



BIENVENUE !



Webinaire du 16 septembre 2025

Les 3 casquettes du manager : **Manager COACH**



Benjamin Sachs

QUI SOMMES-NOUS ?

Nos métiers



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



Sommaire

- 1. Clarifier ce que recouvre réellement la casquette de manager Coach**
- 2. Développer et accompagner : les activités clés du Manager Coach**
- 3. Explorer quelques leviers pratiques sur le temps court et le temps long**



DU COCHER AU COACH



COCHE N.



XVe

Voiture hippomobile



COACH N.



XIXe

Tuteur particulier



COACH N.

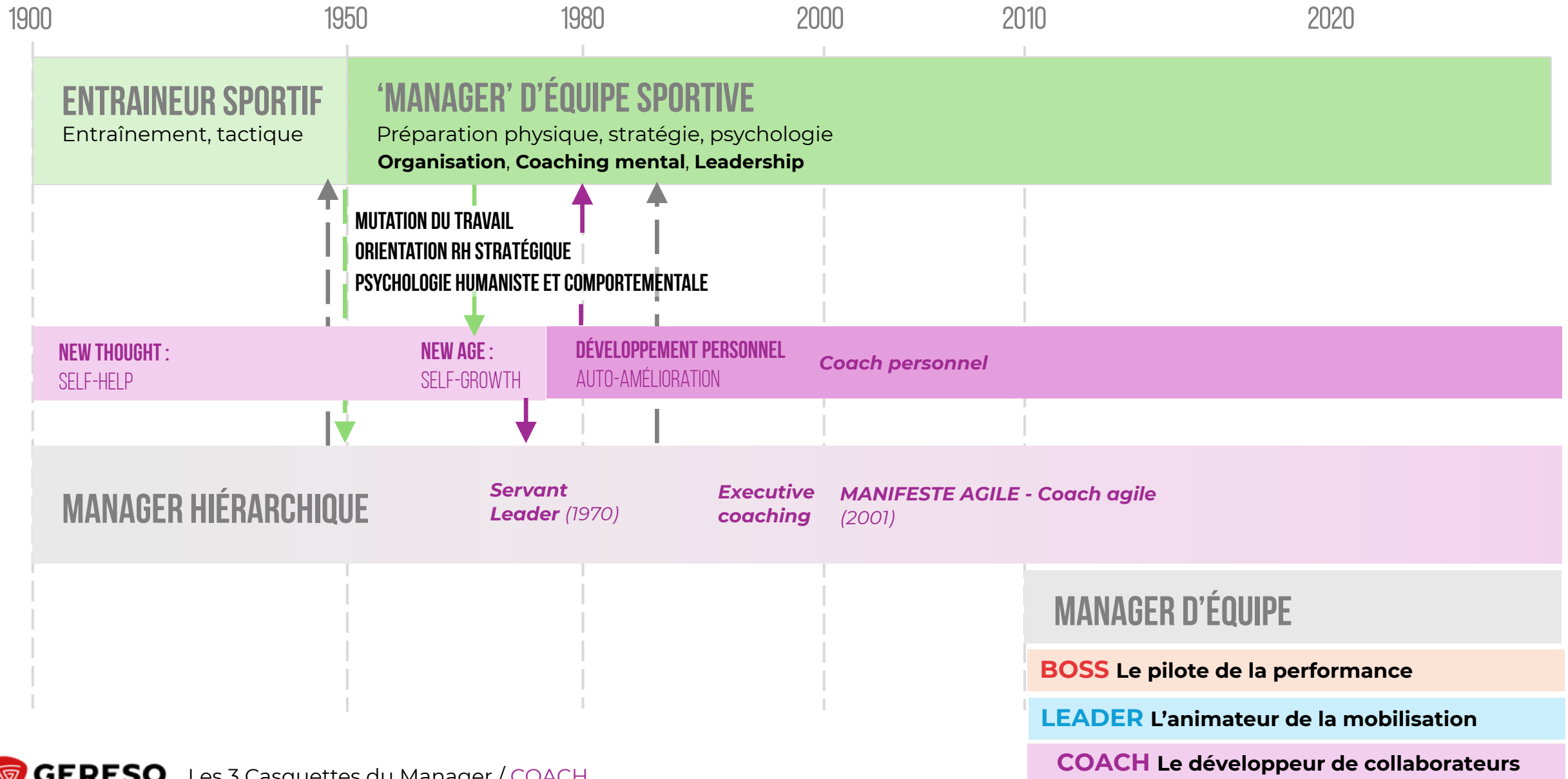


XXe

Entraîneur sportif

LE MANAGER À L'ÉPREUVE DU TEMPS

5



LES 3 RÔLES DU MANAGER

LEADER

Mobiliser et animer

pour porter une **vision** et mettre en dynamique les **coopérations**

BOSS

Organiser et piloter

pour donner le **cadre** et atteindre les **résultats**



COACH

Accompagner et développer

pour rendre les **personnes**
compétentes et **autonomes**

LES ATTENTES DES COLLABORATEURS

GALLUP GLOBAL WORKFORCE STUDY, 2023

- Quel % de l'engagement d'équipe est attribuable au manager ?

