

Programmes des Cycles de Formation

Choix Pédagogiques

Ce programme présente les principaux éléments didactiques enseignés à l'Académie du Coaching. Il s'appuie sur le cadre théorique décrit dans "Le Métier de Coach" de François Delivré (Editions d'Organisation) et sur les 20 ans d'expérience de François Souweine en matière de pratique et d'enseignement du coaching en entreprise.

L'Académie du Coaching n'est pas rattachée à un courant particulier de pensée, approche psychologique, modèle managérial ou sociologique.

Pour la formation dispensée dans les cycles « Professionnalisation » ou « Manager coach », nous avons sélectionné dans ces diverses approches ce qu'il nous paraissait essentiel de connaître pour exercer le métier.

Il correspond à quatre choix pédagogiques essentiels :

1 – Offrir un enseignement « magistral » . C'est l'un des rôles des enseignants qui y présentent les concepts importants pour l'exercice du métier de coach. La présentation est en elle-même assez courte, de façon à réserver du temps pour l'entraînement sur cas concrets et aussi pour les échanges.

2 – Inviter les participants à « re-présenter » au cours des sessions suivantes les concepts essentiels de coaching (surtout les concepts fondamentaux du « Tronc Commun »). Cette « redite » permet aux participants d'intégrer ces concepts ou méthodes.

3 – Partir, pour l'expérimentation, de cas concrets de coaching vécus et mis en situation par les enseignants (et pas du vécu des participants). Les participants n'effectuent pas de simulation de coaching à partir des difficultés ou de la progression professionnelle des autres membre du groupe, mais à partir de cas de terrain. Ces dernières situations se travaillent dans le cadre de groupes de pairs hors sessions.

4 – Offrir une pédagogie progressive allant du plus simple (une séance usuelle de coaching) jusqu'au plus complexe (stratégie générale à adopter au cours d'un coaching et « pièges » à éviter).

Enfin, notre pédagogie s'inscrit dans une volonté stricte de limiter le nombre de participants au Cycle Professionnalisation à 18 personnes afin de garantir à chacun la prise en compte de ses besoins en apprentissage et en développement professionnel.

Programmes

Tronc Commun – *"La posture de Coach"*

Les fondamentaux du coaching.

Histoire du coaching - Curseur (modèle de F. Delivré) - Analyse de la demande (modèle de V. Lenhardt) - Autonomie (modèle de K. Seymor) - Cadre de référence (modèle PNL) - Zones d'intervention (modèle de V. Lenhardt) - Position méta - Connaissance de soi et de l'autre – Reconnaissance (modèle de Woolams) - Deuil (modèles de Kubler-Ross) - Problématique de coaching en entreprise - Évaluation d'une séance de Coaching.

Manager Coach

Au-delà du Tronc Commun ce qui fait qu'un dirigeant ou un manager exerce auprès de son équipe un rôle de coach.

1 – Analyse, diagnostic des organisations et des groupes

Présentation du Schéma de FOX (tiré de la Théorie Organisationnelle de Berne) et application au coaching : Connaissance de l'environnement - Leadership – Dénomination - Structure et organigramme – Culture - Membres individuels et sous-groupes - Répartition de l'énergie de groupe – Régulation – Test du leader – Diagnostic rapide (approche de G. Pellerin) – Structuration du temps (modèle de Berne) – Analyse Sociologique des Organisations (Friedberg) – Sociologie des Organisations (Crozier)

2 – Rôle de coach du manager

Rôle de manager et rôle de coach – Intérêt et limites du rôle de coach pour un manager – Le coaching de performance - Le feed back, l'écoute, le soutien, la reconnaissance,
Eléments concrets de coaching en entreprise.
Découverte du profil de préférences TMS® (Team Management Systems) des personnes et des équipes.

3 – Coaching individuel

Enfin une séance individuelle de Coaching clôt ce programme spécifique afin que chacun puisse prendre recul sur sa propre équipe et son rôle de Manager Coach.

Cycle Professionnel

Au-delà du Tronc Commun et des fondamentaux du coaching, l'acquisition des compétences clés qu'il convient de maîtriser pour exercer ce métier en interne ou en externe.

1 - Mener un entretien de coaching

Diagnostic intuitif et diagnostic rationnel – Ressources du coaché (approche PNL en lien avec le schéma d'identité de Carlo Moïso) - Transfert et contre transfert (approche psychanalytique avec application particulière au coaching) – Contre transfert social (modèle de F. Delivré) - Interventionnisme et non-interventionnisme - Incidents de séance - Changements 1 et 2 (approche de Watzlawick) - Confrontation (approche de Laurie Weiss) - Positions haute et basse (approche systémique de P. Watzlawick) - Processus parallèle - Recadrage (approche PNL) – TOB et coaching d'équipes (programmes commun avec Manager Coach)

2 - Conduire l'ensemble d'un processus de coaching

Diagnostic et stratégie – L'alliance avec le coaché - Besoins du coaché – Bilan intermédiaire et bilan final.

3 - Le meilleur des outils : soi même

Identité de coach - Evaluation de la progression personnelle et professionnelle - Puissance, toute-puissance, impuissance (modèle N. Philippe) - – L'estime de soi (modèle N. Philippe) – Gestion des émotions - Coaching et condition humaine - Le sens en coaching.

4 - Le business

Le premier entretien téléphonique - Se présenter à un client - Être en concurrence - Contrats (conditions de Steiner) – Contrats triangulaires (modèle de Fanita English) – Rédiger une proposition de coaching.

5 - Etre et agir en professionnel

Déontologie - Frontière thérapie/coaching/conseil - Connaissance de la profession, de la concurrence et des associations professionnelles - Savoir parler du coaching en circonstances professionnelles (présentations, conférences, ...).