

FORMATION

MÉTIER DE COACH CONSULTANT



1. MC METIER DE COACH V6.docx 05/2021

2021 : Certification en cours de renouvellement/ SIMACS-France Compétences

Le Coaching est devenu un métier précieux et reconnu.

A l'heure où l'environnement des entreprises nécessite des adaptations permanentes pour « rebattre les cartes de leur organisation et de leur devenir* », le coaching contribue à créer des conditions d'accompagnement « puissantes pour innover, fédérer et opérer des transformations majeures, que ce soit à titre individuel ou collectif *».

Aussi, qu'il soit manager-coach ou coach-consultant, ses missions ont pour but de favoriser les dynamiques de changement, développer les potentiels professionnels individuels et collectifs, améliorer les relations humaines au travail, favoriser la création d'un collectif de travail, faire émerger les talents pour un meilleur emploi des compétences, favoriser l'employabilité...

Dans ce parcours de Coach Professionnel, l'IFOD Provence propose un dispositif de formation « augmentée », associant séances présentielles et apprentissage à distance grâce à une plateforme numérique.

Cette approche pédagogique veille à :

- Respecter chacun des participants dans son processus personnel d'apprentissage
- Accompagner ce temps d'apprentissage par des temps d'ateliers pratiques et de supervision en petit groupe
- Favoriser l'intégration des outils et méthodes enseignées dans un juste équilibre avec le style personnel de chacun
- Appuyer les pratiques sur la déontologie du métier et des organisations professionnelles

➤ OBJECTIFS DE LA FORMATION

Former des Coaches professionnels qualifiés, opérationnels, et préparés aux réalités du marché dans le but d'exercer un nouveau métier, ou élargir son champ d'activité en cabinet ou en entreprise, ou encore réactualiser et compléter ses compétences de coach pour se légitimer et obtenir une certification inscrite au RNCP.

Les objectifs opérationnels :

- Développer à la fois une posture de coach et une posture de consultant pour répondre aux exigences du marché
- Développer sa propre identité de coach et identifier ses axes de développement
- Approfondir sa connaissance des méthodes et outils de coaching et de la formation
- Développer son expertise dans la compréhension des mécanismes relationnels
- Mettre en œuvre une mission de coaching et suivre les phases du processus
- Explorer les différentes typologies de coaching : individuel, d'équipe, managérial, de dirigeant...
- Appréhender le marché et ses différents acteurs, pour commercialiser son offre de coaching
- Connaître les fondamentaux de l'installation d'une structure

➤ PUBLIC

Cette formation s'adresse à des professionnels ayant une expérience significative dans les Ressources Humaines : expérience à des fonctions RH dans l'entreprise, dirigeant, manager, ou expérience de consultant, formateur, coach non certifié...

➤ PRE-REQUIS

BAC+3 à minima et/ou avoir une expérience professionnelle d'au moins 5 ans à des postes à responsabilité, dans le domaine du management, des RH, ou encore une expérience dans le domaine de la consultance, de la formation ou de l'accompagnement.

Une évaluation des pré-requis est réalisée avant la validation de l'inscription (cf p. 2)

➤ DUREE ET ORGANISATION

La formation s'organise en présentiel et à distance suivant les modalités définies ci-après :

ORGANISATION	JOURS	HEURES	TOTAL
Présentiel	23	7	161 h
Intersessions	8	7	56 h
Travaux sur plate-forme			56 h
Entretiens de pratique et accompagnement			56 h
Préparation et soutenance			36 + 7 = 43 h
TOTAL			372 h

LES TRAVAUX D'INTERSESSION COLLECTIFS

Les participants se réunissent 1 à 2 fois entre les séminaires présentiels, en sous-groupes de 3 ou 4. Il leur est demandé de s'entraîner à l'écoute, à la reformulation, à la posture coach. C'est également l'occasion de « prise » de conscience sur les effets de la formation dans leur pratique quotidienne. Ces travaux sont suivis par un référent de l'IFOD et évalués à 56 heures (7 heures par intersession).

TRAVAUX SUR LA PLATE-FORME

L'outil d'e-learning permet à chaque participant de préparer les séminaires en présentiel, par des lectures, des vidéos, des articles. L'outil permet également d'ancrer les compétences, individuellement et de les évaluer par des QCM et un travail d'autoévaluation, indiquant à chacun ses axes de progrès. Les travaux sur la plateforme sont suivis par un référent de l'IFOD et évalués à 56 heures.

ENTRETIENS DE PRATIQUE ET ACCOMPAGNEMENT

Il est demandé aux participants de pratiquer des entretiens professionnels durant toute la durée de la formation ; ces entretiens vont évoluer, commençant par des séances d'écoute et de facilitation jusqu'à des entretiens de coaching. L'IFOD assure un accompagnement des stagiaires tout au long de la formation. L'ensemble est évalué à 56 heures.

➤ EVALUATION

En amont, une évaluation des pré-requis : Un entretien préalable évalue le parcours et le projet du postulant ; un CV et une lettre de motivation peuvent être demandés, le cas échéant.

