

## Parcours « Compétence Coach - L'essentiel du coaching » en 12 jours

### ORGANISME :

<b>IFG EXECUTIVE EDUCATION</b> Tour Greenelle 43, quai de Grenelle 75015 PARIS - FRANCE	<b>Contact</b> Corinne VILLEPREUX Mail : <a href="mailto:corinne.villepreux@groupe-ifg.fr">corinne.villepreux@groupe-ifg.fr</a> Tél : 01 40 59 30 32
--	---

**LIEU :** PARIS/ LYON/CHAMBERY/BORDEAUX

### PUBLICS CONCERNES :

RH, managers, responsables formation, consultants, dirigeants salariés, coach qui désirent réactualiser leur pratique et disposant d'une expérience professionnelle significative en entreprise.

### OBJECTIFS DU PARCOURS DE FORMATION :

Offrir aux participants un enrichissement de leur expertise grâce à la méthodologie et aux outils du coaching. Découvrir ou redécouvrir l'écoute active, l'outil de base de toutes les « bonnes pratiques » d'accompagnement et d'encadrement. Développer cette écoute avec d'autres modèles de communication issus du champ des sciences humaines.

Pour les encadrants, savoir se positionner en « posture basse » en termes de recueil de l'information et en « posture haute » quand il s'agit de donner des consignes.

Pour les coachs, renouveler leurs pratiques en revisitant certains outils.

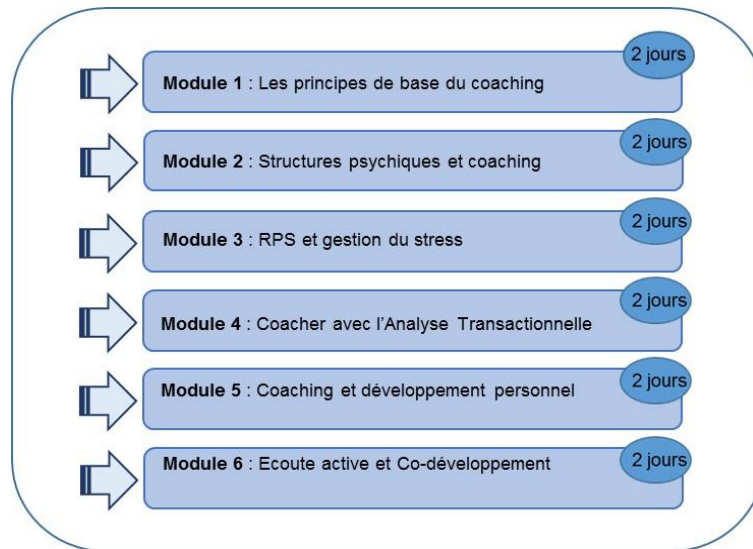
### LES PLUS DE CETTE FORMATION :

Cette formation permet d'acquérir les compétences fondamentales du coaching comme la capacité de bien connaître les techniques de communication, les profils de caractère des personnes, certains outils qui ont fait leur preuve dans le champ du coaching et de l'accompagnement. Ces compétences leur permettront d'assurer des entretiens variés en situation de travail : entretiens RH, entretiens d'aide, bilan de carrière, orientation professionnelle, orientation en termes de formation...

### DUREE TOTALE :

Parcours de 12 jours de formation

## PROGRAMME DETAILLÉ :



### Module 1 : « Les principes de base du coaching » - 2 jours

« Chaque participant aura repris ou redécouvert les principes de base du coaching : Ecoute active, déroulement du processus et pluralité des méthodes et des écoles »

- **Déontologie et éthique du coaching**
  - ⇒ A quoi sert le coaching ?
  - ⇒ Analyse de la demande et diagnostic
  - ⇒ Contrat officiel/contrat « secret »
  - ⇒ Déroulé et conclusion de chaque séance
  - ⇒ Conclure le processus
- **Initiation à l'écoute active :**
  - ⇒ Empathie et congruence
  - ⇒ Questionnement et reformulation
  - ⇒ Feedbacks et silence
- **La posture du coach :**
  - ⇒ Posture haute/posture basse/bonne distance
  - ⇒ Posture verbale et non verbale
- **Trainings :**
  - ⇒ Mise en situation par binômes sur des cas réels
  - ⇒ Supervision de l'animateur coach, interactivité constante sur les questions posées par les stagiaires

### Module 2 : « Structures psychiques et coaching » 2 jours

« Etablir la carte d'identité psychique des personnes, découvrir sa propre carte, mettre en place un discours et une attitude adaptée à celle de son interlocuteur. Repérer les contre-indications au coaching »

- **La psychopathologie :** un outil de base au service de la compréhension des hommes et des organisations
  - ⇒ Structures de la normalité et structures complexes
  - ⇒ Perversion et perversion narcissique
  - ⇒ Aller au-delà des tests de personnalité : Le comportement ne définit pas la structure
- **Structures psychiques et styles de management**
  - ⇒ Adapter sa communication en fonction de sa propre structure et de celle de l'autre
- **Les contre-indications au coaching**

---

## Module 3 : « RPS et gestion du stress » 2 jours

---

*« Repérer les différentes phases du stress, mesurer l'urgence d'une prise en charge, différencier stress professionnel, stress personnel, appréhender les outils de gestion du stress, comprendre le rapport entre stress et RPS »*

