



PERFORMANCES

37, rue d'Amsterdam

75008 - Paris

Tél. : 01 42 26 07 54

Fax : 01 42 26 09 88

<http://www.lca-performances.com>

Programme de formation

Coacher la performance

Contexte de formation	2
Objectifs de formation	3
Programme de formation	4
 Logistique Pédagogique	
Méthodes pédagogiques	7
Organisation du séminaire	8
Documentation pédagogique	8
Prix de formation	9
Conditions générales	9

sommaire

■ Contexte de formation

Vous êtes de plus en plus confronté à la rapidité des évolutions, rapidité des défis à relever, rapidité des décisions à prendre. Cette accélération débouche sur des défaillances qui ne sont pas directement liées à votre responsabilité de manager, mais à votre environnement. C'est en mobilisant des nouvelles ressources que vous parviendrez à réussir les missions qui vous sont confiées. Or, la formation coaching est un excellent moyen pour y parvenir. Vous pouvez acquérir ces compétences dans cette formation coaching. Et face aux défis lancés, vous saurez comment entraîner les autres et partager avec eux les plaisirs de la réussite. Imaginez que lors de ce séminaire vous découvrirez toutes ces méthodes pour développer ce charisme en vous-même.

La manière exacte de procéder. Je suis certain que vous bénéficiez d'une avance sur l'expérience considérable. Savoir quel «style de leadership» va vous apporter une efficacité optimale, quelles méthodes et stratégies de coaching auront meilleurs effets sur les performances de vos collaborateurs. Ce n'est pas une question de théorie ou d'opinion personnelle. J'ai réalisé ce travail pour toutes les missions, les fonctions, les rôles opérationnels employés par les managers et les coach que vous rêvez d'être.

J'ai intégrée toutes ces techniques dans un processus méthodologique complet, un système de coaching individuel et des équipes. Chaque concept, chaque phase, chaque facteur clé, chaque outil de coaching que je vous livre lors de cette formation coaching, résultent de la mise en application de ces techniques et de bien d'autres que j'ai découvert au travers de mes recherches. Si vous êtes déjà expérimenté, votre condition professionnelle est peut-être excellente, mais, en utilisant pleinement vos potentialités, vous pouvez la rendre meilleure encore. Imaginez que lors de ce séminaire vous découvrirez toutes ces méthodes et les secrets pour développer un tel charisme en vous-même.

Cette formation coaching vous permet également de prendre conscience de votre singularité, de vos atouts, de vos potentialités. Et si vous souhaitez gagner encore plus dans la reconnaissance de votre professionnalisme, je vous accompagnerais personnellement dans le parcours de votre progression de carrière. N'est-ce pas cela votre objectif d'excellence ?

■ Objectifs de formation

Ce parcours de formation vous permet d'acquérir des outils et des méthodes pour coacher les hommes et les équipes, coordonner et animer leur action, mobiliser et faire partager des valeurs communes et les impliquer dans les projets de challenge en les faisant rêver.

- Intégrer concrètement le processus de coaching dans vos pratiques professionnelles pour améliorer les performances et éliminer les blocages psychologiques induits par le changement,
- Apprendre à faire du coaching au moyen des méthodes les plus pointues et devenir un acteur confirmé, parmi les meilleurs dans cette spécialité constituant le levier de la performance,
- Faciliter les évolutions professionnelles : promotion, mutation, intégration, permettant une progression de carrière plus rapide pour le manager et mieux maîtrisée pour les DRH,
- Mieux anticiper et gérer les conflits en trouvant des solutions de compromis : le climat s'améliore et la productivité est accrue,
- Optimiser la cohésion des équipes dans la conduite de projet et contribuer à l'atteinte des objectifs dans les délais impartis,
- S'adapter plus rapidement à des conduites fixées par des processus et augmenter sa performance,
- Consolider ses propres compétences de manager-coach pour être en mesure d'exercer un leadership mobilisateur qui va aider les femmes et les hommes à réussir leurs changements,
- Maîtriser les pratiques de base du coaching et bâtir des relations de confiance pour aider les hommes à triompher de leurs difficultés dans l'exercice de leurs missions et leur permettre de gagner en performance,
- Utiliser le coaching comme instrument de management permettant de développer les comportements générateurs de professionnalisme et favoriser la montée en puissance des équipes,
- S'approprier des méthodes et des techniques de coaching pour repousser les limites de son équipe pour la recherche d'une performance maximale,
- Bâtir son propre plan de développement à partir de ses besoins et de ses objectifs prioritaires.