50%

70%

90%

FUEL50 & QUANTUM WORKPLACE, 2022

- Quel % des employés peu engagés disent manquer de coaching ?

45%

65%

85%

CENTER FOR GENERATION KINETICS / GENHQ, 2020

- À quelle fréquence les employés de la génération Z souhaitent-ils recevoir du feedback de leur manager ?

Une fois par mois

Une fois par
semaine

Plusieurs fois par
semaine

Une fois par jour

LE COACH SPORTIF

LE COACH PERSONNEL

VS

LE MANAGER COACH



LE COACHING MANAGÉRIAL

QUOI ?

L'objet du coaching : missions, compétences, situations de travail
(pas la personne en tant que sujet)

POURQUOI ?

L'intérêt commun

Développer
compétences et autonomie
pour soutenir la
performance et le bien-être.

Pour le collaborateur :

- ⇒ être à l'aise dans son poste et ses missions,
- ⇒ réussir son travail au quotidien,
- ⇒ évoluer

Pour le manager :

- ⇒ Soutient sa mission
- ⇒ Renforce l'équipe

COMMENT

outils managériaux + techniques issues du coaching

LES TECHNIQUES DU COACHING



Contractualisation

Formalisation d'objectifs et de challenges

Questionnement ouvert



Écoute active et reformulation

Feedback



Développement de la réflexivité

Entraînement / Mise en situation



Valorisation et célébration

LES MISSION DU MANAGER COACH



DÉVELOPPER

RÉVELER

FAIRE PROGRESSER



ACCOMPAGNER

RESPONSABILISER

SOUTENIR

pour rendre les **personnes compétentes** et **autonomes**

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



DÉVELOPPER

RÉVELER

FAIRE PROGRESSER



ACCOMPAGNER

RESPONSABILISER

SOUTENIR

Repérer les forces et les besoins clés

Explorer et activer les leviers de motivation

Définir et suivre la cible de progression

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



