

ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES INDIVIDUS, DES EQUIPES ET DES ORGANISATIONS AVEC LES OUTILS DU COACHING (150 heures)

Posture – Ecoute et Reformulation

- Le coaching : Origines, définition et champs – Respect des directives éthiques
- Principaux cadres de référence du coaching : Analyse transactionnelle, PNL, Systémique, Neurosciences
- Les différentes orientations du coaching : coaching d'entreprise, coaching des individus et coaching des équipes, coaching de transition au sein des organisations
- La posture du coach, Identité, Responsabilité- Les compétences clés du coach
- Les fondamentaux de la PNL
- L'écoute active – reformulation – feed-back – recadrage et confrontation
- Méthodologie et exercices pratiques de la Posture du Coach

Les fondamentaux de la relation de coaching

- Les fondamentaux d'un entretien de coaching
- Les processus relationnels : la relation coach/coaché
- La psychologie relationnelle du coach
- Analyse de la demande – Jeux et enjeux
- Analyse systémique de l'environnement du coaché
- Fixer le cadre de la relation de coaching
- Méthodologie et exercices pratiques du premier entretien de coaching

MODULE 2 – NEUROSCIENCE – SANTÉ MENTALE – INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Science : décodage de la réalité objective

- Le domaine physique
- Le domaine informationnel
- Le domaine non localisé : La conscience
- Les mécanismes de perception de la réalité
- Les niveaux de conscience

- Neurosciences – Les dernières découvertes sur les différents cerveaux
- L'influence de la perception et des champs morphiques
- Neurosciences – Gestion des modes mentaux
- Mises en pratique et trainings

L'apport des Neurosciences dans le management

- Introduction sur les neurosciences et le management
- L'espace neuronal du manager
- Les biais cognitifs et heuristiques
- La conscience des émotions en entreprise
- Le processus de décision et l'agilité disruptive
- L'ouverture perceptive et l'intelligence collective
- Méthodologie et exercices pratiques

MODULE 3 – ACCOMPAGNER AU CHANGEMENT ET MANAGER AUTREMENT

Neurosciences et biologie du changement

- Les cycles de changement et d'évolution
- Accompagner les cycles du changement
- La théorie des cycles du changement appliquée au coaching
- L'apport des niveaux logiques de Dilts en coaching
- Les mécanismes de la motivation
- Générer la motivation dans l'accompagnement en coaching
- Mises en pratique et trainings

Processus de construction identitaire

- Le coaching de l'estime de soi et performance individuelle et collective
- Processus de construction identitaire : Les 7 piliers de l'estime de soi
- Techniques d'évaluation et de développement de l'estime de soi et de la confiance en soi
- Mises en pratique et trainings

MODULE 4 – PRATIQUER UNE DÉMARCHE DE COACHING ET MOBILISER LES TECHNIQUES POUR RÉUSSIR SON MANAGEMENT

L'entreprise et son contexte

- Le monde VICA (volatil, incertain, complexe, ambigu)
- L'adaptation des entreprises face aux nouveaux défis (Responsabilité sociétale et environnementale, Agilité et Résilience, Télétravail,

Intelligence Artificielle, Désengagement, Optimisation du capital humain, Intelligence Collective)

- Les différents modèles des organisations et leur évolution
- Les dimensions d'une organisation et ses orientations stratégiques
- La définition de la performance globale d'une organisation
- La gouvernance et la prise de décision en entreprise
- Manager dans le monde d'aujourd'hui : évolution et changement de paradigmes

Le processus de coaching en entreprise

- Les bénéfices du coaching
- Les diverses demandes
- Les enjeux du coaching en entreprise
- Les domaines d'intervention
- Les limites
- Focus sur les besoins les plus courants
- Mises en pratique et trainings

La posture du Manager – Leader – Coach

- Une transformation profonde du management dans des entreprises désormais agiles et apprenantes
- L'effet d'expérience et le droit à l'erreur (Roue de Deming : Plan, Do, Check, Act)
- Les leviers du leadership (Confiance, Courage, Congruence)
- Les rôles, les responsabilités, la nouvelle posture du dirigeant, du manager-leader-coach et du coach interne
- Les nouvelles compétences clefs du manager-coach : Soft Skills
- Les intelligences multiples
- La facilitation managériale
- Les rituels managériaux
- Le management hybride (en proximité et à distance)

MODULE 5 – COACHER SES ÉQUIPES ET DEVELOPPER LES COMPÉTENCES CLÉS : Hard skills – Soft skills et Mad skills

Les fondamentaux du coaching individuel en entreprise

- Le collaborateur ou manager en prise de poste
- Le collaborateur ou manager en difficulté
- Le collaborateur ou manager en transition

- La conduite du changement (Modèle d'Hudson et niveaux logiques de DILTS)
- La notion de performance individuelle et le management des compétences
- Les leviers de l'engagement
- Le maintien de la motivation dans la durée

Les origines et la gestion du conflit

- Les postures conflictuelles et les sources de conflits dans les organisations
- Les pièges de la pensée
- L'enchaînement de la dynamique conflictuelle
- Désamorcer la montée des tensions : du mode réactionnel au mode relationnel
- Intégrer les phénomènes d'influence et décrypter les jeux de pouvoir
- Les principes de la communication non violente
- Construire une communication authentique, positive et engageante
- L'assertivité avec le DESC de BAUER
- Mises en pratique et trainings

Les bases du coaching d'équipe

- Les caractéristiques et fondations d'une équipe
- Les cycles d'évolution d'une équipe
- Les fondements de l'intelligence collective d'une équipe participative en autogestion
- Le design systémique pour la réalisation de projets et la création d'organisations collaboratives
- La notion de performance collective d'une équipe
- Les spécificités du coaching d'équipe et ses domaines d'intervention
- Le team building et la cohésion d'équipe
- Mises en pratique et trainings

L'analyse des profils psychologiques ou préférences comportementales d'une équipe

- Introduction au modèle DISC
- Le modèle DISC au service de la cohésion d'équipe
- Le management en couleurs : connaître les profils de ses collaborateurs
- L'évaluation DISC pour améliorer l'efficacité d'une équipe et sa communication

- Mise en situation et expérimentation du modèle DISC

Instaurer une dynamique d'équipe participative en autogestion

- Les fondements de l'intelligence collective adaptés à la cocréation consciente
- La matrice universelle pour implémenter vos interventions (un projet, un déroulé de séminaire, d'accompagnement individuel ou collectif, une formation)
- La dynamique de groupe et les conditions d'une équipe fonctionnelle et performante
- Les postures de l'accompagnateur/facilitateur, manager/coach
- La mise en œuvre de l'atelier de co-développement
- La boîte à outils et les processus clés pour inspirer et faire accoucher le collectif