Pour réaliser ces objectifs, le consultant mettra à votre disposition toute son expérience, ses connaissances, afin de vous aider à réussir ce que vous souhaitez entreprendre. Ainsi, vous pourrez explorer les possibilités de coaching, dans le cadre de votre fonction et définir les meilleures stratégies de développement des performances individuelles et collectives.

☐ Programme de formation

I. Réalisez le bilan de vos potentialités de coach

☐ **Objectif : Construire un leadership de coach commence par une meilleure connaissance de soi et une application rigoureuse d'un dispositif complet des compétences opérationnelles. Un tel dispositif de méthodes vous permet de réveiller 90% des potentialités humaines qui sont en sommeil et les aider à se déployer.**

- La réalisation d'un diagnostic approfondi de son style relationnel, la prise de connaissance de ses attitudes génératrices des atouts et des faiblesses de chacun, la découverte des méthodes de performance,
- L'identification du processus de sa démarche intellectuelle centrée sur la prise de conscience de son approche de la stratégie, de son développement personnel, de ses motivations, de ses aptitudes et de son potentiel,
- Le discernement de l'image perçue par son entourage professionnel en faisant point sur la transformation de son style de coach pour opérer l'ajustement de sa stratégie relationnelle fondée sur des exigences et des attentes réciproques,
- La découverte de nouveaux champs d'action en élargissant son horizon professionnel par le bilan de ses compétences transférables à ses coéquipiers et aux autres acteurs de l'entreprise qui en ont besoin,
- Les entraînements pratiques à l'intégration des nouveaux automatismes à travers un catalogue d'exercices aux stratégies comportementales pour structurer son profil de coach.

Cette étape vous permet de tracer votre propre positionnement de coach en définissant clairement vos missions professionnelles et leurs répercussions pragmatiques. Elles vous indiqueront les limites et les contraintes en jeux, les forces et les perspectives capables de les intégrer.

II. Maîtriser les techniques de coaching

☐ **Objectif : Chaque participant s'approprie des méthodes et des outils de la conduite des entretiens pour faire levier sur les facteurs de croissance des hommes et des équipes en les faisant évoluer à partir de leurs acquis actuels.**

- L'identification de différents types d'entretiens, l'entretien de recueil d'informations, de résolution de problèmes, de prise de décisions, d'évaluation, d'objectif de progrès et la définition des règles de conduite facilitant la réalisation d'une intervention d'accompagnement,
- Les méthodes pour opérer le choix du type d'entretien le plus adapté à la situation par la mise au clair du sujet et de l'objectif de progrès à atteindre avec son collaborateur ou coéquipier, l'élaboration d'un check-list : questionnement préalable à toute démarche de coaching,
- L'entraînement à l'élaboration de différents entretiens en s'appuyant sur la grille d'analyse et sur le check-list préétablis pour repérer rapidement la situation et la stratégie à adopter en fonction des situations-types. Ainsi la préparation devient un guide de progression,
- La réalisation d'au moins 3 préparations d'entretiens ou réunions de coaching sur des « situations types » relevant de son contexte de travail et qui feront l'objet d'une présentation individuelle devant le groupe, ce qui permet d'apporter d'éventuels correctifs avant d'être utilisés comme supports d'entraînement de sa propre équipe,
- Le recensement des difficultés de parcours qui vont alimenter les travaux de l'étape réservée au développement des plans d'action de progrès de ses collaborateurs et/ou ses coéquipiers à l'issue de la session de formation.

Quel que soit le positionnement hiérarchique ou de compétences des participants, mener à bien les entretiens constitue l'un des principaux leviers d'efficacité dans le processus de coaching. Ce module se présente comme une base opérationnelle de transfert des acquis dans l'action au sein des équipes.

III. Pratiquer le coaching en situation de management

☑ Objectif : Cette session a pour but de rendre ses collaborateurs et/ou ses coéquipiers plus performants par optimisation de leurs ressources à travers une nouvelle vision de leurs métiers et des actions concrètes d'évolution.

