



## **COACHING**

**Durée 3 jours**

### **DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION**

---

Les bénéfices attendus dans ce type d'action collective sont de développer la capacité d'un individu ou d'une équipe à faire face à une situation de changement dans la durée.

De gagner en efficacité dans la mise en œuvre des processus de décisions.

De développer l'autonomie individuelle tout en accroissant la responsabilité et la performance

---

## **INTRODUCTION**

### **Les dynamiques fondamentales du développement des hommes et de leurs organisations**

---

Dans la pratique du coaching, du conseil et de la formation, il est essentiel de pouvoir facilement clarifier et faire comprendre à ses interlocuteurs les orientations à

privilégier pour favoriser leur efficacité. Dans ce but, j'ai conçu un outil qui soit à la fois pragmatique, généralisable et facile à assimiler, sans être pour autant simpliste.

La réflexion sur ma pratique m'a amené à faire ressortir les quatre idées suivantes :

1) Toute réalisation se coordonne à partir de quatre composantes de base, qui sont : l'orientation, la structuration, la relation et l'action.

- a) **Analyse de la situation**
- b) Les enjeux,
- c) Les acteurs,
- d) Les pouvoirs,
- e) La situation et l'individu.
  
- f) **Définition d'objectifs communs**
- g) Modalités de mise en action
- h) Estimation des risques
- i) Freins et moteurs d'action
  
- j) **Comment transmettre les informations**
- k) Construction d'un référentiel
  
- l) **mise en œuvre**
- m) Synthèse et mesure des résultats

2) Ces composantes sont interdépendantes. Ainsi, l'excès ou l'insuffisance de l'une a une influence négative sur l'expression des autres.

3) Ces composantes se répartissent sur deux axes. L'un concerne la conception et l'autre la mise en œuvre.

4) C'est l'équilibre harmonieux entre les quatre composantes qui génèrent l'efficacité.

À partir de ces analyses, j'ai élaboré un modèle mettant en évidence, de façon synthétique, les points forts et les points faibles des situations rencontrées. Cette matrice, dont l'assimilation est aisée, permet de dialoguer efficacement sur les voies de progrès à mettre en œuvre.

Afin de faciliter la compréhension de ces concepts, je les ai représentés sur une cible. Cette image illustre le fait que l'objectif se trouve au centre, et que sa réalisation implique que les dynamiques fondamentales s'orientent vers celui-ci.

Pour expliciter la pertinence de ce modèle, j'en ai exposé l'application au développement personnel, ainsi qu'au domaine professionnel.

## **LES MODALITÉS**

Après un tronc commun ou les différentes applications seront présentées avec transfert de connaissances et de techniques de base, il restera aux participants, au choix, de s'investir dans un coaching individuel et d'approfondissement sur les problématiques qui auront été relevées.

## **LES MODULES INDIVIDUELS**

### **COACHING OU ACCOMPAGNEMENT**

Coaching de Management

Coaching ou Accompagnement d'équipe/ Teambuilding

Coaching / Entraînement à la Communication

Coaching de Projet professionnel

### **FORMATION DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Management de la Performance

Management, Leadership

Gestion des Crises et des Conflits

---

**L'ENSEMBLE DE CES SUJETS CI-DESSUS ETANT ABORDER PENDANT CES 3  
THEMES DE FORMATION AVEC TRANSFERT DE**

**SAVOIR, SAVOIR- ÊTRE, SAVOIR-FAIRE ET FAIRE- SAVOIR.**

**Pendant ces trois jours, l'apprentissage se base sur les techniques suivantes :**

Reconnaissance de l'Image de SOI -Analyse comportementale – Le verbal et le Para Verbal – L'Analyse Transactionnelle – La Programmation Neurolinguistique – La Pyramide inversée – La Maîtrise et la Gestion du Stress - Adaptation partielle des techniques d'hypnose Ericksonniene– Les techniques de Gestalt – L'analyse Systémique – Les recherches de PALO ALTO – Le PCM .