DÉVELOPPER

RÉVELER

FAIRE PROGRESSER



ACCOMPAGNER

RESPONSABILISER

SOUTENIR

Déployer des formes d'apprentissage adaptées

Favoriser l'expérimentation encadrée

Valoriser les singularités et ouvrir des perspectives

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



DÉVELOPPER

RÉVELER

FAIRE PROGRESSER



ACCOMPAGNER

RESPONSABILISER

SOUTENIR

Clarifier le cadre et les engagements

Ajuster l'autonomie et élargir le champ d'action

Encourager la prise d'initiative et de décision

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



DÉVELOPPER

RÉVELER

FAIRE PROGRESSER



ACCOMPAGNER

RESPONSABILISER

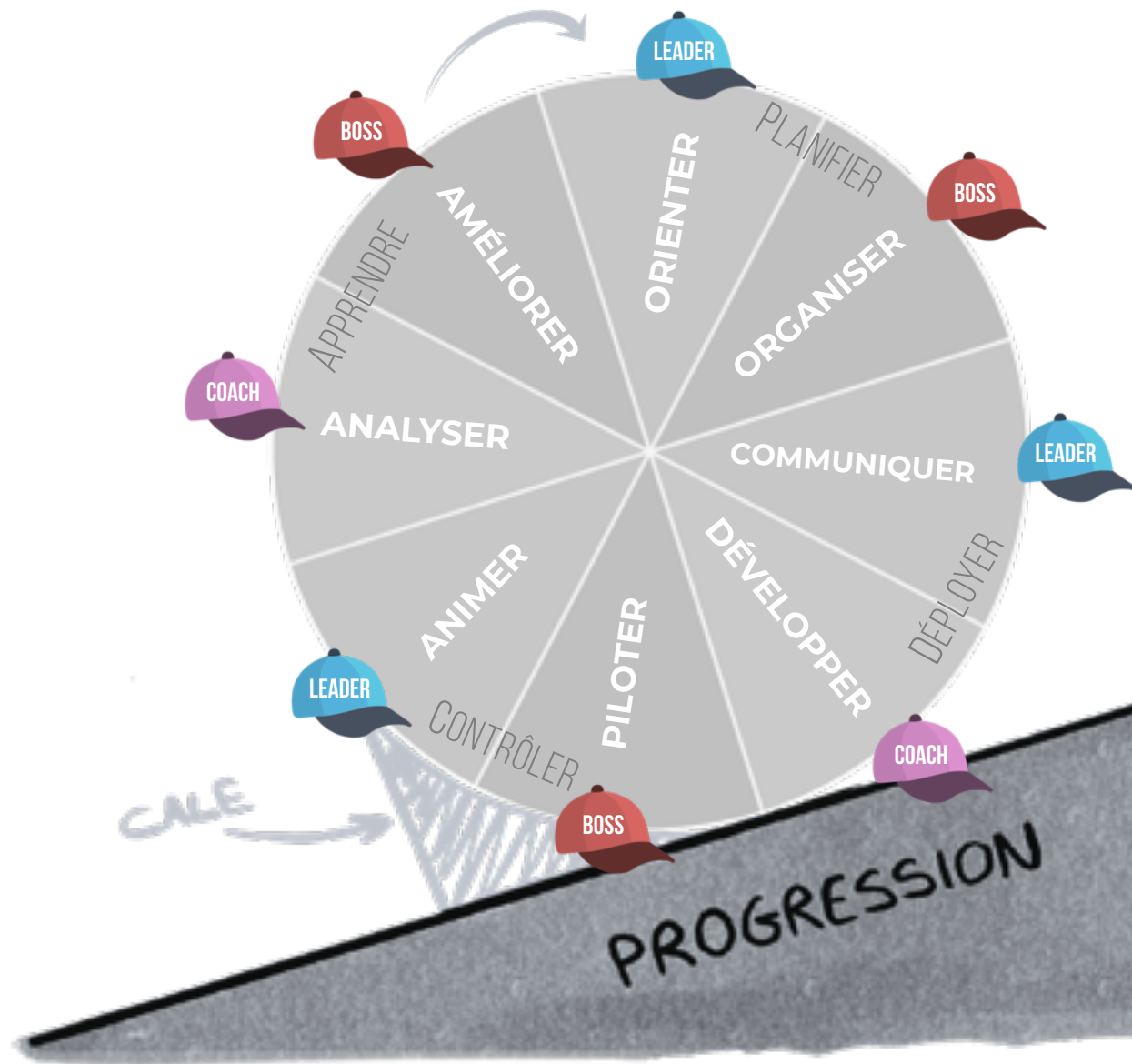
SOUTENIR

Maintenir une dynamique d'entretiens réguliers

Entretenir un dialogue constructif

Explorer les marges de manœuvre et lever les freins

LE CYCLE DU MANAGEMENT



DÉVELOPPER

RÉVELER

FAIRE PROGRESSER

ACCOMPAGNER

RESPONSABILISER

SOUTENIR



Repérer les forces et les besoins clés

Explorer et activer les leviers de motivation

Définir et suivre la cible de progression

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

DÉVELOPPER

RÉVELER

Repérer les forces et les besoins clés

MATRICE COMPÉTENCES

Les compétences clés	Orientations			Type	L'équipe				
	O1	O2	O3	Hard / Soft	Collaborateur 1	Collaborateur 2	Collaborateur 3	Collaborateur 4	Collaborateur 5
Compétence 1	●		●		3	2	4	NC	3
Compétence 2		●			3	4	2	2	3
Compétence 3	●				1	3	1	3	NC
Compétence 4		●	●		3	2	3	3	2

Niveaux :

- 1 : non compétent
- 2 : débutant, réalise les tâches sous contrôle
- 3 : intermédiaire, peut réaliser les tâches seul
- 4 : expert, maîtrise parfaite des tâches, peut former

