



# ACCOMPAGNER SUR LE TERRAIN

Utiliser les outils du coach



## PROGRAMME

Accessible en :



Intra-entreprise



Training individuel

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

### Jour 1

1 | Transmettre un savoir ou un savoir faire

- ▶ La pyramide de l'apprentissage
- ▶ La sélection de la bonne densité d'information à transmettre
- ▶ L'intérêt pédagogique de l'analogie
- ▶ Les critères d'une explication pédagogique
- ▶ L'apprentissage par modélisation : la nécessaire préparation et exemplarité
- ▶ La démonstration et ses critères de réussite
- ▶ Les simulations et les précautions à prendre

2 | Formuler un feedback négatif recevable

- ▶ Le feedback direct pour pointer l'erreur
- ▶ Le feedback miroir pour favoriser la réflexion sur l'erreur
- ▶ La trame «e.f.f.i.c.a.s» de questionnement pour enrichir son feedback miroir

3 | Conduire un débriefing d'acte métier

- ▶ Le choix entre débriefing ciblé et global
- ▶ La nécessité de valoriser le positif
- ▶ Les 3 temps du débriefing
- ▶ L'adaptation au niveau de maturité du collaborateur
- ▶ Les critères de fixation d'un objectif de progrès

Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation / Plan d'action individuel

### Jour 2

Réactivation des acquis du jour 1

4 | Lancer son accompagnement terrain sur de bons rails

- ▶ La nécessité de poser un cadre à la journée
- ▶ La focalisation sur 2 questions : quoi ? et comment ?
- ▶ L'étude du plan d'actions depuis la dernière rencontre : l'analyse des écarts
- ▶ Les objectifs pour la journée

5 | Assurer un suivi post-accompagnement

- ▶ Les principes de l'amélioration continue
- ▶ La nécessaire formalisation d'un Plan de Progrès Personnel
- ▶ L'entretien téléphonique de suivi

6 | Dépasser les résistances

- ▶ Les 4 étapes du processus d'apprentissage : les moments attendus de résistance
- ▶ La prise en compte des croyances et valeurs de l'individu face à un blocage
- ▶ Les techniques pour ramollir la résistance

Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation / Plan d'action individuel
- ▶ **Eval'formation** et remise des attestions

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

## Les activités pédagogiques Capite Corpus

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

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



## Objectifs pédagogiques COMMENT FAIRE POUR ...

- 1 Transmettre un savoir ou un savoir-faire
- 2 Formuler un feedback négatif recevable
- 3 Conduire un débriefing d'acte métier
- 4 Lancer son accompagnement terrain sur de bons rails
- 5 Assurer un suivi post-accompagnement
- 6 Dépasser les résistances



## ÉVAL'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** : Formateurs internes, managers de proximité, managers commerciaux

**Prérequis** : Formateur expérimenté

**Effectif** : préconisé 8 participants



## MODALITÉS

**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

[Cliquer pour demander un devis détaillé](#)

