

Programme de formation

Utiliser l'approche IOS - Niveau 1, Utiliser l'approche IOS - Niveau 2

ORGANISATION :

Présentiel
9h30-12h30 / 14h00-18h00

DUREE :

6 jours (42,00 heures)

PUBLIC

Professionnels ayant pour mission d'accompagner des individus ou des équipes (intervenants en organisation, managers, coaches, éducateurs, etc.)

PRE-REQUIS

Il est conseillé d'avoir suivi la formation "**Technicien PNL - Module 1**" dans un centre agréé NLPNL en amont de cette formation.

FORMATEUR

Mme Hélène BLANCHARD
(Enseignante certifiée en PNL, Coach en entreprise.)

LIEU

21 Rue Sébastien Mercier
75015 PARIS

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE

Françoise DUCREUX

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Apprendre et intégrer les postulats originaux de cette approche pour atteindre des objectifs bien définis :

1. Il n'est pas nécessaire de connaître l'origine des difficultés pour résoudre ces dernières.
2. L'exploration des objectifs et des ressources s'avère nettement plus efficace que l'élaboration de diagnostics.
3. Les ressources apparaissent dans les moments où le problème ne se pose pas.

DESCRIPTION / CONTENU

La présentation de l'approche.
Les principes de l'approche.
La relation accompagnant-accompagné.
La question miracle.
Les exceptions.
Les échelles d'évaluation.
Les recadrages.
Les compliments.
Les prescriptions.
La relation et conduite des entretiens.
Que faire lorsque rien de fonctionne.
L'externalisation.
Les entretiens suivants.
Le bilan.
Les critères de l'accompagnement orienté solution.

METHODE PEDAGOGIQUE

Alternance entre exposés théoriques et cas pratiques en sous-groupes et/ou en grand groupe.
Groupes de travail en complément des périodes de formation proposés aux candidats (dates disponibles en ligne sur notre site www.ifpnl.fr).
Échanges réguliers avec l'équipe pédagogique.

MOYENS ET SUPPORTS PEDAGOGIQUE

Supports pédagogiques remis aux candidats.
Espace personnel dédié permettant de retrouver les étapes du parcours de formation.

MODALITES D'EVALUATION

Bilan de positionnement (ou carnet de compétences) : permet au candidat d'auto-évaluer une partie des compétences attendues dans le référentiel de certification en début de parcours.

Épreuve pratique : elle se déroule sous forme de trinôme en sous-groupe, en binôme ou seul en grand groupe. Elle permet au candidat de concevoir et formaliser l'accompagnement adapté à la problématique professionnelle amenée par l'un des membres du trinôme et de le dérouler au cours de l'exercice pratique et recevoir un retour d'expérience.

Suivi pédagogique : les formateurs intervenant sur le cycle de formation supervisent les exercices en sous-groupe afin de proposer des axes d'amélioration.



COMPÉTENCES LIEES

- Créer la relation de coopération (Introduire l'entretien de manière conviviale. Créer un climat favorable au recueil d'informations. Manifester de l'empathie).
- Identifier le problème (Conduire l'entretien afin de mettre en évidence les objectifs prioritaires à travailler du coaché).
- Centrer l'attention du coaché sur ce qui marche afin de le décentrer du problème (Poser des questions pertinentes pour mettre en évidence les exceptions. Explorer tout ce qui survient de positif dans ces moments d'exceptions).
- Déconstruire le problème (Ecouter les informations sans creuser les causes. Rechercher les manifestations concrètes de la présence du problème, telles qu'elles sont perçues par le coaché).
- Conduire l'entretien autour des échelles d'évaluation (Utiliser les quatre échelles principales et leur système de notation afin que le coaché puisse se situer et progresser : Progrès, Motivation, Confiance en soi, Qualité relationnelle).
- Mettre en place la phase finale de l'entretien (Utiliser la pause pour préparer les compliments et prescriptions qui vont être proposés au client. Relever et énoncer les ressources et moyens pertinents pour atteindre les objectifs).
- Conduire l'entretien suivant (Évaluation des progrès. Mise en évidence des difficultés rencontrées. Amplification des progrès).
- Externaliser le problème (Identifier l'impuissance du sujet à gérer le problème. Dissocier le sujet du problème. Reprendre le court de l'entretien avec la recherche d'exceptions).
- Conduire l'entretien de bilan (Poser le cadre de cet entretien final. L'organiser de manière chronologique. Comparer l'ensemble des objectifs atteints avec l'objectif initial du coaching. Préparer avec le client l'entretien tripartite).