- **Approche théorique et signaux du stress :**
  - ⇒ Comportementaux / Psychologiques / Physiologiques
- **Les différentes phases du stress :**
  - ⇒ Alarme / Résistance / Epuisement
- **Les « maladies » du stress :**
  - ⇒ Troubles du comportement
  - ⇒ Troubles psychiques
  - ⇒ Problèmes de santé
- **RPS et stress**
  - ⇒ Les formations à la gestion du stress
  - ⇒ Les outils de gestion et leurs limites
- **Le coping : adaptation individuelle au stress**
- **Expérimentation :**
  - ⇒ Les pensées négatives et leur impact sur le stress
  - ⇒ Les techniques de respiration

---

## Module 4 : « Coacher avec l'Analyse Transactionnelle » 2 jours

---

*« Les bases de l'Analyse transactionnelle, l'importance des émotions sur le comportement, comprendre les interactions relationnelles grâce aux états du « Moi ».*

- **L'Analyse transactionnelle : approche historique/approche didactique**
- **Les Etats du Moi**
  - ⇒ Leur structuration et leur fonctionnement
  - ⇒ Les scénarios et le « Roman de vie »
- **Echanges et « transactions » relationnelles**
- **La TOB : théorie des Groupes et des Organisations**
  - ⇒ Un outil systémique au service de l'analyse groupale (entreprise, service, association)
- **Trainings et expérimentations :**
  - ⇒ Comment expérimenter la TOB
  - ⇒ Comprendre le rapport entre l'individu et le collectif : Ce que nous vivons « en famille » nous le vivons aussi avec le groupe le de travail

---

## Module 5 : « Structures psychiques et coaching » 2 jours

---

*« Comprendre les liens entre histoire actuelle et histoire passée, intégrer l'idée que l'histoire professionnelle ne commence pas avec la 1<sup>ère</sup> embauche dans une entreprise, saisir les enjeux de l'échec ou de la réussite professionnelle »*

- **Les outils historiques des psychothérapies au service du coaching**
  - ⇒ Les différents outils du coaching proviennent des psychothérapies et de leurs différents acteurs
  - ⇒ Les outils sont au service du coach et non le contraire
  - ⇒ Un coach travaille sur soi et sur son histoire
- **Approche biographique et histoire de vie :**
  - ⇒ Les trajectoires d'ascension et de descension sociale
  - ⇒ Les « valises » généalogiques que nous trainons et leur rapport à la réussite au travail
- **Training :**
  - ⇒ Faire son géosociogramme
  - ⇒ Ce que je suis sur le plan professionnel dépend aussi de mon histoire personnelle
  - ⇒ Ce que je dois à mes ascendants en plus et en moins
  - ⇒ L'approche biographique au service du coaching
  - ⇒ A quel moment et en quelles circonstances introduire cet outil dans un coaching
- **Les transmissions généalogiques :**
  - ⇒ Transmissions verbales et non verbales

- ⇒ Les héritages de nos ascendants
- ⇒ Les « valises » que chacun d'entre nous portent : orientations de vie, orientations professionnelles
- ⇒ Les trajectoires d'ascension sociale ou d'échec
- ⇒ Neuro-plasticité et changement : les dernières découvertes des neurosciences
- ⇒ Le coaching : un outil au service de notre écosystème neurologique

---

## Module 6 : « Ecoute active et co-développement » 2 jours

---

*« Intégrer complètement l'écoute active, une écoute spécifique au service de l'accompagnement, savoir se couper de ses pensées et de ses projections personnelles pour se mettre au service de l'autre. Comprendre les nécessités et les besoins d'un groupe avec le Co-développement, un outil qui va au-delà du coaching de groupe. »*

- **Les éléments de base de la communication**
- **Les biais de la communication :**
  - ⇒ Projections, intuitions et convictions personnelles
- **Les différentes formes de l'entretien d'aide :**
  - ⇒ Questionnement
  - ⇒ Recentrage
  - ⇒ Demande d'éclaircissement
  - ⇒ Attitude de compréhension
  - ⇒ Dénégation et déni de la réalité
  - ⇒ Lecture de pensée
  - ⇒ Ecoute des faits, intégration et synthèse
- **Comment je sors de mes repères habituels :**
  - ⇒ Entretien professionnel
  - ⇒ Bilan de compétence
  - ⇒ Bilan d'orientation
  - ⇒ Conversation amicale
- **Le modèle fondamental de la communication et les 4 attitudes de base :**
  - ⇒ Repli sur soi et agressivité
  - ⇒ Manipulation et échanges biaisés
  - ⇒ Fuite et dissimulation
  - ⇒ Assertivité et ouverture
- **Trainings et expérimentations de groupe :**
  - ⇒ Trainings en binômes et en trinômes (coach, coaché, observateur) : L'entretien d'aide n'est ni une conversation ni un interrogatoire
  - ⇒ Atelier de Co-développement, comment mutualiser ses pratiques à l'intérieur d'un collectif de travail

### **METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :**

- ⇒ Alternance d'apports théoriques, méthodologiques et d'analyses de cas pratiques.
- ⇒ Simulations de coaching, retours d'expériences, training, jeux de rôle.
- ⇒ **Les stagiaires travailleront sur des cas réels et des simulations de coaching.**
- ⇒ **Des partages d'expérience et des entretiens en petits groupes** sont régulièrement proposés.
- ⇒ La documentation pédagogique remise sera faite sous forme de fiches techniques avec bibliographie et articles autour du coaching.