- L'identification des occasions et des raisons objectives de fournir de l'aide à un collaborateur, la détermination des principaux axes de son évolution à partir d'un bilan individuel, l'estimation des enjeux pour la personne qui reçoit de l'assistance d'un coach,
- L'utilisation des techniques de discernement des expériences internes des personnes pour définir leurs objectifs de progrès avec précision et objectivité, sur la base de compétences, d'activités et de résultats attendus,
- La construction d'un plan d'action de progrès avec vos coéquipiers incluant l'adaptation de votre intervention de coach à leur rythme d'action et à leur processus de pensée, ce qui fera levier sur leurs ressources de façon implicite pour provoquer les changements d'états et d'attitudes,
- L'entraînement à la maîtrise des techniques d'accompagnement : apprendre à observer les pratiques professionnelles et comportementales, aider les collaborateurs à franchir les obstacles difficiles, créer un climat d'échange dans l'équipe,
- La mise au point d'un système d'évaluation afin de mesurer les effets de son action de coaching à partir des critères tels que : l'atteinte des objectifs, la pertinence des moyens d'action, l'application des acquis, les compétences visées.

Réalisé dans une dynamique opérationnelle, ce module permet de construire pour chaque stagiaire un plan d'action opérationnel de coaching. Les entraînements pratiques sont réalisés à partir de l'expérience et des situations provenant du contexte des participants.

IV. Élaborer les plans d'action de progrès post-séminaire

☑ Objectif : Chaque participant est chargé de structurer le processus de transfert des connaissances acquises et favoriser leurs applications dans la pratique de coaching axées sur ses stratégies de développement.

- La définition d'au moins 5 objectifs dans le domaine du coaching, clarifiant ses objectifs,
- La présentation de ses objectifs en indiquant les motivations qui ont guidé le processus du choix,
- La formalisation de plans d'action. Chacun dresse une liste des actions à entreprendre pour atteindre les objectifs fixés, choisit les moyens appropriés, établit le planning de réalisation,
- La présentation individuelle des plans d'action pour valider la maîtrise de la mise en œuvre de son plan d'action de progrès et apporter les correctifs préconisés par le consultant,
- La mise au point des modalités de suivi et d'accompagnement des plans d'action de progrès par le consultant formateur.

Cette étape constitue l'ancrage définitif d'application des méthodes de coaching. Il s'agit d'un puissant levier dans l'évolution progressive vers un déploiement rapide et dynamique de votre professionnalisme de Manager-Coach.

☐ Méthodes pédagogiques

Ce séminaire propose un ensemble de méthodes interactives et pratiques sous forme d'outils développés par l'Institut de Formation LCA Performances Ltd. Les objectifs de formation des participants font l'objet de travaux personnalisés pendant le séminaire et serviront d'appui aux thèmes développés. Il s'agit d'utiliser la situation actuelle des stagiaires comme base évolutive vers l'intégration de nouveaux acquis. Les travaux pratiques constituent les simulations grandeur nature. La démarche pédagogique est adaptée à chaque profil de participant. Le processus pédagogique est déployé en trois phases :

Avant le séminaire

Avant le séminaire les travaux préparatoires sont réalisés, par le stagiaire pendant la phase d'ajustement. Il s'agit des travaux préparatoires qui vont lui permettre :

- D'accéder aux synthèses des contenus opératoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- D'effectuer le diagnostic de ses potentialités,
- De se mettre en phase avec les objectifs pédagogiques permettant une appropriation optimale des contenus pendant le séminaire.
- De communiquer au consultant formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement des résultats.

Pendant le séminaire

Le contenu pédagogique est adapté aux objectifs des stagiaires afin que chacun puisse mieux optimiser l'acquisition de nouvelles compétences.

- Appropriation des contenus par des mises en situation réelle,
- Méthode fondée sur une dynamique interactive reliant les connaissances, les compétences et vos objectifs de performances qui vous sont spécifiques,
- Développement d'une approche personnalisée visant à optimiser vos performances,
- De plus, mettez au point, votre plan d'action de progrès individuel.

Après le séminaire

Avant la fin du stage, chaque participant développe ses plans d'action de progrès qui se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans son contexte professionnel. Cette action est suivie par des actions de télécoaching personnalisé.

