

Ce document ne vaut que pour exemple de programme.

« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.

Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.



Formation de formateurs : Intégrer la posture de coach dans vos animations de formation – Niv1

DURÉE : 4 jours – 28 heures

FORMAT DE LA FORMATION : Intra-entreprise ou Inter-entreprise

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel ou distanciel

MODALITÉS DE LA FORMATION

→ **Séquencée** : Un parcours de 4 jours articulé en 2 étapes à un mois d'intervalle chacune afin

...

- De permettre aux participants de mettre en œuvre d'une session à l'autre.
- De mettre l'accent sur la pratique et l'appropriation opérationnelle.
- De partir de l'expérience plutôt que du savoir et de tirer les enseignements de l'action

→ **Synchrone**

DATES : nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

DÉLAIS D'ACCÈS : entre 5 et 15 jours ouvrés

NOMBRE DE STAGAIRES : 8 stagiaires maximum

LIEU : Sur site client ou en centre de formation

TARIF : Nous consulter

MOYENS TECHNIQUES :

- Connexion internet stable
- Accès à un outil de communication distant (le cas échéant)
- Fourniture d'un document reprenant l'ensemble des éléments abordés en cours de formation

ACCESSIBILITÉ : Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

AGP COACHING

Anne-Gabrielle PLANCHARD ag.planchard@agp-coaching.fr - www.agp-coaching.fr - 06.81.99.39.66
« Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 52440885144 auprès du préfet de région Pays de la Loire »

Formation de formateurs : Intégrer la posture de coach dans vos animations de formation – Niv1

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Tout formateur expérimenté ou ayant le titre FPA, et souhaitant intégrer la posture de coach dans ses animations de formation.

PRÉ-REQUIS : Chaque participant a déjà mené au moins une action de formation.

LA COMPÉTENCE VISÉE

- Développer une posture de formateur-coach et capitaliser dans ses animations de formation

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- D'intégrer les techniques du coaching dans leurs animations de formation
- De déployer les outils fondamentaux relatifs à la posture de formateur-coach
- De gérer la dynamique de groupe
- De capitaliser sur la diversité des personnalités dans la dynamique de groupe
- De gérer les situations délicates en formation
- De détecter et éviter les jeux relationnels en formation

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives au déploiement d'une posture de formateur-coach.
- **Impliquante** : le concept de la pédagogie inversée avec l'implication systématique des stagiaires en amont de la formation
- **Inductive** : avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active** : avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative** : avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action** : Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés. Plan d'action individuel, autours d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.
- Film des expérimentations et mises en situation (le cas échéant).

EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

Formation de formateurs : Intégrer la posture de coach dans vos animations de formation – Niv1

LE PROGRAMME

PRÉALABLE À LA FORMATION : Les participants sont invités à réfléchir à une formation qui les a particulièrement marqués que ce soit positivement ou négativement.

J1

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

A. PARTAGER UN RÉFÉRENTIEL COMMUN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE D'ADULTES ET SE POSITIONNER EN TANT QUE PROFESSIONNEL

- Définir ce qu'est former et l'équation de la compétence
- Intégrer le triangle pédagogique et les 3 activités du formateur
- Définir les 3 activités du formateur et les 6 liens
- Déployer l'indispensable centration sur l'apprenant
- Contextualiser la relation du formateur à l'apprenant à travers les 3 grandes méthodes pédagogiques
- Construire un objectif pédagogique mobilisateur et porteur de sens (3C)
- Clarifier le rôle et la posture du formateur, spécifier les éléments de posture clés du formateur
- Définir l'indispensable conflit socio-cognitif et ses impacts en formation
- Mener une analyse réflexive de sa posture de formateur (En quoi incarnez-vous les fondamentaux ? Lesquels sont confortables pour vous ? Lesquels méritent vigilance, vous posent question, vous interpellent ?) – Autodiagnostic et plan d'action personnel

