

Les clés du coaching dans l'accompagnement

Pour une entreprise, identifier et développer le talent est un vecteur important de croissance. Etablir une relation de confiance, être à l'écoute de ses collaborateurs et les faire progresser est une priorité pour tout manager et/ou responsable des ressources humaines. Agissant sur deux leviers de la performance humaine à savoir la prise de conscience et la responsabilité, le manager-développeur génère les comportements et les attitudes qui sont à la base de la transformation.

DOMAINE : Management

Formation éligible au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) – Numéro RS5379
REF : GROW-06-2021

DURÉE : 40h

Voir détail du programme p.2

DATES :

Septembre 2021, Novembre 2021
Voir planning complet p.2

MODALITÉ / LIEU

Présentiel (Paris et régions) ou à distance

PUBLIC CIBLE

Manager, responsable RH, responsable PME ou chef d'équipe

PRÉREQUIS

Niveau d'études : bac +2 ou équivalent
Expérience professionnelle : 18 mois minimum

PRÉREQUIS TECHNIQUES

Ordinateur, logiciel Zoom installé, accès au wifi, webcam et micro

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Mini 6 – Maxi 12

ACCESSIBILITÉ

Vous êtes en situation de handicap, contactez notre référente Alexandra Giusti par téléphone au 04.42.29.51.68 ou par mail à l'adresse alexandra.giusti@pc-fr.com

TARIF

2 400 € HT/ personne
soit 3 000 € TTC

FORMATEURS :

Claire Baran, Coach formateur
Anne Ayache, Coach formateur
Fabienne Azevedo, Coach formateur

RESPONSABLE FORMATION :

Claire Baran
Claire.baran@pc-fr.com
Tel : 06 07 06 41 14

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les leviers de performance de ses collaborateurs, leurs attitudes et aptitudes
- Expérimenter et pratiquer la posture et les compétences clés du manager coach
- Définir avec le collaborateur des objectifs réalistes et qui ont du sens,
- Mener avec aisance des entretiens de développement et des points d'étape
- S'assurer d'un environnement de travail serein
- Identifier l'état émotionnel des collaborateurs pour les aider à gérer les situations difficiles

MÉTHODES ET MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports de contenus
- Echanges en sous groupes
- Mises en situation
- Études de cas réels des candidats, partages d'expériences
- Ecoute active, questionnement, feedback participants et formateur
- Travaux individuels et/ou collaboratifs asynchrones
- Quiz et questionnaires en ligne

MODALITÉS D'ÉVALUATION, ATTEINTE DES OBJECTIFS

- Un questionnaire de validation des principaux concepts à la fin de chaque journée,
- En fin de parcours, examen de certification : rédaction d'un mémoire et soutenance devant un jury
- Remise d'un certificat/parchemin aux candidats qui réussissent à l'épreuve de certification

ORGANISATION DES JURYS

Trois personnes seront désignées pour représenter le jury de certification :

- Le formateur référent qui accompagne les participants
- Deux experts extérieurs

Les candidats seront informés des résultats et obtiendront leur certificat dans les 24h après la délibération du jury.

SUPPORTS REMIS AUX PARTICIPANTS

Le support de formation Powerpoint reprenant les éléments essentiels de la formation sera remis de manière dématérialisée et des ressources pédagogiques (vidéos, bibliographies, ressources supplémentaires) seront communiquées pour le travail asynchrone.

MOYENS TECHNIQUES, MATÉRIELS ET ORGANISATIONNELS

- La partie théorique est réalisée à travers un support partagé type Powerpoint, en présentiel ou à travers l'outil de réunion à distance ZOOM ou TEAMS
- Le suivi des présences est réalisé à travers la signature de feuilles de présence par demi-journée
- Remise de l'attestation de fin de formation

Les clés du coaching dans l'accompagnement

BLENDÉD LEARNING :

25h de formation en présentiel ou distanciel et 15h de travail asynchrone

• 25h de formation en présentiel ou distanciel

- 2 jours de formation en présentiel ou 4 demi-journées à distance
- 2 webinaires : reprise des apprentissages clefs, suivi d'une session interactive Q/R
- 3 ateliers supervisés en groupes de pairs
- Présentation orale du mémoire et soutenance devant le jury

• 15h de travail asynchrone

- Défis de « Microdoing » tout au long du parcours
- Entretiens coaching à réaliser et à documenter pour le mémoire
- Travaux dirigés entre chaque journée ou demi-journée de formation : lecture, réflexion, travail d'observation et feuilles de route.
- Rédaction d'un mémoire sur son expérience de coaching en situation professionnelle.