Niveau attendu

3 OK => satisfaisant

3 KO => doit progresser

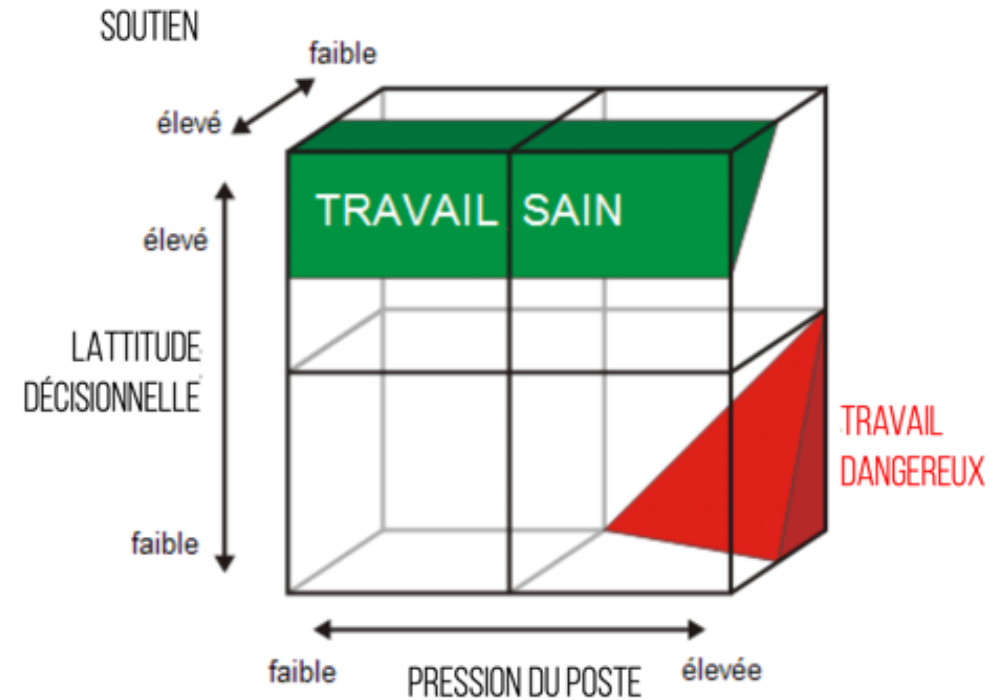
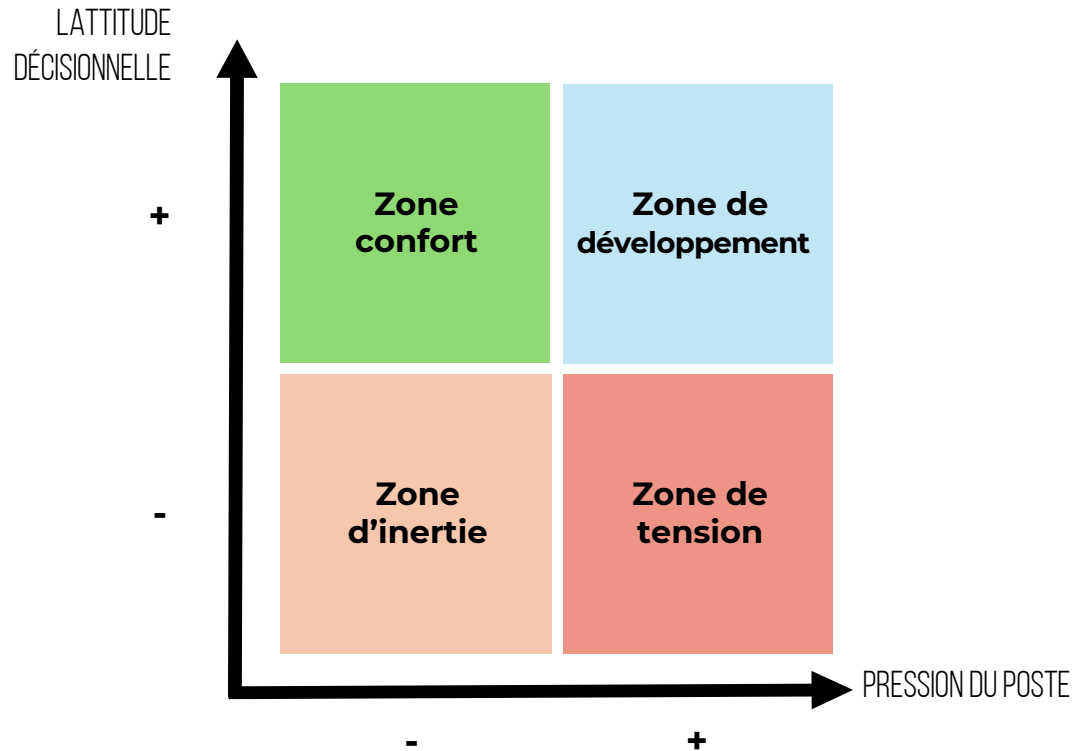
LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

DÉVELOPPER

RÉVELER

Repérer les forces et les besoins clés

MODÈLE KARASEK



ROBERT A. KARASEK

JOB DEMANDS, JOB DECISION LATITUDE, AND MENTAL STRAIN (1979)

HEALTHY WORK (1990)

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

Les compétences clés	Orientations			Type	Collaborateur 1 CHEF DE PROJET DIGITAL	Pression du poste - / +	Latitude Décisionnelle - / +	Zone Confort / Développement / Tension / Inertie
	O1	O2	O3	Hard / Soft				
Gestion de projet	●			H/S	3	+	+	Développement
Animation d'équipe		●		S	2	+	-	Tension
Connaissance techno	●			H	3	-	-	Inertie
Relation client		●	●	S	4	-	+	Confort

Pression	Latitude	Zone d'analyse
-	+	Zone confort : faible contrainte, autonomie forte → routine, attention au relâchement/morosité
+	+	Zone de développement : défi stimulant, apprentissage possible (flow)
+	-	Zone de tension : risque de stress, surcharge, démotivation
-	-	Zone d'inertie : sous-emploi, désengagement

