



**Programme de Formation
FORMATION - MANAGER COACH**

« Intégrer la dimension du manager-coach dans sa pratique managériale »

<p>Objectifs A l'issue de la formation les stagiaires seront capables de :</p>	<p>D'identifier des approches et démarches principales utilisées en coaching, d'avoir des connaissances de bases permettant une première application dans la pratique professionnelle.</p> <p>De disposer d'un panel de méthodes, et de savoir utiliser des outils émanant de différents modèles et approches.</p> <p>Mieux comprendre les mécanismes des démarches utilisées. S'approprier la démarche de coaching dans sa pratique managériale. Comprendre le rôle et la posture du manager coach. Utiliser des outils efficaces pour accompagner et développer des collaborateurs. Utiliser des outils et concepts de base de la Process Communication Model.</p>
<p>Durée en heures</p>	<p>Module = 4 jours - 28 heures de formation (nb : une version à 5 jours / 35 heures est également disponible - un approfondissement sur la Process Communication Model -PCM est proposé sous la version sur 5 jours avec également le passage d'un inventaire de personnalité PCM par chaque participant).</p>
<p>Lieu</p>	<p>Intra ou inter-entreprises - dans les locaux de l'organisme de formation.</p>
<p>Coût de la formation (pédagogie)</p>	<p>Tarif en inter-entreprises par personne = 2150 euros net (pour la version de la formation sur 4 jours). Tarif en inter-entreprises par personne sur 5 jours = nous consulter. Tarif en intra - nous consulter.</p>
<p>Formateurs : Organisme de formation <i>Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à</i></p>	<p>Organisme de formation = Accolitys Formateur - Stéphane Bérard</p> <p>Diplômé en Ressources Humaines (DESS- MDRH - Bac +5) 23 ans d'expérience professionnelle en Ressources Humaines (ancien RRH /DRH- en poste sur ces fonctions pendant 15 ans). Diplômé universitaire en coaching en entreprise. Formé Formateur depuis 2005 avec des interventions très régulières sur les formations en management, RH et développement personnel auprès d'entreprises, d'écoles et universités.</p> <p>Formé et certifié coach individuel et équipe, et Formé Formateur en Process Communication Model par Kahler Communication France. Formé et certifié coach puis Formé Formateur aux outils Karpman. Formé en grades « Technicien et Praticien » PNL. Formé en coaching en Analyse Transactionnelle (modules complets 101 et 202). Formé aux approches cognitivo- comportementales. Formé au cycle 1 - complet de l'Ennéagramme.</p>

<i>responsabilité en entreprise</i>	
Nombre et typologie des personnes formées	<p>Groupe maximum : 8-10 personnes Seuil minimum : 4 personnes</p> <p><u>Public</u> : <i>Dirigeants, Managers, Directeurs, Responsable d'équipe, de service.....</i> <i>Toute personne souhaitant encadrer avec une posture de manager coach et intégrer des outils et méthodes du coaching dans sa pratique managériale. Toute personne également souhaitant se former pour son usage personnel ou dans le cadre de sa fonction professionnelle et utiliser des méthodes de développement personnel.</i></p>
Pré- requis	<i>Une expérience actuelle (ou une évolution à venir) sur la dimension de management d'équipe est souhaitable.</i>
Type d'action de formation	Nature de l'action de formation conformément à l'article L.6313-1 CT : « Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances » ;
Programme <u>détaillé</u>	<p>Exemple : Formule de base sur 4 jours - soit 28h de formation en mode présentiel</p> <p>Déclinaisons des chapitres suivants : sur les 2 premiers jours</p> <p>Présentation du coaching et de la démarche de coaching professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> -définition du coaching, les principes, le cadre de fonctionnement, l'importance des contrats, le déroulement, la déontologie, l'éthique, les écoles et fédérations... -Le rôle d'un coach et sa posture : : posture basse / haute. - Comprendre les fondamentaux de la relation de coaching et les apports. - Définir le passage de manager à un manager coach, les compétences attendues. <p>Présentation des outils de base / référence permettant de travailler la demande d'un coaché/ bénéficiaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'opérationnalisation d'une demande, l'utilisation de grilles (RPBDC...PACS), les outils GROW, SWOT... . - Maîtriser le déroulement type d'une séance. - Explorer les situations problématiques avec l'outil SCORE (PNL).

-Pratiquer le questionnement sous ses différentes formes.

Utiliser et maîtriser des outils du coaching dans sa pratique - découverte des outils issus des approches PNL et Analyse Transactionnelle.