**L'Analyse Transactionnelle** : méthode inventée en 1964 par le psychanalyste américain Eric Storme. Essentiellement centrée sur l'analyse de l'individu dans ses relations à autrui, elle permet de rétablir la communication ou « transaction » entre les membres d'un groupe.

**La Programmation Neurolinguistique** : développée en 1970 aux USA par Richard Bandler, docteur en Mathématiques et en Psychologie et John Grinder, docteur en psychologie et Linguiste. La PNL permet d'analyser les modalités de communication de l'individu et donne les outils et les techniques pour s'y adapter.

**L'Hypnose Ericksonienne** : inventée par le psychiatre américain Milton Erickson dans les années 60, elle poursuit et améliore de façon remarquable les travaux initiés en 1919 par Pierre Fournet en France, et notamment le pouvoir des mots sur les sujets étant en Hypnose, remarqué par Platonov en Russie en 1957.

**Le Gestalt** : initiée par Frédérick Perls aux USA en 1942, met l'accent sur le ressenti à un moment donné. L'ICI et MAINTENANT, chargé de souvenirs, de désirs et de lieu de l'échange avec l'autre. La Gestalt-thérapie permet de retrouver la possibilité de choix en identifiant plus facilement ses besoins profonds.

**L'Analyse systémique** replace l'individu dans un contexte ou un système dans lequel se déroulent des échanges. Le système peut être ouvert ou au contraire cerné par des frontières. En assurant la densité des échanges et la nature des frontières, l'Analyse systémique permet d'ouvrir de nouvelles voies, de visualiser les incidences des décisions sur son entourage.

**PALO ALTO** : L'école de PALO ALTO fut principalement fondée par Gregori Bateson, anthropologue lors qu'il prit ses fonctions au Veteran's Hospital. Les thérapies brèves, mais terriblement efficaces conçues et mises en place à cette période étaient essentiellement destinées aux soldats remontant du front de la seconde Guerre mondiale afin de leur permettre de surmonter leurs traumatismes et de retrouver une place dans la Société. Ces méthodes ont donné par la suite naissance à différents modes thérapeutiques, dont l'Analyse systémique.

**Le PCM : Le Process Communication Management** de Taibi Kahler est un outil de gestion des relations par identification des individus à six personnalités distinctes.

### **Les Modalités pédagogiques :**

En plus des Magistres, pendant des exercices de mises en situation, l'animateur fait passer l'ensemble des participants, un à un, devant l'auditoire pour présenter leur fonction, leur société ou leur département. Ceci n'est qu'un prétexte.

L'Objectif Global est d'établir un diagnostic personnalisé du Manager en tant que personne qui communique et de l'aider à prendre conscience de ses lacunes tout en exerçant ses talents à mieux écouter et mieux communiquer.

Il est ensuite demandé à chaque participant, d'expliquer, en s'appuyant sur les techniques de communication ci-avant transférées, les problématiques auxquelles il est confronté afin de mettre en place une matrice d'évaluation et des stratégies en réponse.

## OBJECTIF

L'Objectif étant que chaque participant, à l'issue de ces trois jours, reparte avec l'ensemble des outils de base des mécanismes du Coaching,( concernant, en réponse à la demande spécifiée, Le Dépassement du stress, L'aide au dépassement des difficultés ainsi que l'assistance pour atteindre les Objectifs de l'entreprise.), détermine la réalité des problématiques auxquelles il est confronté, ai déjà acquis la reconnaissance de ses modes de communication et de fonctionnalité, ai mis en place une stratégie personnelle d'évolution et de résolution.

**Ces trois sujets : Stress, Dépassement des Difficultés et Atteinte des Objectifs, font normalement l'objet, individuellement de 2 à 3 jours de formation.**

---

### Anticipation, Gestion et Dépassement du Stress (2 jours)

#### Objectifs :

Avoir une connaissance plus juste du Stress

Identifier des réactions au Stress

Expérimenter des stratégies de gestion du stress

Construire un programme personnalisé et compatible avec l'activité professionnelle

#### Pédagogie :

Volontairement pragmatique s'appuyant sur l'expérience spécifique des participants + Magistraux.

