

FORMAconseil



Module « Coaching »

Présentation sur 6 pages

FoRmAConseil 64, rue des martyrs de la résistance 78 800 Houilles

Contact : Philippe CRABIE 06 07 03 38 09 / Email : Philippe.crabie@formaconseil.fr / www.formaconseil.fr

Organisme de formation déclaré sous le n° 11780743978 / N° Siret RCS Versailles 442 711 0320015 / code Naf 741 G

Information & Préalable pédagogique : Formaconseil dispense une pédagogie interactive via le principe du «faire-dire»

Format : L'accompagnement peut se prévoir sur 8 à 10* séances journalières

(alternant une partie d'échanges en face à face et une autre en suivi « terrain ») * moyennes de journées pratiquées et proposées par empirisme



A. Travail « structurel » :
Partie de formation & d'échange sur différents sujets (comportementaux ou managériaux).

B. Travail « conjoncturel » :
Partie concernant l'actualité du coaché (« traitement » aide et conseil sur les difficultés rencontrées)



Les séances doivent être séparées entre elles d'une à deux semaines de telle manière à ce que le coaché puisse avoir un temps nécessaire de mise en application.



Dans le cadre de la progression souhaitée et demandée lors de l'accompagnement, il est suggéré à chaque séance un objectif de « progrès » à travailler pour le coaché.



IMPORTANT :
*La méthodologie qui suit, sera exposée ci-après via un déroulement que nous qualifierons de standard.
Cependant, il bien évident que la nature même du coaching induit l'adaptation.
Ne seront décrites ci-après que les séances dites de la catégorie « A »*

Une partie du temps devra être consacré à un débriefing avec un responsable hiérarchique si besoin.



*Les séances se décomposent comme suit :***Séance 1 : 2 thèmes .
Présentation du
coaché et du coaching
+ présentation du
coach**

Objectifs de cette première séance: Connaissance mutuelle + Mise en confiance du coaché.

Sans confiance du coaché, le coach n'aura pas la possibilité d'influer sur son comportement + une première approche mutuelle et objective du « travail » à accomplir.

Phase d'entretien avec pour objectif la découverte de la personnalité du coaché

Les réponses visées et souhaitées :

Balayage de son passé, son présent & son avenir (personnel et professionnel), ses expériences & sa motivation, son environnement familial, son environnement personnel (hobbies, activités hors cadre professionnel)

**Séance 1 (suite) .
Présentation du
travail, des équipes,
des points forts et ceux
à améliorer selon le
coaché**

Objectifs de cette première séance (suite):

Idem première



Quelques exemples de réponses visées et souhaitées : Sa vision « générale » de la tâche managériale (Techniques, comportements, objectifs ...), sa façon de décrire le poste & ses «à priori» sur le poste, ses appréhensions dans la fonction sa vision détaillée des tâches, ses références managériales et de son environnement professionnel ...

**Séance 2 : Mise en
place du
« Management 360° »
(6 pers. minimum)
NB : Ne se fait qu'avec
l'accord du coaché**

Objectif : Mieux connaître les leviers de motivation de son environnement professionnel et de ses collaborateurs proches ainsi que leur vision de notre propre management vis-à-vis d'eux.



Principe : le coaché choisit 5 ou 6 membres de son environnement professionnel (si possible au moins 3 subordonnés directs, des personnels transversaux & son hiérarchique direct. Il répond à 4 quatre questions simples et précises sur chacune des personnes choisies.

1. Quelles sont les principales qualités de l'interlocuteur choisi
2. Quels sont ses principaux défauts ou points à « travailler »
3. Selon le coaché, qu'est-ce l'interlocuteur évoquerait sur les qualités du coaché
4. Selon le coaché, qu'est-ce l'interlocuteur évoquerait sur ses points à « travailler »



Les séances se décomposent comme suit :

Séance 3 : suivi du « Management 360° » interview de l'équipe (6 personnes)

Objectif : mieux connaître les leviers de motivation de ses collaborateurs proches ainsi leur vision de notre propre management vis-à-vis d'eux.

Principe : le coach interview (pour chaque coaché) les membres choisis. Il récolte les réponses aux quatre questions évoquées ci-avant avec un questionnaire croisé..

Séance 3 (suite) : Feed back du 360° et mise à plat du travail à effectuer. (choix des thèmes en fonction de l'analyse du coach, du coaché, des interviewés et du hiérarchique)

1^{ère} mise en place d'objectif de travail managérial concret entre deux séances.