Définition, présentation des concepts de base et outils principaux des 2 approches.

PNL :

-La fixation d'objectifs Pnlistes, l'écoute active/interactive, pratiquer les feedbacks/FF, les jeux de positions perceptives, le « faire comme si et les métaphores », les recadrages, et les principes de bases du repérage VAKOG.

Analyse transactionnelle

Passage en revue des concepts des états du moi, des transactions, des positions de vie, des jeux psychologiques.

-zoom sur le triangle de Karpman et les outils associés (outils de réparation, de fixation de cadre relationnel...) - gestion des tensions/conflits et situations difficiles.

Savoir piloter l'avancement des actions et des objectifs (effectuer des entretiens réguliers (méthodes) avec des outils de la qualité - Type PDCA...).

Sur les 2 ou 3 jours suivants :

Découverte et approfondissement d'une approche en particulier pour le manager coach - La Process Communication Model - PCM

Présentation et appropriation des concepts de bases du modèle - démarche « Process Communication Model -PCM » - formule 2 à 3 jours sur cette partie **(soit une version globale sur 4 ou 5 jours)** -

Définition, les concepts de base, les outils principaux :

Au préalable, passage d'un inventaire de personnalité PCM par chaque participant - débriefing de l'inventaire, puis découverte du modèle et des composantes de bases : la structure de personnalité, des types de personnalités, les points forts des types de personnalités, les canaux de communication, les besoins psychologiques, les parties de personnalité, les environnements préférés et styles managériaux préférentiels, les drivers (initiation).

	<p>-applications pratiques pour entrer en communication avec l'autre en utilisant les canaux préférentiels, puis travailler à la satisfaction des besoins psychologiques.</p> <p>La partie PCM sur 3 jours (au lieu de 2) intègre en plus des éléments ci-dessus des concepts concernant le stress pour chaque type de personnalité, les éléments annonciateurs du stress, les mécanismes de stress, les alternatives pour éviter et gérer le stress, et les notions relatives aux questions existentielles des types de personnalités</p> <p>ALTERNANCE D'EXERCICES ET CAS</p> <p>Application en sous-groupes des outils et méthodes vus durant toute la session au travers de cas concrets, simulations, scénarios.</p> <p>Utilisation de quelques quizz de compréhension également.</p> <p>Une journée classique est organisée avec un temps équilibré de théorie mais essentiellement avec des ateliers, des cas pratiques réels, des quizz permettant une interactivité régulière et soutenue pour chaque participant.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Modalité de validation des acquis 	<p>Des Exercices pratiques et/ou quizz d'évaluations sur les concepts réalisés avec les participants pour chaque partie.</p> <p>Des Ateliers pratiques et/ou cas - jeux en sous-groupes -Binômes-avec restitutions commentées.</p> <p>Une évaluation des acquis principaux, au travers d'ateliers pratiques, portera sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre le fonctionnement d'un coaching professionnel,</i> • <i>Repérer des démarches utilisées en coaching,</i> • <i>Savoir utiliser quelques outils et de méthodes issues des démarches présentées,</i> • <i>Apprendre et utiliser les concepts de bases de la Process Communication Model.</i> <p>Remise d'une attestation de fin de formation à chaque participant à la fin des 4 jours comportant le titre de la formation, les dates, le nom du formateur.</p>

<p>Démarches et Matériels Pédagogiques utilisés</p>	<p>Les modalités pédagogiques proposées par notre organisme Accolitys sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des apports théoriques et techniques appuyés par de nombreuses études de cas et des ateliers, ainsi que des mises en situations • Utilisation de vidéos et d'extraits de films pour étayer les apports théoriques. • Un support remis au stagiaire ou une clé USB avec les fichiers PDF des apports théoriques abordés correspondants aux présentations Power Point utilisées pendant la formation. • La fourniture d'ouvrages ou de documents spécialisés. <p>Les ateliers-formation mettent en jeu alternativement des supports comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des paper boards et accessoires pour travailler en groupes de travail • Vidéos sur grand écran ou supports projetés via vidéoprojecteur avec Haut-parleurs
<p>Suivi de la formation :</p>	<p>Entretien et échanges à froid 2 mois après la fin de la formation avec le donneur d'ordre.</p> <p>Il s'agit d'un entretien téléphonique ou physique de la part de notre organisme de formation caractérisé par une grille d'analyse et des échanges « post formation » afin de recueillir les avis et les retours d'expériences de nos clients, suite à la mise en pratique par les participants du contenu de l'action de formation dispensée.</p>