## Programme :

### **PÉDAGOGIE DU STRESS**

Qu'est-ce que le Stress ?

Quelles sont ses conséquences ?

Idées reçues, a priori...

Profils réactionnels (type A, type B)

### **STRATÉGIES ANTISTRESS**

Modifier sa réponse physiologique

Chaque participant apprend à :

Identifier des états de tension physique

Expérimenter relaxation, visualisation, etc

Choisir et programmer des exercices quotidiens

### **Changer ses comportements à la communication**

- Par l'affirmation de Soi
- Par l'évolution de ses comportements de type A
- Par la gestion efficace de son temps
- Identifier et faire évoluer ses modes de pensées ou cognitions

### **Identifier pour chacun :**

- Les principales pensées automatiques
- Les situations sources de stress

### **Faire évoluer**

- Son approche personnelle
- Ses réactions

### **LES MODÉRATEURS DE STRESS**

#### **1re phase**

- Importance des facteurs protecteurs
- Autodiagnostic de ses propres facteurs protecteurs

## 2e phase

- Identification au travers de concepts tels que le sommeil, la chronobiologie, la diététique, le plaisir, le relationnel de ses principaux modérateurs de stress
- 3ème phase mise en place individuellement d'un comportement de santé

## CONSTRUCTION D'UN PROGRAMME PERSONNALISE DU MIEUX VIVRE

Chaque participant :

Détermine quelles sont ses priorités

Planifie le temps et les moyens à y consacrer

Construis ses objectifs à court et long terme en fonction de son activité professionnelle et de ses exigences

---

## Aide au dépassement des difficultés (2 jours)

(Analyse des tâches à effectuer, organisation et gestion du temps)

### Objectifs :

Savoir identifier son environnement et dépasser les difficultés quotidiennes. (Donc gestion du temps)

**Pédagogie** : Mise en situation + Magistraux

### Programme

Les 2 L

Les quatre pôles d'intérêts

Le qqoqccp

La reconnaissance de SOI

Matrice d'évaluation – Organisation - Dire et Faire Faire

---

## **Assistance pour atteinte des Objectifs (3 jours)**

**Objectifs:** Déterminer, atteindre et contrôler un ou des objectifs

**Pédagogie :** Magistraux et mise en situation

### **PROGRAMME**

#### **LE ROLLE MULTIDIMENSIONNEL D'UN MANAGER**

##### **FIXER LES OBJECTIFS**

Pour une formulation claire des objectifs

La compréhension du mot objectif

Les caractéristiques d'un objectif simple, mesurable, accepté, réaliste et délimité dans le temps

Différences et similitudes entre objectifs et missions

Les indicateurs de mesure

Définition de l'indicateur

Les qualités d'un indicateur

Les différentes catégories d'objectifs

Tableau de bord

##### **NÉGOCIÉ LES OBJECTIFS** Savoir communiquer

Mesure de votre potentiel à communiquer

Comment établir une relation efficace avec le groupe et arrêter à meilleure stratégie ? Qu'est-ce qu'un groupe ?

L'individu et le groupe, les interactions et la notion de statut et de rôle

Fonctionnement d'un groupe

Phase de vie d'un groupe

Règles de conduite

Groupe et travail de groupes

L'art de travailler en groupe

La conduite de réunion

La négociation des objectifs

Identifier les compétences et les motivations au sein de l'équipe

Reconnaître les différences entre les personnes présenter et négocier les objectifs  
Savoir-faire accepter les objectifs retenus

Obtenir de la hiérarchie les moyens nécessaires

## **CONTRÔLER ET ÉVALUER**

Qu'est-ce que le contrôle ?

L'évaluation

Pourquoi et comment contrôler ?

Évaluer

Principes d'action d'un contrôle, d'une évaluation

Savoir traiter les erreurs

Qu'est-ce qu'une erreur

Erreur ou faute

Donner le droit à l'erreur

Comment traiter l'erreur

Exemple de démarches possibles

LA DAO, DPAO, DOPD...