ÉVALUATION DE LA FORMATION PAR LES PARTICIPANTS

- Évaluation à chaud en fin de formation
- Evaluation à froid (+3 mois)

MODALITÉS D'INSCRIPTION

- **Financement CPF** : Cette formation peut être financée avec votre CPF. Rendez-vous sur votre compte formation en ligne, en cliquant sur les dates et liens d'inscription ci-dessous.
- En cas d'un financement hors CPF ou d'une demande de formation intra-entreprise, merci de nous contacter directement par mail à contact@performanceconsultantsfrance.com ou au 04.42.29.51.68.

PROCHAINES DATES

- **A distance** : 4 demi-journées (9h-12h30) : 23 sep, 7&19 oct, 9 nov, Soutenance 26 nov (9h-17h).

[Cliquez ici pour vous inscrire](#)

- **Présentiel à Paris** : 2 jours (9h-17h) 29 nov & 6 janv, Soutenance 18 fev (9h-17h)

[Cliquez ici pour vous inscrire](#)



Les clés du coaching dans l'accompagnement

PROGRAMME

EN AMONT DE LA FORMATION :

- Recueil des attentes et analyse de positionnement des stagiaires

Formation présentielle 2 jours ou à distance 4 demi-journées

→ Identifier les leviers de performance de ses collaborateurs, leurs attitudes et aptitudes

- Etablir une relation de confiance avec le collaborateur ainsi que les bases et modalités d'un accompagnement dans la durée
- A partir de cas réels, observations et partage sur les aptitudes et attitudes du collaborateur
- Pratique du questionnement et de l'écoute active et empathique pour comprendre les schémas émotionnels de son collaborateur, ses moteurs et ses freins

→ Expérimenter et pratiquer la posture et les compétences clés du manager coach

- Formulation des questions ouvertes pour ouvrir le dialogue
- L'écoute active et empathique pour comprendre la réalité de l'autre
- L'identification des talents naturels, des motivations et des freins

→ Définir avec le collaborateur des objectifs réalistes et qui ont du sens

- Elaborer des objectifs de développement réalistes, atteignables et mesurables ainsi que des étapes intermédiaires pour les atteindre
- Souligner le sens des objectifs, l'intérêt de progresser - pour soi, pour l'entreprise et pour les autres
- Challenger et responsabiliser le collaborateur, s'assurer de sa motivation et de son engagement

→ Mener avec aisance des entretiens de développement et des points d'étape

- Réalisation d'entretiens et de points d'étapes réguliers avec le collaborateur pour échanger sur son activité, passer en revue ses succès et ses difficultés
- Entraînement pour valoriser les progrès du collaborateur et l'encourager à poursuivre son chemin d'apprentissage
- Maintien d'un dialogue ouvert et un échange constructif

→ S'assurer d'un environnement de travail serein

- Sans jugement, identifier les zones de confort et d'inconfort des collaborateurs
- Pratiquer l'écoute active et empathique pour décoder les signaux faibles et le non-dit, proposer un feedback constructif pour partager ses observations.
- Dans une posture de coach, aider le collaborateur à mettre en place des pratiques et des rituels pour assurer son bien-être et son efficacité au travail

→ Identifier l'état émotionnel des collaborateurs pour les aider à gérer les situations difficiles

- Inviter le collaborateur à :
 - Pratiquer le S.T.O.P. pour éviter les réactions à chaud et la perte de contrôle
 - Prendre de la distance pour devenir observateur de ses actions et élargir sa perspective
 - Contrôler ses impulsions, trouver des manières constructives d'agir en situation difficile
 - Être à même de maintenir son efficacité en toute circonstance

Toutes ses thématiques feront l'objet de challenges « Microdoing » et seront approfondies au cours des webinaires et des ateliers en groupe de pairs.