B. IDENTIFIER LES CARACTÉRISTIQUES DU FORMATEUR-COACH ET ME POSITIONNER

- Définir le coaching : ce que c'est et ce que ça n'est pas
- Déterminer les différences entre coach et formateur (compatibilités / incompatibilités / complémentarités)
- Différencier la posture formateur – coach en animation, de la mission d'accompagnement individuel du formateur
- Comprendre la valeur ajoutée des techniques du coaching pour la formation (les enjeux et la finalité du coaching)
- Passer de l'animation de groupe à l'accompagnement du groupe
- Percevoir la posture de formateur – coach comme facilitateur de progression individuelle des stagiaires au sein du groupe
- Déterminer les points communs et différences avec la mission d'accompagnement du formateur FPA (accompagnement = individuel ≠ en groupe)
- Qualifier son potentiel de formateur - coach : Identifier ses dominantes personnelles grâce au MBTI (qu'est-ce que ça dit de moi en tant que formateur - coach)

C. TRAVAILLER SUR SES CROYANCES POUR SE PROJETER EN TANT QUE FORMATEUR - COACH

- Appréhender la genèse des croyances autour de la posture du formateur-coach
- Comprendre l'impact des croyances à travers les niveaux logiques de Dilts
- Travailler ses représentations et croyances : mes ressources et mes freins / deuils et tentations à mettre à distance
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

J2

A. APPRÉHENDER LA POSTURE DU FORMATEUR-COACH ET LA RELATION À L'APPRENANT

A1/ OUTIL1. ENTRER EN RELATION

- Adopter la juste distance : symétrie affective, dissymétrie cognitive
- Maintenir son extériorité cognitive et politique
- Appréhender le concept de « la carte n'est pas le territoire »
- Passer d'un monde dual à la coexistence des points de vue
- Distinguer empathie, sympathie et compassion
- Différencier posture basse coaching / formation : une méthode identique pour une intention différente
- Se positionner : zone efficace, congruence, authenticité.
- Etablir une relation gagnant-gagnant dans le respect de soi et de l'autre
- Accueillir, mettre en place une relation de confiance et poser le cadre (3P)
- Savoir créer le contact : le rapport collaboratif, vecteur d'implication réciproque.
- Faire connaissance, recueillir les attentes et déployer la reconnaissance empathique
- Laisser sa responsabilité à l'autre : accepter de ne pas faire adhérer tout le monde. S'inscrire dans une obligation de moyens et non de résultats
- Pratiquer l'écoute active
 - Appliquer la technique du « petit vélo »
 - Se synchroniser à son interlocuteur (VAKOG).
 - Calibrer son interlocuteur : Mouvements oculaires / indicateurs comportementaux et physiologiques
- Mesurer l'importance des signes de reconnaissance
- Donner l'exemple et être modélisant
- Mener une analyse réflexive de sa posture de formateur (Autodiagnostic et plan d'action personnel)

A2/ OUTIL2. QUESTIONNER ET REFORMULER À BON ESCIENT

- Comprendre les vertus du questionnement et de la reformulation.
- Intégrer les différents types de questions et leurs buts (relais, poursuite, miroir, invitation,)
- Questionner sans juger : le questionnement empathique
- Questionner sans induire : Sortir du conseil et de l'induction
- Générer la précision pour obtenir une information de qualité. Lever les implicites du langage et les trous de communication : le Méta-modèle
- Déterminer et poser des questions puissantes
- Tenir compte des mots « freins » et des mots « moteurs ».
- Renvoyer la question : accroître la confiance en soi, viser l'autonomie et sortir de la posture refuge
- Reformuler pour nourrir la relation et s'assurer d'une bonne compréhension.
- Mesurer les effets de la reformulation sur l'émetteur et le récepteur
- Appliquer la règle des 4R.