Tout au long de la formation, l'évaluation résulte de la validation des acquis réalisée pendant le parcours de formation. Evaluation et autoévaluation : QCM, entretiens libres et/ou semi directifs après chaque séminaire en présentiel, analyse en groupe des travaux d'intersessions, visent à permettre aux participants de s'auto évaluer pour s'autoréguler et permet aux intervenants d'estimer les acquis et les régulations pédagogiques éventuelles à mettre en place.

A l'issue de la formation : Une évaluation de fin de cursus évalue la satisfaction des participants

L'évaluation post-formation : Se former au coaching est un processus de changement professionnel et personnel qui va au-delà de la formation et de la certification. Pour accompagner la professionnalisation, favoriser l'autonomie et encourager l'employabilité des coaches, des séances de tutorat et de supervision sont proposées, dès les premières missions de coaching. Ces séances, organisées tous les mois ou tous les 2 mois selon le dispositif choisi, permettent aux participants de s'autoévaluer et de se réguler et permettent aux intervenants d'évaluer le processus d'apprentissage des coaches post formation et leur employabilité.

Un appel téléphonique à 6 mois est prévu pour les non-participants à ces séances, afin d'évaluer leur situation d'apprentissage et leur permettre de se réguler, le cas échéant.

➤ CERTIFICATION

Elle résulte de la validation des épreuves écrites et orales. Il est demandé un dossier de pratiques professionnelles qui comprend 4 chapitres et permet d'évaluer et d'attester les compétences « élaboration de propositions commerciales, préparation d'une action de formation, mise en œuvre de la mission de coaching, conclusion de la mission ». Il est également demandé un rapport de professionnalisation qui consiste au développement du projet professionnel et à sa stratégie de développement.

➤ Ce travail d'élaboration écrit et oral est suivi par un référent de l'IFOD, et est estimé à 36 heures.

Soutenance devant un jury : temps estimé à 7H (soutenance, régulation et préconisation)

Précaution d'usage : la date de soutenance devant le jury est définie à l'avance, mais pourra être modifiée pour laisser à l'apprenant un temps de maturation supplémentaire.

➤ INTERVENANTS

Ce cycle est animé par des Consultant seniors, Coachs et formateurs : Catherine Deydier, Joël Conti, Josée Meyer, Jacques Pommerolle, Béatrice Albert, et Olivier Devillard. L'équipe pédagogique pourra être complétée par des intervenants-coachs de l'Ifod.

➤ PÉDAGOGIE

La pédagogie de l'IFOD Provence s'appuie sur l'alternance entre théorie et expérimentations accompagnées par les intervenants pour optimiser la progression de chacun à son rythme. Un séminaire comprend une phase de découverte, une phase d'expérimentation et une phase d'ancrage.

- L'organisation en présentiel de 2 à 3 jours par mois est complétée par des travaux en intersession sur une plateforme conçue pour permettre l'intégration des différentes phases. Les intersessions sont un lieu de rendez-vous avec le savoir entre pairs.
- Une approche intégrative basée sur des apports théoriques issus de différentes écoles de pensées et de la méthodologie de coaching spécifique à l'IFOD Provence et issus d'autres courants
- Un apprentissage renforcé par la dynamique du groupe et des sous-groupes de travail
- Une équipe pédagogique constituée d'intervenants, coachs certifiés, animée par un directeur pédagogique en charge de la coordination et de la qualité

➤ MOYENS PÉDAGOGIQUES et LOGISTIQUES

9 personnes maximum par promotion. Une salle de formation de 30 m2 avec wifi, écran TV de visionnage – 2 salles de réunion pour les sous-groupes. Un espace ressource avec matériel pédagogique adapté.

Une plateforme numérique avec accès aux consignes, lectures, vidéos, articles... L'outil permet d'ancrer les compétences, sert d'auto évaluation et de régulation autant pour les participants que pour les intervenants.

Une bibliothèque comprenant 100 ouvrages à disposition des participants

➤ ACCES AUX FORMATIONS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Notre référent handicap -Jacques Pommerolle, 06 60 11 03 07- est disponible pour étudier avec les personnes en situation de handicap les conditions de mise en œuvre qui leur permettront de participer aux formations.

➤ LIEU ET DATES DE LA FORMATION

Lieu : IFOD Provence, 1, rue d'Arcole, 13006 Marseille, 4^{ème} étage

Dates : suivant calendrier

2 sessions par an - mars et octobre

➤ CONTENU DE LA FORMATION

SÉMINAIRE 1 / LES FONDAMENTAUX DU COACHING : POSTURE ET ÉCOUTE

Le coaching : origines, définition, champs d'intervention

Les différences entre coaching, mentoring et conseil

Les processus objectifs et processus subjectifs

L'Écoute professionnelle au service du coach :

- Pourquoi et comment écouter, les barrières à l'écoute
- Les 9 canaux d'information
- Différents types d'écoute : fonctionnelle, empathique et flottant

La posture et les compétences du coach (savoir créer une relation de confiance...)

