

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 : Utiliser les outils du coaching pour booster vos animations de formation – Niv2

DURÉE : 3 jours – 21 heures

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

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel ou distanciel

MODALITÉS DE LA FORMATION

→ **Massée :** Un parcours de 3 jours consécutifs

→ **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.

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Tout formateur expérimenté ou ayant le titre FPA, et souhaitant intégrer les outils du coaching dans ses animations de formation..

PRÉ-REQUIS : Avoir suivi la formation : « Formation de formateurs : Intégrer la posture de coach dans vos animations de formation - Niveau 1 »

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Intégrer et utiliser des outils du coaching pour booster leurs animations de formation
- Débriefier les outils du coaching utilisés dans leurs animations

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

- Utiliser et débriefier l'outil « Valeur »
- Utiliser et débriefier l'outil « Talent »
- Utiliser et débriefier l'outil « croyances »
- Utiliser et débriefier l'outil « position de perception »
- Utiliser et débriefier l'outil « Niveaux logiques de Dilts »
- Utiliser et débriefier l'outil « Driver »
- Utiliser et débriefier l'outil « Comportements refuge »
- Utiliser et débriefier l'outil « Cadran d'Ofman »
- Utiliser et débriefier l'outil « Etats du moi »
- Utiliser et débriefier l'outil « Triangle de Karpman »

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 à l'utilisation d'outils du coaching dans l'animation de ses formations.
- **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.

LE PROGRAMME

J1

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

Feedback à froid sur la formation « Intégrer la posture de coach dans vos animations de formation – Niv1 » : Ce qu'elle a révélé, ce que cela a changé, ce que je souhaite encore voir évoluer ...

A. PARTAGER UN RÉFÉRENTIEL COMMUN DU FORMATEUR - COACH

- Déterminer les différences entre coach et formateur
- Appréhender la posture du formateur - coach
- Entrer en relation
- Pratiquer l'écoute active
- Questionner et reformuler
- Objectiver et engager
- Observer et questionner sa posture
- Mener une analyse réflexive de sa posture de formateur-coach – Autodiagnostic et plan d'action personnel

B. RENDRE LES STAGIAIRES ACTEURS DE LEUR FORMATION EN LEUR PERMETTANT DE CLARIFIER LEURS VALEURS PERSONNELLES

- Définir ce qu'est une valeur et comprendre son impact sur notre vie / dans nos choix quotidiens

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Identifier ses valeurs personnelles et leurs impacts sur ses propres comportements. Les intégrer pour les valoriser.
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « valeur » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Capitaliser sur cet outil puissant de prise de conscience individuelle de vos stagiaires
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

C. PERMETTRE LA MISE EN ACTION DES APPRENANTS : TRAVAILLER LES REPRÉSENTATIONS ET LES CROYANCES EN PROFONDEUR

- Appréhender la genèse des croyances, leur construction et leur mécanique
- Comprendre et mesurer l'impact des croyances porteuses et limitantes sur notre vie

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Travailler ses représentations et croyances limitantes – cas pratique individuel
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel en plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « croyance » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Utiliser l'outil croyance en formation pour débloquer, lever les freins et ouvrir de nouvelles voies aux apprenants
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

J2

A. FACILITER LA MISE EN ACTION DES APPRENANTS AVEC LA PNL - CHANGER DE PERCEPTION

- Appréhender l'outil « position de perception » (PNL)

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Travailler une de ses positions de perception
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel en plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « position de perception » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Changer de perception pour envisager les impacts d'une situation sous différents angles et apporter une lecture / une solution différente
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

J2 (suite)

B. LOCALISER LES BLOCAGES ET LES FAIRE SAUTER AVEC LES NIVEAUX LOGIQUES DE DILTS

- Définir les niveaux logiques de Dilts

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Avancer et s'aligner
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « niveaux logiques » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Identifier où se trouve le blocage et avancer dans sa réflexion et dans son intégration des compétences grâce au niveau suivant
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

C. UTILISER SES RESSOURCES ET DÉJOUER SES PROPRES PIÈGES APRÈS AVOIR IDENTIFIÉ SES COMPORTEMENTS INSTINCTIFS

- Définir les drivers

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Identifier ses drivers personnels et leurs impacts sur ses comportements.
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « driver » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Comprendre ses modes de fonctionnement préférentiels : ce qui anime et parfois freine.
- S'appuyer sur ses drivers pour mobiliser ses ressources personnelles et/ou déjouer ses drivers pour ne pas tomber dans ses propres pièges.
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

D. AFFIRMATION DE SOI : S'AFFRANCHIR DE SES COMPORTEMENTS REFUGES APRES LES AVOIR IDENTIFIÉ

- Définir les comportements refuges en perspective du comportement gagnant / gagnant

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Evaluer ses réactions « réflexes » - autodiagnostic personnel.
- Différencier passivité, agressivité et manipulation et comprendre l'influence de ses comportements dans l'interaction avec autrui
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « comportement refuge » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Comprendre ses façons de « contourner » différentes situations inconfortables et mettre un plan d'action en place pour y remédier
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

J3

A. TRANSFORMER SES ALLERGIES EN COMPLÉMENTARITÉS – LE CADRAN D'OFMAN

- Appréhender le cadran d'Ofman

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Transformer une allergie relationnelle en complémentarité. Cas pratique individuel
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « cadran d'Ofman » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Identifier ses personnalités « gâchettes » et en faire des alliées
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

J3 (suite)

B. UTILISER LES RESSORTS DE L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE DANS LES ÉCHANGES AVEC ET ENTRE MES APPRENANTS

GRILLE DE LECTURE 1 – LES ETATS DU MOI

- Définir les états du moi : Introduction à l'analyse transactionnelle

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Identifier ses états du moi préférentiels. Autodiagnostic individuel
- Repérer son mode de communication préférentiel et identifier les impacts sur la relation : pour soi et pour les autres
- Prendre sa responsabilité et tendre vers une posture Adulte
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « Etats du moi » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Comprendre son mode d'interaction préférentiel : ce qu'il induit pour moi et ce qu'il génère dans mes relations aux autres.
- Sortir de certaines impasses relationnelles
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

GRILLE DE LECTURE 2 – LES JEUX RELATIONNELS DYSFONCTIONNELS

- Comprendre les jeux relationnels : le triangle de Karpman

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Identifier les schémas perdants dans une relation et en sortir : savoir faire face à l'agressivité, la passivité et la manipulation.
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « triangle de Karpman » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Identifier un jeu relationnel dysfonctionnel et pouvoir déployer les conditions de réussite pour en sortir et revenir à une relation saine
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

C. FAVORISER L'APPRENTISSAGE ET LE RENFORCEMENT POSITIF EN RÉVÉLANT LEURS TALENTS AUX STAGIAIRES

En tant que formateur – coach : expérimenter

- Découvrir et nommer ses talents. Autodiagnostic individuel et croisé (Institut Gallup).
- Mener le débriefing de l'outil et capitaliser : Autodiagnostic individuel et plan d'action

Pour vos apprenants : Que faire de l'outil « talents » dans l'animation de vos formations et quelles perspectives pour vos stagiaires ?

- Identifier puis exploiter ses ressources et talents personnels, prendre conscience de leur champs applicatifs, s'engager dans l'action.
- Présenter l'outil en formation, savoir le débriefer et capitaliser.
- Identifier et éviter les éventuels écueils

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