1 seul objectif par séance



Séance 4 : suivi de l'objectif et du quotidien + mise en place d'un nouveau. (exemple : Manager c'est « communiquer »)

Objectif : Provoquer une prise de conscience quant à l'impact d'une bonne ou moins bonne communication sur tout l'environnement professionnel & mieux appréhender ce message : « Ce que je communique n'est utile que si mon interlocuteur l'a compris »
Egalement « Sensibiliser à la communication « productive » ».

Thèmes potentiels abordables en rapport avec l'exemple : les sources de distorsion de messages, les différents types de reformulation, la congruence, le système émetteur – récepteur, l'empathie, les à priori, les différents outils pour optimiser sa communication, les gains pratiques d'une communication adaptée ...

Séance 5 : suivi de l'objectif et du quotidien + mise en place d'un nouveau. (exemple : Manager c'est « animer »)

Objectif : Faire comprendre, au-delà du premier constat de la nécessité d'animer une équipe, les leviers sur lesquels peut « jouer » le manager pour faire vivre son équipe.

Thèmes potentiels abordables en rapport avec l'exemple : L'animation d'équipe, La motivation (l'effet pygmalion de l'encouragement et de la félicitation), La délégation, Le coaching, La formation, Les cinq niveaux de pédagogie, L'animation de réunion, Les leviers de motivation, la pyramide de Maslow, les socio-styles professionnels, l'analyse transactionnelle...

Les séances se décomposent comme suit :

Séance 6 : suivi de l'objectif et du quotidien + mise en place d'un nouveau. (exemple : Manager c'est « gérer »)

Objectifs : s'exercer à « gérer » de façon assertive une situation difficile. Mieux se comprendre pour mieux comprendre les réactions des autres

Thèmes potentiels abordables en rapport avec l'exemple : L'approche des situations difficiles, la gestion de conflits, les entretiens de « recadrage », les réunions de remotivation, l'entretien d'évaluation, l'assertivité, l'attitude de fuite, l'attitude d'attaque, l'attitude de manipulation, l'approche de la gestion du stress

Séance 7 : suivi de l'objectif et du quotidien + mise en place d'un nouveau. (exemple : Manager c'est « anticiper »)

Objectifs : Mieux appréhender ses notions difficiles d'optimisation des gestions de temps et d'organisation + Approfondissement dans la connaissance des outils « implication du personnel ».

Thèmes potentiels abordables en rapport avec l'exemple : Les composantes de la gestion du temps, La gestion des priorités, (technique du « chemin critique »), l'organisation synonyme d'anticipation, les notions d'investissement dans la « non perte », la délégation, les rôles de chacun dans l'Organisation, les tableaux de bord et suivi ...



Séance 8 : suivi de l'objectif et du quotidien + mise en place d'un nouveau. (exemple : Manager c'est « Négocier »)

Objectif : Amener un interlocuteur dans le doute à « acheter » le message via les différentes techniques d'argumentation, de négociation, traitement des objections et de conclusion sans lui donner le sentiment de l'y forcer

Thèmes potentiels abordables en rapport avec l'exemple : La préparation d'une négociation et ses objectifs, les phases de créations de climat, la culture de la question, la phase de découverte, les différents types d'argumentations, le traitement des objections, les techniques de conclusion et de confortation ...

Les séances se décomposent comme suit :

Séance 9 : suivi de l'objectif et du quotidien + mise en place d'un nouveau.
(exemple : Management du changement »)

Objectif : Aider le manager au quotidien à anticiper, gérer, coordonner, s'adapter, faire s'adapter et faire adhérer ses collaborateurs à l'évolution et aux changements dans l'entreprise.

Thèmes potentiels abordables en rapport avec l'exemple :
La prise de connaissances des résistances aux changements, les typologies de réactions face aux changements, l'échelle d'appropriation du changement, les leviers du changement, les leaderships managériaux à adopter : ...

Séance 10 (suite et fin) : Contre interview des personnes interrogées en séance 3 + Synthèse, mise à plat d'un programme d'auto-coaching.

Objectif : Mesurer l'impact du coaching.

Principe : le coach interview les mêmes membres sélectionnés en séance 3.

Il récolte les réponses aux quatre questions évoquées ci-avant avec le même questionnaire croisé afin d'évaluer les progrès managériaux enregistrés.

Nous terminons en établissant ensemble un programme d'auto-coaching.

