

Programme détaillé

Développement des Talents

Public concerné :

Ce cycle permet aux personnes déjà formées à la posture et aux techniques de base de renforcer et d'ancrer leurs compétences et de poursuivre l'exploration des différents champs du coaching pour modeler leur personnalité de coach singulier et authentique.

Pré-requis :

Les participants auront déjà suivi la formation FAROS Institut, « les fondamentaux du Coaching », ou une formation équivalente permettant d'acquérir les 11 compétences attendues par ICF (International Coach Federation).

Un entretien préalable valide que les participants connaissent et pratiquent les piliers du métier pour suivre cette formation et vérifie l'adéquation entre le projet professionnel du participant et les contenus de formation.

Objectifs généraux :

Maîtriser l'entretien et les techniques du coaching

- Approfondir les principaux piliers du coaching
- Monter en compétence par la pratique de trainings supervisés

Enrichir ses pratiques

- Découvrir et expérimenter le vaste champ des courants du coaching
- Gagner en agilité selon les clients et les situations

Modeler son identité de coach

Thèmes approfondis :

- Comprendre et savoir utiliser l'impact des émotions dans les processus de changement.
- Mettre ses propres émotions au service de la relation et des transformations attendues.
- Décoder les jeux relationnels pour transformer les échanges.
- Sortir des modèles classiques de résolution de problème en se basant sur les interactions et la complexité.
- S'appuyer sur les systèmes de valeurs pour sortir de stratégies répétitives qui bloquent l'atteinte d'objectifs.
- Repérer les « croyances limitantes » des personnes et organisations qui inhibent les capacités et l'action pour ouvrir de nouvelles perspectives aux personnes accompagnées.
- Connaître les cycles du changement.
- Mettre en place une dynamique adaptée aux besoins des personnes, des organisations et s'assurer d'une mise en mouvement positive, efficace.

Contenu pédagogique :

- Mieux se connaître pour mieux accompagner.
 - Prendre conscience de ce qui se passe en soi, en l'autre, dans la relation : L'awareness.
 - Être attentif au "comment cela se passe ?", plutôt qu'aux "pourquoi ?"
 - L'ajustement créateur, la "frontière contact".
 - Questionnements pour favoriser l'expression émotionnelle, l'amplification, l'exploration des polarités.
 - Les zones d'ombres au service du développement
 - Les étapes du changement d'Hudson
 - Attentes par rapport à la certification.
- Créer des opportunités d'expérimentation (mise en scène de situation).
- Identifier les jeux relationnels pour centrer sur l'action (apports de l'analyse transactionnelle).
 - Apports sur l'AT : les scénarios, les contrats, les états du moi, les jeux psychologiques.
- Activer les forces au service du projet (estime, confiance).
 - Amour de soi, estime de soi, confiance en soi : 3 leviers différents de progrès.
 - Les 9 clés de l'estime de soi.
 - Trois techniques : la fée bleue, le bébé, le modèle potentiel.
- L'impact neurologique des émotions (intelligence émotionnelle de Daniel GOLEMANN).
 - Apports sur l'Intelligence émotionnelle et les neurosciences
 - Travail d'appropriation des travaux de l'Université MCGILL (Canada)
 - Appropriation d'outils de coaching des émotions
- Sortir des modèles classiques pour gagner en pertinence (approche systémique de Paul WATZLAWICK).
 - Connaître les circonstances où la linéarité ne suffit pas à faire progresser les Hommes et les organisations.
 - Les données utiles du constructivisme (épistémologie).
 - Le rôle et les limites de l'observateur.
 - Un regard sur les causalités circulaires.
 - Être dans ou en dehors du système ?
 - Zoom sur les jeux à somme nulle.
 - Prise en compte de l'écologie des systèmes dans l'accompagnement du changement.
 - L'accompagnement des changements de niveau 1 et de niveau 2 (améliorations et percées créatives).
 - Techniques d'accompagnement systémiques.
- Décoder les systèmes de valeurs, moteur de motivation.
 - Valeurs, croyances et critères, système de croyances.
 - Le pouvoir des croyances, entretien et renforcement.
- Mobiliser les talents (ancrages, postures d'excellence).
 - Les trois positions perceptives.
 - La posture d'excellence.
 - Le recadrage en six étapes.
 - Le recadrage spatial.
- Accompagner les étapes du changement au service du projet (CAMPBELL, modèle d'HUDSON).
 - Le voyage du héros.
 - Le modèle d'Hudson.
 - Les caractéristiques de chaque étape du changement.

- Le processus de changement et l'accompagnement de chaque étape.
- QCM
- Certification

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 + examen oral et écrit.
- Certification à l'issue du cycle professionnel + certification.

L'équipe pédagogique :

- 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.

