



## Programme détaillé

# Les Fondamentaux du coaching

### Public concerné

---

Cette formation s'adresse aux personnes qui souhaitent développer les compétences et acquérir les techniques nécessaires que ce soit pour devenir coach ou pour en exercer la posture dans son cadre professionnel. La formation s'adresse aux personnes qui souhaitent exercer le métier de coach et aux professionnels qui souhaitent ajouter à leur expertise habituelle une dimension d'accompagnement au changement, des personnes, des équipes avec lesquelles elles travaillent.

Celle-ci est donc adaptée tant aux futurs coachs qu'aux responsables RH, managers, formateurs, consultants et conseillers emploi / formation.

### Objectifs :

---

#### **Ancrer le référentiel de compétence dans sa pratique**

- Acquérir la posture du coach
- Cadrer l'accompagnement autour des piliers : déontologie, contrat, objectifs
- S'exercer aux principales techniques de coaching
- Intégrer les clés de la dynamique du changement

#### **Pratiquer le coaching**

- Démonstrations assurées par le coach animateur de la formation
- Mise en pratique entre stagiaires
- Temps de débrief supervisé

#### **Travailler son alignement personnel**

- Nourrir son projet personnel avec les outils du coaching
- Exercices de mise en situation
- Travail réflexif

### Contenu pédagogique :

---

- Donner corps et dynamiser un projet avec les outils du coaching
  - Identifier pour soi les leviers qui font que l'on joue gagnant gagnant dans un projet ;
  - A partir de cette expérience, identifier les clés de la dimension du temps.
  - Le cadrage d'un projet : démarche projet, ambitions, objectifs, plan d'actions opérationnel
  - Identifier les forces internes d'un projet : autodiagnostic des forces et fragilités, cartographie, identification des ressources internes et externes, ....
  - Autodiagnostic de son style (forces et fragilités), définir des plans de progrès pertinents.
  - Faire grandir l'autre, une question de posture.
- Des alliances pour bâtir des projets solides : le contrat relationnel.
  - Clarifier les règles du jeu avec chaque personne, avec l'équipe.

- Les différentes postures : déléguer, responsabiliser, autonomiser, motiver...
- Clarifier les règles de la décision – en fonction des sujets – pour permettre la meilleure implication des personnes.
- Clarifier des objectifs, vérifier leur pertinence pour mieux les atteindre (apports de la PNL).
- Les clés d'un vrai dialogue, par l'écoute, la reformulation et le questionnement :
  - Les différentes formes d'écoute.
  - La notion de feed-back.
  - La place de l'interprétation.
- Sortir de schémas personnels et décoder le monde d'un collaborateur (apports de la PNL) :
  - Identifier les manières uniques dont chacun se représente et expérimente le monde ;
  - Appropriation d'outils pour faire évoluer les croyances limitantes ;
  - Les niveaux de consciences humains (Robert DILTS) : repérer à quel niveau se situe le besoin ; comment comprendre le monde de l'autre... sans intrusion, pour une meilleure implication.
- Les multiples facettes de la relation et de l'interaction (co-création de la relation) :
  - Lâcher-prise sur le détail pour tenir l'essentiel.
  - Passer de la posture d'expertise à la posture de coach.
  - Découvrir la puissance des contraintes.
  - Construire et faire vivre un projet d'accompagnement.
  - Faire de chaque entretien un levier d'efficacité et de mise en action des décisions.
- Les niveaux logiques de Robert Dilts :
  - Utilisations dans les différentes phases de coaching.
  - Les critères de formulation de l'objectif Smart.
  - Quatre conditions pour atteindre les objectifs.
  - Sécuriser l'objectif et fixer les critères de réussite.
  - Identifier les apprentissages nécessaires.
  - 6 stratégies pour explorer l'objectif : poser les bonnes questions.

## Modalités pédagogiques et d'évaluation

---

- Alternance d'apports, d'extraits de films et de travaux pratiques.
- Evaluation et plan de progrès.
- Travaux pratiques en binômes ou en petit groupe.
- Apports théoriques.
- Formulation des acquis en fin de chaque étape, pour capitalisation.
- Evaluation par contrôle continu.
- Attestation de compétences acquises.

## Les intervenants

---

- Claudine CLÉRICI, consultante-formatrice en management, diplômée de l'école de commerce de Bordeaux, coach professionnelle et maître praticien PNL depuis 2007.
- Catherine TANGUY, responsable pédagogique, consultante-formatrice en management, spécialiste du management des jeunes générations, juriste et linguiste, coach certifiée PCC.
- Florence PERRICHAUD, Coach certifiée ACC.
- Michèle LEGUYADER, Coach certifiée PCC.

Les contenus de la formation sont alignés avec les compétences du coach telles que définies par les Fédérations de coaching, dont plus particulièrement ICF – International Coach Federation.