

Lorsque mon collaborateur veut quelque chose et qu'il le croit possible il trouvera la manière de le réaliser.  
La chose la plus importante que je puisse faire c'est d'aider mon collaborateur à croire en lui et de valoriser ce qu'il fait.

Tout le monde nourrit des intentions positives.

Avoir des valeurs et des croyances appropriées permet d'exprimer ses intentions positives de la manière la plus efficace.

**10 OUTILS POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS  
DU MANAGER TERRITORIAL****LE MANAGER COACH**

Niveau IDENTITE

LE SPONSOR

**SA FOCALISATION:**

- L'observation de la perception qu'a son collaborateur de lui-même, de son rôle , de sa mission
- La vigilance sur les tendances à l'autodénigrement
- La mise en œuvre si besoin d'un processus collectif de reconnaissance et de sponsoring

**Les outils à sa disposition:**

- L'effet Pygmalion
- Le soutien au quotidien dans la croissance du collaborateur
- Les messages du type: « je vous vois, vous existez, vous êtes précieux, vous êtes unique, vous avez quelque chose à apporter, votre place est ici et vous êtes le bienvenu »
- La congruence interne, l'intelligence émotionnelle et l'empathie
- La remise en cause des influences auto-dénigrantes frein au développement de l'identité du collaborateur

**Ses présuppositions:**

Mon collaborateur est inconditionnellement une personne de valeur.

Ma présence et mon attention sont ce qu'il y a de plus important pour lui.

Reconnaitre et prendre en compte sont deux conditions essentielles pour pouvoir développer l'identité de mon collaborateur.

Etre acteur de la promotion de l'identité unique de mon collaborateur m'enrichira autant que lui

# 10 OUTILS POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS DU MANAGER TERRITORIAL

## LE MANAGER COACH

Niveau VISION, MISSION

L'ÉVEILLEUR

### SA FOCALISATION:

- Le niveau de conscience ou au contraire d'inconscience, de déni ou de léthargie de son collaborateur
- Ses impasses personnelles freins à son développement
- Les freins générés par ses schémas mentaux obsolètes

### Les outils à sa disposition:

- La perception du niveau de non-conscience, de déni du collaborateur dans une situation difficile
- Percevoir les émotions négatives « peurs , colères, ... » freins à la prise de conscience
- Le développement de sa vision de lui-même, de sa mission profonde, de son ouverture d'esprit, de ses ressources inconscientes.
- La congruence avec les propres niveaux de conscience et d'ouverture du manager coach.
- Faire « Sortir de la boîte », briser les habitudes, transcender les conflits, mette à jour les stratégies devenues inefficaces

### Ses présuppositions:

Les collaborateurs limitent leurs choix possibles parce qu'ils sont (ou une partie d'eux) en sommeil.  
Chacun fait le meilleur choix selon sa perception du moment.

Quand les collaborateurs savent qu'ils ont de la valeur et qu'ils sont acceptables tels qu'ils sont, ils sont capables de percevoir d'autres choix et de choisir ce qui est bon pour eux.

Ils deviennent ainsi libres d'évoluer dans n'importe quelle direction.



# 10 OUTILS POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS DU MANAGER TERRITORIAL

L'approche de **WILL SCHULTZ**

## LE MANAGER COACH

	Évaluation par:	Besoins personnels	Peurs sous-jacentes
<b>1 / INCLUSION</b>	Quantité de contact et de relations avec les autres	Quelle est ma place?  DEDANS/DEHORS ?	Ai-je de l'importance?
<b>2 / CONTRÔLE</b>	Niveau de prise en charge des actions	Ai-je un impact sur les choses, des responsabilités, du pouvoir?  DESSUS / DESSOUS ?	Suis-je compétent, reconnu pour mon savoir-faire?
<b>3 / OUVERTURE</b>	Niveau de conscience de soi et de dévoilement de soi: authenticité	Puis-je m'exposer, me dévoiler, être naturel ?  OUVERT / FERME ?	Suis-je digne de sympathie? Suis-je aimable?

**ESTIME DE SOI**

**IMPLICATION  
EFFICACITE**

**MANAGEMENT**

*PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*

Vos questions ?