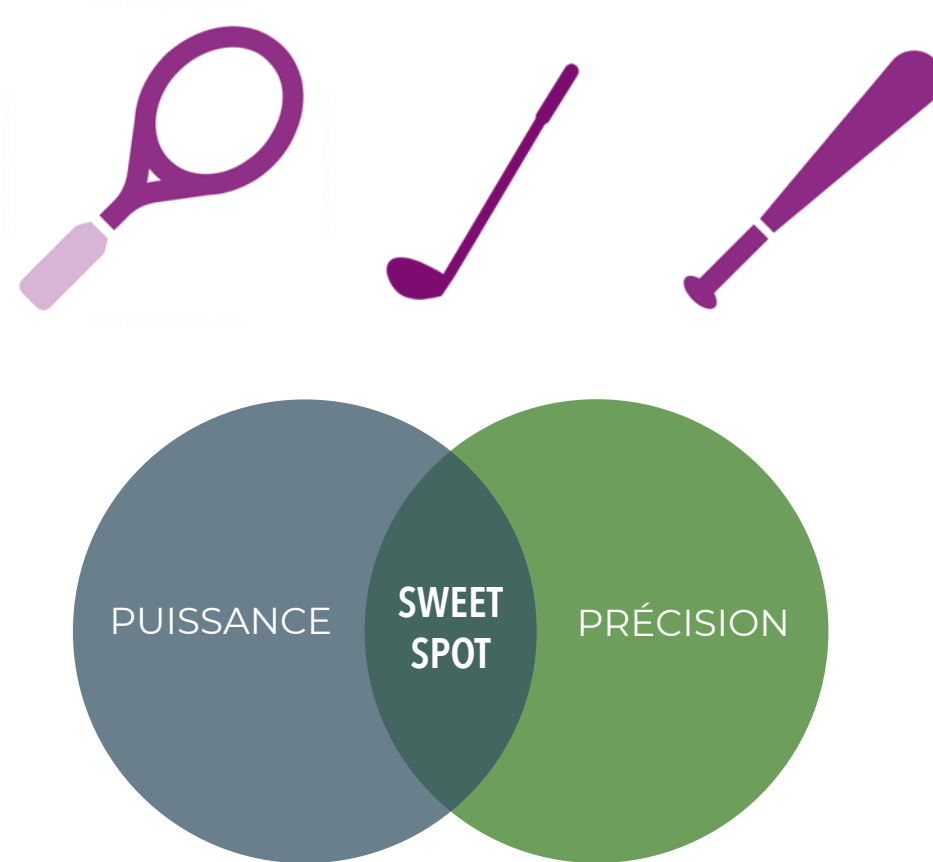
LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

DÉVELOPPER

RÉVELER

Explorer et activer les leviers de motivation

 **LE SWEET SPOT**



LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

DÉVELOPPER

RÉVELER

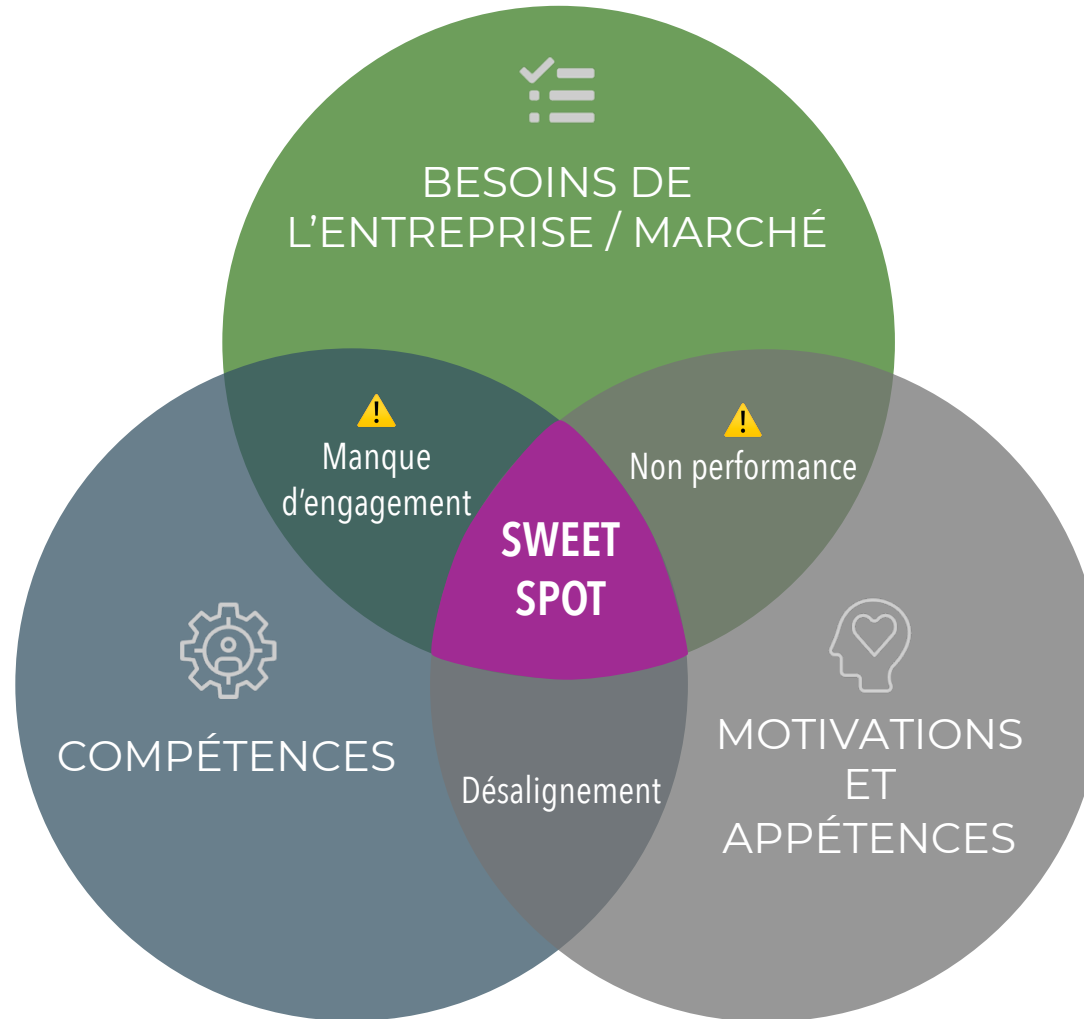
Explorer et activer les leviers de motivation

