



# LES FONDAMENTAUX DU COACHING

Formateurs : évoluer vers une posture de coach



CAPITE CORPUS

**PROGRAMME**  
Accessible en : Flexi'Inter Intra-entreprise

**J -15 > questionnaires avant-stage ciblant contexte, mission, difficultés et cas pratiques relayés par les participants**

**Jour 1**

1 | Adopter la méthodologie d'intervention du coach en entreprise

- ▶ La méthode "C.O.A.C.H.E.R." pour accompagner un client
- ▶ Les conseils de mise en oeuvre
- ▶ Le cadrage de son intervention

2 | Développer les qualités relationnelles du coach

- ▶ Le comparatif entre 2 postures : le sachant / le coach
- ▶ La prise en compte du cadre de référence du coaché
- ▶ Les différents types d'écoute et leurs impacts
- ▶ L'identification des "signaux faibles"
- ▶ Les 6 types de reformulation
- ▶ L'empathie pour faire face aux émotions qui émergent chez le coaché
- ▶ Le schéma d'écoute selon la note finale

3 | Clarifier la situation qui pose problème au coaché

- ▶ La grille RPBDC pour mettre à jour la situation
- ▶ Les positions de perception pour étudier la situation sous différents angles
- ▶ L'outil d'analyse du langage : le meta-modèle
- ▶ Les niveaux logiques de Dilts
- ▶ Le repérage des croyances
- ▶ La définition d'objectif et la motivation sous-jacente à l'atteindre

Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation Plan d'action et de progression individuel

---

**Jour 2**  
Réactivation des acquis du jour 1

4 | Définir un objectif de travail et sa motivation sous-jacente

- ▶ Les 7 critères d'un objectif
- ▶ La motivation sous-jacente à l'atteinte de l'objectif

5 | Aider à identifier des solutions viables et motivantes

- ▶ Les 5 approches possibles pour stimuler la réflexion et la créativité du coaché pour trouver des solutions
- ▶ L'analyse des options : le comparatif + / -
- ▶ La mise à jour des obstacles dans la mise en oeuvre de la solution retenue
- ▶ L'identification des ressources à disposition

6 | Elaborer un plan d'actions concret

- ▶ La concrétisation de la solution retenue dans un plan d'action
- ▶ L'option possible de la "prescription de tâches" pour anticiper la situation où il n'y a pas d'option claire qui se détache
- ▶ Le renforcement positif pour aider à prendre confiance

Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation Plan d'action et de progression individuel
- ▶ **Eval'formation** et remise des attestations

**S.A.V. Pédagogique** : Crédit mail 7/participant pendant 6 mois.

**Objectifs pédagogiques**  
**COMMENT FAIRE POUR ...**

- 1 Adopter la méthodologie d'intervention du coach en entreprise
- 2 Développer les qualités relationnelles du coach
- 3 Clarifier la situation qui pose problème au coaché
- 4 Définir un objectif de travail et sa motivation sous-jacente
- 5 Aide à identifier des solutions viables et motivantes
- 6 Elaborer un plan d'actions concret

**Eval'FORMATION**

Avant la formation : Identifier ses **attentes**, ses enjeux, remonter ses **difficultés**, son **contexte**

En fin de formation : **Auto-évaluer sa progression personnelle** sur chaque objectif pédagogique

Après la formation : **Donnez votre avis** sur l'utilité de la formation de retour à votre poste de travail !

**PROFIL DE L'INTERVENANT**

Consultant Senior et coach, concepteur pédagogique

**PUBLIC**

Personnes concernées : Formateur ou tout salarié destiné à animer des actions de formation dans le cadre de son poste

Prérequis : Aucun

Effectif : min. 3 - max. 8 participants

**MODALITÉS & TARIFS**

**Intra-entreprise** : organiser cette formation dans votre entreprise en présentiel ou en distanciel

**Training individuel** : formation accessible en "one to one" : durée et schéma pédagogique adaptés

**DEMANDER UN DEVIS DÉTAILLÉ PROGRAMMER UNE DATE**

Tous nos tarifs sont NETS : TVA non applicable, article 293 B du CGI (exonération des organismes de formation de TVA)

**Les activités pédagogiques Capite Corpus**

**DécliC** > prendre conscience... **MécaniC** > s'approprier une méthode...

**PratiC** > se mettre en situation... **VéridiC** > s'entraîner dans son contexte...