Mes atouts et mes limites dans la posture de coach

SÉMINAIRE 2 / LES MODES D'INTERVENTION DU COACH ET LE PILOTAGE DE SÉANCE

Les modes d'intervention et entretien :

- Les écoutes, les types de reformulation et leurs effets
- Bienveillance, non jugement, non directivité...

Les autres modes d'intervention (recadrage, feedback, confrontation, permission, ...)

Le pilotage de séance : les étapes clés, poser et tenir le cadre relationnel, formaliser le contrat

SÉMINAIRE 3 / COACHER EN MODE PSYCHODYNAMIQUE

La méthodologie psychodynamique :

- Les fondements de l'approche psychodynamique
- L'analyse de la demande : demande explicite, demande latente,
- La prise en considération du sujet (son histoire, sa vision du monde, ses croyances, ses valeurs...)
- le diagnostic, hypothèse de base et formule de progrès
- Les processus relationnels : la relation coach-coaché
- Le plan de coaching
- Le travail d'intersession et les 5P

Comparaison avec les autres écoles de pensées (ou autres méthodologies : systémique, AT, méthodes Comportementales et Cognitives etc...)

SÉMINAIRE 4 / DÉVELOPPEMENT DE L'IDENTITÉ – INTELLIGENCE EMOTIONNELLE

L'intelligence émotionnelle

- l'échelle de conscience émotionnelle
- Les sensations, émotions, sentiments
- Le chemin des émotions

Développement de l'identité

- Théorie de l'attachement
- Transfert et contre-transfert

SÉMINAIRE 5 / LES OUTILS DU COACH – MODALITES D'INTERVENTION

Concepts de base de l'Analyse Transactionnelle

Les autres outils, apports et utilisation dans le coaching

Modes d'intervention pour favoriser les réponses propres à l'accompagné, les prises de conscience et l'autonomie du client

Le retour sur l'appris : faire identifier les avancées, et leur intégration au quotidien dans les situations de travail

Jeux de rôles

SEMINAIRE 6 / LES INTERVENTIONS DU COLLECTIF : le coaching du collectif – l'action de formation

Rappel : les différentes postures du consultant - coach, formateur, expert -

Le coaching du collectif

- Différents types de coaching : coaching d'équipe, coaching d'organisation
- Dirigeants, leadership et dynamique des équipes :
 - Leadership et équipe
 - Dynamique et développement d'une équipe
- Organisation et intelligence collective

- Culture d'entreprise
- Analyse du contexte et de la demande, définition des enjeux, spécificités de la mission

Préparer et animer une action de formation

- La compréhension de la demande du client et l'analyse des besoins en formation
- Préparer et élaborer une action de formation
- La définition des objectifs pédagogiques
- La construction du programme, le déroulé pédagogique, choix des méthodes et outils pédagogiques adaptés
- Elaboration des supports pédagogiques
- L'animation d'un groupe (les techniques et outils d'animation (notion d'andragogie)
- Cas pratiques et mises en situation
- Modalités et méthodes d'évaluation

SÉMINAIRE 7 / INTÉGRATION ET IDENTITÉ – SUPERVISION, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Approfondissement des fondamentaux

Intégration méthodologique dans le processus de coaching, conduite de séance, entraînement, mise en situation

Contractualisation et types de contrats de coaching

Identité et style du coach

Ethique et Déontologie

La démarche de professionnalisation : la supervision, le tutorat, les groupes de pairs, colloques, lectures...

Stress et souffrance au travail

SÉMINAIRE 8 / COACHER AVEC LE SYSTÈME

Coacher avec le système

Principes de base de la systémique

Contexte et relations

Les spécificités du système qui qualifient le type de relation

Analyser et utiliser la relation coach - coaché pour faire avancer le client

SEMINAIRE 9/ LE METIER DE COACH CONSULTANT – Commercialisation - Installation -

Etape préalable : Analyser ses spécificités et le marché, définir son positionnement de coach, se positionner sur le marché du coaching, ou au sein de son organisation

Commercialiser son offre de services :

- Formaliser, présenter, et promouvoir son offre de service :
 - Ses outils de communication, du marketing... (carte, plaquette, flyer, site internet, page sur les réseaux sociaux...)
 - Sa démarche commerciale : réseau, partenariat, prescripteur, mailing, ...
 - Identifier une stratégie de développement
- Conduire un entretien et élaborer une proposition commerciale
 - Présentation globale : le coaching, ses domaines de compétences, son champ, sa politique d'intervention, son cadre de références, sa pratique, sa déontologie...
 - L'analyse du contexte et de la situation – entretiens préliminaires
 - La définition des enjeux, des critères d'atteintes et des spécificités de la mission
 - Choix d'une prestation de services adaptée à la situation
 - Elaboration d'une proposition, présentation des modalités et du cadre d'intervention, des conditions financières, suivi de la proposition

Contractualisation et types de contrats de coaching, mise en situation, training

L'installation / Créer sa structure et pérenniser son activité

- Comprendre les différentes formes juridiques de création et connaître les organismes accompagnateurs
- Construire son business plan
- Envisager une gestion administrative, comptable et financière (gestion personnelle ou par un prestataire)

Elaborer son rapport de professionnalisation

Se préparer à la certification