✂ LE SWEET SPOT



WILBERT L. GORE

"PERSONAL FIT" / "RIGHT FIT"
(1958)



SIR KEN ROBINSON

THE ELEMENT: HOW FINDING YOUR PASSION
CHANGES EVERYTHING
(2009)

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

DÉVELOPPER

RÉVELER

Explorer et activer les leviers de motivation

✂ LE SWEET SPOT



LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

DÉVELOPPER

RÉVELER

Explorer et activer les leviers de motivation

 LES CARTES
DE LA MOTIVATION



FREDERICK HERZBERG

"THE MOTIVATION TO WORK"
[1959]

HARVARD BUSINESS REVIEW:
"ONE MORE TIME: HOW DO YOU
MOTIVATE EMPLOYEES?"
[1968], [2003]

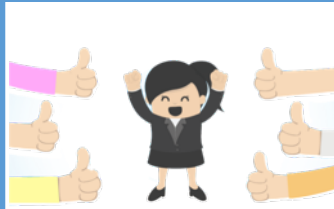
FACTEURS INTERNES

ÉPANOUISSEMENT



Sens et intérêt du travail,
développement et évolution,
expression de soi et de ses talents.

RECONNAISSANCE



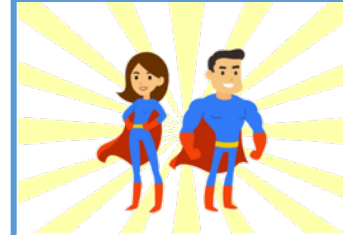
Utilité et visibilité du travail,
différentiation, approbation et
valorisation par les autres.

MAÎTRISE



Connaissances, compétences,
capacité à faire, expertise et
apprentissage.

POUVOIR



Responsabilités, autonomie,
influence, possibilité de
s'exprimer, décider et agir.

COOPERATION



Entraide, confiance, partage,
sentiment d'appartenance,
apprentissage mutuel.

FACTEURS EXTERNES

ORIENTATIONS



Alignement avec la stratégie, les
valeurs et la culture de
l'institution.

MANAGEMENT



Relation avec ma hiérarchie,
soutien, modes de
fonctionnement, stabilité.

STATUT



Position, titre, fonction.

CONDITIONS
DE TRAVAIL



Environnement de travail, sécurité,
ambiance, horaires,
équilibre pro / perso.

RÉMUNÉRATION



Salaires, primes et avantages.