- Cette intervention s'appuie sur les résultats d'évaluation, de la mise en application des acquis du séminaire, qui est effectuée par le stagiaire et communiquée au consultant intervenant 2 mois après le séminaire.
- La mise en place d'un suivi personnalisé, basé sur un dispositif d'accompagnement par télécoaching. Ainsi chaque stagiaire bénéficie d'un accès personnel aux bases de données méthodologiques et du marketing de la formation.
- A la fin du stage, chaque participant développe son plan d'action de progrès. Cette démarche stimule pour aller jusqu'au bout de sa progression, en traduisant les nouveaux acquis dans l'application réelle.
- Les plans d'action constituent la base des opérations de télécoaching personnalisés.

Le bilan des performances avec chaque stagiaire s'effectue 3 mois après la session pour s'assurer que la démarche a bien été appliquée et intégrée dans leur pratique opérationnelle.

☐ Organisation du séminaire

Une concentration permanente, une participation active au séminaire de 7 heures par jour, constituent une implication importante, que l'on ne peut se permettre d'entraver par un confort insuffisant et des conditions matérielles précaires.

La durée de la formation de base est de 21 heures. Elle se déroule à Paris. L'information concernant les lieux de son déroulement est communiqué aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque participant ainsi que les frais de déplacement.

Le nombre de stagiaires inscrits à ce séminaire est limité afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations débutent à 9 heures et se terminent entre 17 et 18 heures. Nous suggérons aux participants de se présenter sur les lieux de stage 15 minutes en avance, ils seront accueillis par le consultant autour d'un café.

☐ Documentation pédagogique

La documentation technique fait partie intégrante de notre prestation. Elle permet aux participants de consulter les sujets exposés lors de différentes étapes du séminaire. Elle permet également de constituer un dossier de référence sur le stage et les thèmes abordés. Leur utilité se focalise sur plusieurs niveaux :

- Ils sont le fil conducteur du parcours de formation centrée sur le développement de l'efficacité individuelle des stagiaires en situation de formation des adultes,
- Ils contiennent toutes les techniques de formation apprises pendant le stage ainsi que les bases organisationnelles et méthodologiques pour les fixer dans la pratique professionnelle,
- Ils constituent repères, ressources et ouvertures pour appliquer avec efficacité chacune de ces techniques opératoires,
- Ils servent de « référentiel » pour la réalisation des travaux de mise en œuvre des nouvelles approches marketing dans ses relations professionnelles,
- Ils contiennent également un tableau de bord de mise en œuvre des plans d'action de progrès destinés aux participants pour les guider dans leur processus d'auto perfectionnement.

Voilà pourquoi les supports pédagogiques que nous remettons aux participants contiennent environ 200 pages. Il s'agit des fondements de chaque apport, issus des sciences, des techniques, et des pratiques, formalisées par l'Institut de Formation LCA.

☐ Budget formation de base pour 1 participant

Éléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant Global
<i>Réalisation de la session de formation</i>	21	-
TOTAL	21	1570,00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux.

☐ Conditions générales

Une convention de formation est établie par l'organisme de formation LCA Performances, enregistré auprès de la Direction Régionale de la Formation Professionnelle d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275.

La facture est établie en double exemplaire : le premier est destiné à votre service comptabilité, le second exemplaire constitue le document annexe à la convention.

L'attestation de présence, elle vous sera adressée après le stage. Ces documents vous permettent de compléter votre dossier concernant cette action de formation. Vous recevez également une attestation de formation certifiant que vous avez acquis le niveau correspondant au programme de ce séminaire.

En cas d'empêchement pour un participant d'assister effectivement à la session à laquelle il est inscrit, l'entreprise peut lui substituer un autre collaborateur avec l'accord de l'organisme de formation.

Pour toute annulation faite moins de 15 jours avant le début du stage, l'organisme de formation se réserve le droit de facturer les frais d'annulation correspondant à 100% du prix du stage.

En cas d'abandon ou d'absence d'un participant en cours de stage, le stage sera facturé en totalité.

Dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'ajourner ce stage, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé.

Toute inscription à une session est nécessairement accompagnée du règlement à l'ordre de LCA Performances Ltd.

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux. Les frais de déplacement et d'hébergement du consultant sont inclus dans le budget.