A3/ OUTIL3. OBJECTIVER ET ENGAGER LES APPRENANTS

- Assimiler les caractéristiques d'un objectif mobilisateur
- Déployer les différentes stratégies d'élaboration d'un objectif positif et porteur de sens (Etat problème, référence externe, projection de comportements, bénéfices induits,)
- Lever les freins, passer d'un espace problème à un espace solution : Amener à une visualisation positive (questionnement antérograde et rétrograde).
- Challenger ses apprenants sur leur implication et leur engagement vis-à-vis de leur évolution personnelle
 - Accompagner les apprenants dans l'élaboration de leur plan d'action individuel
 - Stimuler, favoriser et accompagner les initiatives : Favoriser l'apprentissage par l'action, l'expérience apprenante
 - Mesurer l'importance des petits pas et de rester focus sur la zone d'impact
 - Interroger le timing, les conditions de réussite
 - Capitaliser et verrouiller l'objectif visé
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

Formation de formateurs : Intégrer la posture de coach dans vos animations de formation – Niv1

J3

PRÉALABLE J3 : Préparer une séquence de formation de 15 mn en posture manager – coach sur un des fondamentaux de la dynamique de groupe. Les participants sont invités à réfléchir à ce que représente pour eux la dynamique de groupe et leurs différents vécus (positifs, comme négatifs). Les participants sont également invités à réfléchir à des types de situations et des types de personnalités qui leur demandent un effort de positionnement spécifique en tant que formateur – coach.

Feedback à froid sur les deux premiers jours de formation : Ce qu'ils ont révélé, ce que cela a changé, ce que je souhaite encore voir évoluer ...

E. IDENTIFIER LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA DYNAMIQUE DE GROUPE

- Définir ce qu'est un groupe en formation et ce qui le distingue d'une équipe
- Comprendre les besoins et le rôle des participants dans le groupe
- Caractériser le rôle et la place du formateur dans le groupe en formation
- Spécifier les différentes caractéristiques d'un groupe en formation : les avantages, les inconvénients et que mettre en place
- Questionner l'intérêt du groupe et du sous-groupe
- Identifier les différentes phases de vie d'un groupe en formation : les forces, les faiblesses et que mettre en place en tant que formateur - coach
- Appréhender les différentes problématiques de la vie d'un groupe en formation
 - Difficulté de personne à personne
 - Difficulté d'une personne seule avec le groupe (isolement, tête de turque)
 - Difficulté du groupe qui se scinde
 - Difficulté du groupe avec le formateur
- Comprendre le rôle et influence des différentes personnalités dans la dynamique de groupe (Lewin)
- S'ajuster à des comportements « perturbateurs » en formation (timide, leader négatif, bavard, agressif, expert,)
- Trouver sa juste place et sa zone de confort en tant que formateur vis à vis des personnalités en présence
- Transformer ses allergies professionnelles en complémentarités (Cadran d'Ofman)
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

J4

F. DÉTECTER ET TRAITER LES JEUX RELATIONNELS EN FORMATION

- Identifier les jeux relationnels en présence et savoir les désamorcer.
- Identifier les schémas perdants dans une relation et en sortir : savoir faire face à l'agressivité, la passivité et la manipulation (Karpman)
- S'interroger sur son propre positionnement dans sa relation aux apprenants
- Détecter le transfert et contre-transfert
- Tendre vers un processus responsabilisant
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

G. GÉRER LES SITUATIONS DÉLICATES EN FORMATION

- Faire face aux questions délicates. S'autoriser à ne pas savoir répondre
- Faire des objections un axe de progrès
- Savoir dire non, poser des limites et émettre une critique constructive tout en préservant la relation via la méthode DESC
- S'appropriier le principe de l'accusé réception
- Faire face aux critiques (justifiées, injustifiées)
- Faire face aux situations délicates en intra entreprises (stress, tensions avec la direction, résistance aux changements, formation imposée, ...)
- Accompagner la décompensation émotionnelle en formation
 - Accompagner l'émotion individuelle
 - Détecter et gérer la contagion émotionnelle
 - Tenir compte du conflit socio-cognitif : la résistance comme étape du processus d'apprentissage
 - Accompagner les blocages en questionnant les enjeux cachés
 - Comprendre les stratégies pour différer le changement B.A.R.J.(O)
 - Faire face aux résistances et les lever. Repérer à quel niveau se situe le blocage (Dilts).
 - Accompagner l'appropriation et sortir de la volonté de convaincre : projeter dans la réussite
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

H. CAPITALISER LES ACQUIS ET CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION PERSONNEL

- Formaliser et prendre conscience de sa structure identitaire personnelle à travers son blason

AGP COACHING