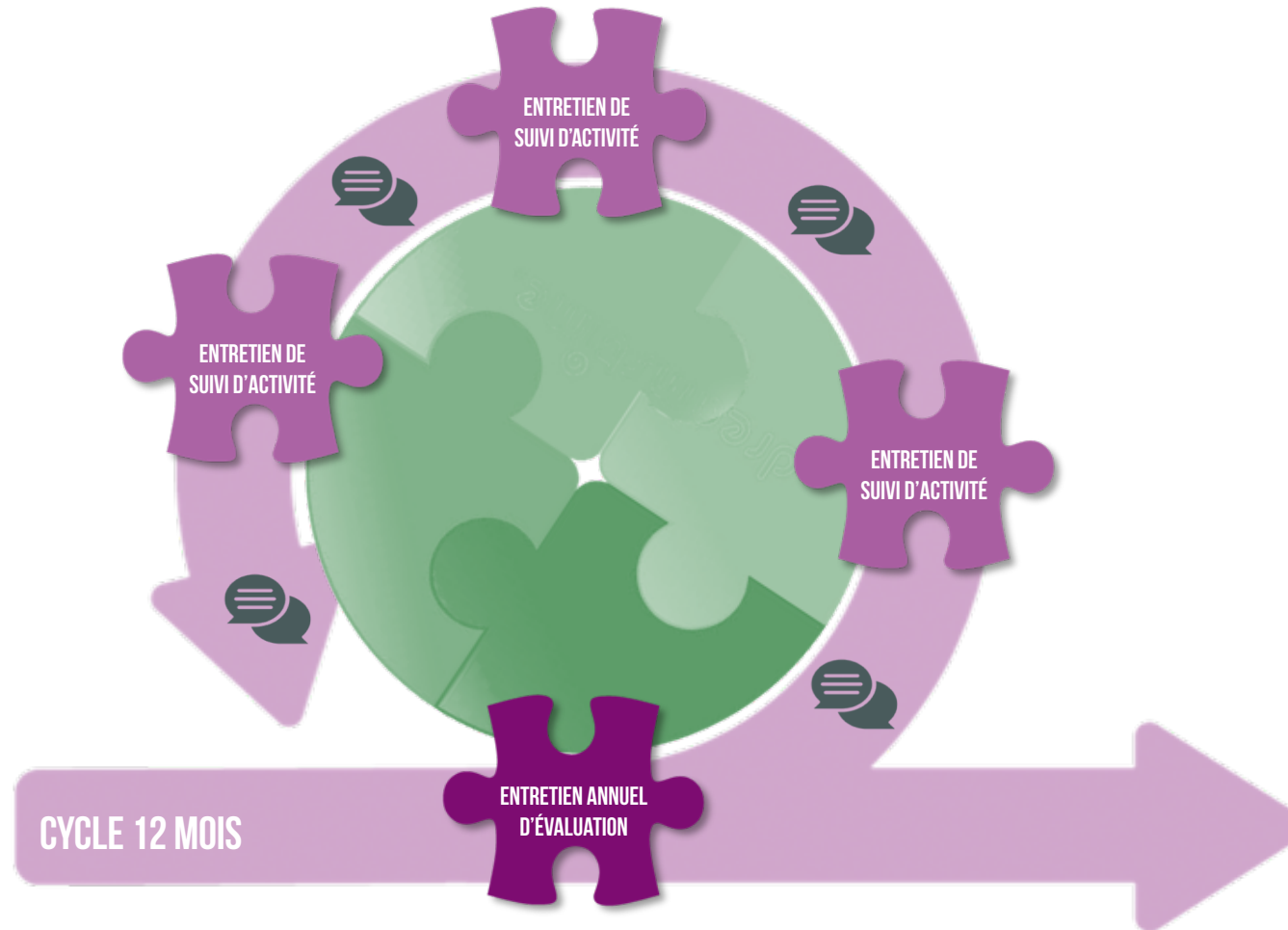
LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

ACCOMPAGNER

SOUTENIR

Maintenir une dynamique d'entretiens réguliers

 ENTRETIEN AGILE



PROCESSUS RESSOURCES HUMAINES

> formation, évolution de carrière, mobilité, rémunération...



Echanges informels,
Accompagnement terrain...

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

ACCOMPAGNER

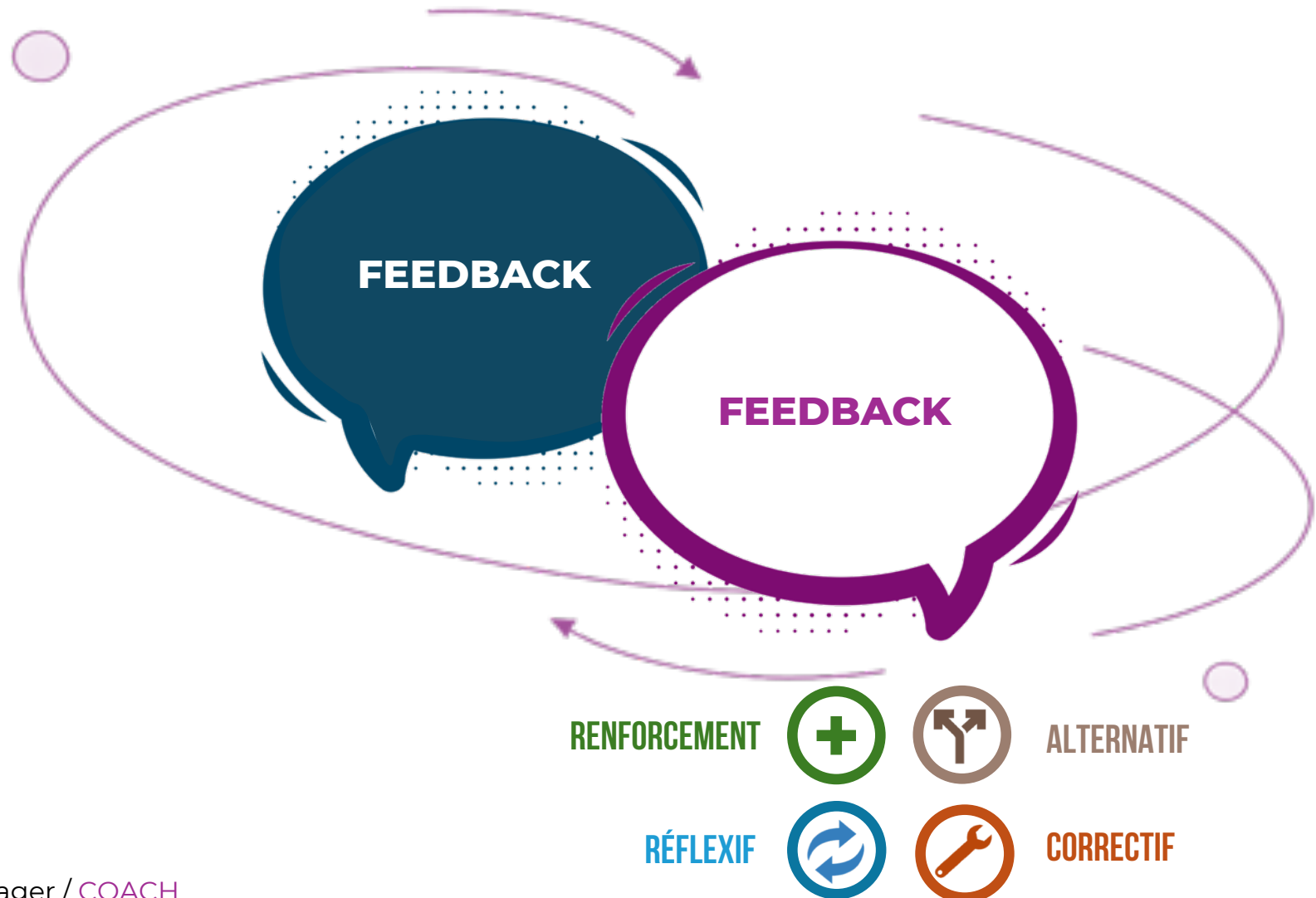
SOUTENIR

Entretenir un dialogue constructif

 **FEEDBACK**

Retour d'information

donné ou reçu pour partager une observation ou une perception, afin d'éclairer ou d'ajuster des actions futures.



LES RESSOURCES DU MANAGER COACH



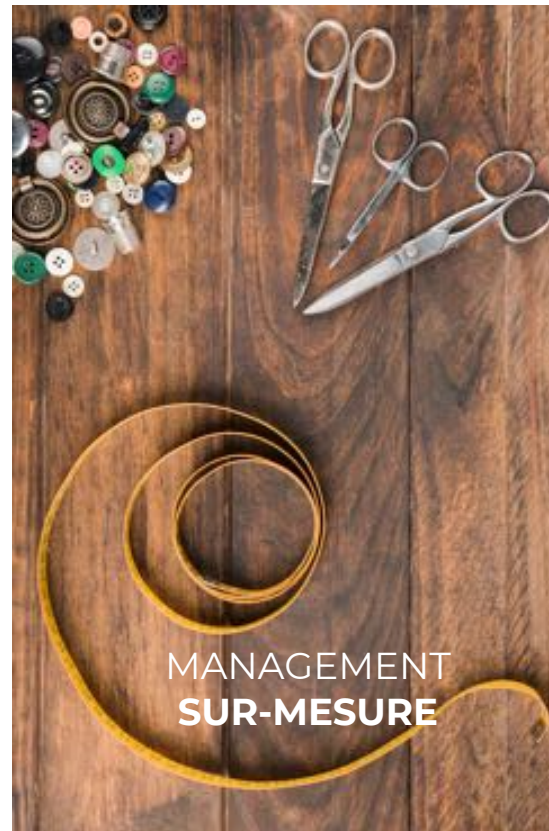
DÉVELOPPER



ACCOMPAGNER

LE MANAGER

- Temps / Disponibilité
- Organisation / Adaptabilité
- Cadre / Ritualisation
- Soft skills :
 - ✓ Com et aptitudes pédagogiques
 - ✓ Esprit critique
 - ✓ Résolution de problèmes
 - ✓ Leadership
 - ✓ Intelligence émotionnelle...



SON ÉCOSYSTÈME

- >> le collaborateur lui-même
- >> son propre manager
- >> la fonction RH / service Formation
- >> le reste de l'équipe
- >> les autres équipes
- >> des spécialistes externes

POUR NE PAS LOUPER LE COCHE !

Quelle pratique de manager-coach voulez-vous voir progresser ?

- Feedback structuré régulier
- Entretiens agiles
- Délégation progressive
- Reconnaissance et célébration
- Mise en situation / expérimentation
- Développement du Sweet spot

Accompagner et développer l'expertise managériale



▶ VOIR LE REPLAY DES ÉPISODES PRÉCÉDENTS

Les 3 casquettes du manager

<https://www.youtube.com/@gereso>

Questions - Réponses





Les 6 constellations du management

Olivier Delorme
& Benjamin Sachs

www.librairie.gereso.com



MERCI À VOUS !



Benjamin Sachs



Gardons le contact
formation@gereso.fr

