

COMMUNIQUE DE PRESSE

L'Université du Management HEC-CRC **lance l'Ecole du Coaching Universelle**

Validée par un **Certificat d'Aptitude au Coaching de l'Université du Management HEC-CRC**, ce nouveau cycle de formation et d'entraînement au coaching vise à former des spécialistes du coaching individuel et du coaching d'équipes en procurant aux participants les compétences nécessaires à la pratique fiable et performante du coaching en entreprise sur les plans théorique, méthodologique, comportemental et déontologique. Il débutera en janvier 2003.

Ce nouveau métier trouve enfin l'école dont il a besoin pour se développer en bénéficiant du savoir-faire et de l'esprit de **l'Université du Management HEC-CRC** : pédagogie exigeante, diversité des approches, complémentarité des intervenants en expériences et modes d'intervention, entraînements concrets, approche humaniste de l'entreprise, partage d'expérience, témoignage de managers coachés, pratique du coaching dans différents contextes culturels.

La formation s'adresse aux professionnels des ressources humaines, aux spécialistes de la relation d'aide et aux managers désireux de pratiquer le coaching dans l'entreprise. Elle comporte 10 modules répartis sur 10 mois, soit une durée totale de 30 jours permettant ainsi de traiter en profondeur toutes les facettes du métier de coach.

L'Ecole de Coaching Universelle, l' E C U, est un nouveau concept pédagogique destiné à former des coachs professionnels dans toutes les dimensions de leur métier.

Ce concept est créé, développé et réalisé par ses trois auteurs : Martine BOULART, Edouard FENWICK et Michel GIFFARD.

Ce cycle est coordonné et animé par Michel GIFFARD, directeur de programmes au CRC-HEC, responsable opérationnel en entreprise pendant 20 ans, consultant et formateur en développement personnel, praticien du coaching de managers et de chefs d'entreprise depuis 10 ans.

Il est co-animé par Martine BOULART, psychosociologue, consultant, formateur et coach et par Edouard FENWICK, psychosociologue, consultant et coach.

Vous souhaitez plus d'informations ! N'hésitez pas à nous appeler.

Contact Presse du Groupe HEC : Sophie LE QUILLIEC

☎ 01 39 67 94 39

☎ 01 39 67 94 46

e-mail : lequilliec@hec.fr

Jouy-en-Josas, le 22 octobre 2002

Cycle de formation et d'entraînement au coaching

Programme 2003

LES BASES

1. Découvrir le coaching : l'évolution du rôle des managers 13-15 janvier 2003

Spécificités, apports, limites.

Différences avec le management, le conseil, la formation, la psychothérapie,...

Du manager donneur d'ordres au manager ressource pour ses collaborateurs.

Les compétences nécessaires à la pratique du coaching.

2. Identifier ses ressources et les variantes de l'empathie : la connaissance de soi et des autres 24-26 février 2003

Devenir un acteur autonome dans un environnement complexe : s'auto organiser et s'auto évaluer, construire son identité et sa constellation professionnelle.

Le développement identitaire : identité managériale, influence et contribution.

Les différents niveaux de changements : de comportement par l'ancrage, de croyance par le recadrage.

Le processus de deuil : le déni, la colère, la négociation, la tristesse, l'acceptation. La quête du sens.

Les quatre stades d'autonomie : « paillason, hérisson, polisson, unisson ».

Apprendre à clarifier nos échanges, à communiquer et à négocier : méta communication, jeux psychologiques et triangle dramatique.

3. Elaborer la stratégie et manager le changement : le contexte de l'entreprise (module commun inter-entreprises, Réf. HES, page 28 du catalogue) 10-13 mars 2003

Le management stratégique de l'entreprise : l'analyse stratégique, les obstacles au changement.

Faire évoluer les structures : de la pyramide au réseau.

Gérer le processus décisionnel et la culture : l'identité d'entreprise. Faciliter la mise en œuvre : l'engagement de l'encadrement.

LES APPROFONDISSEMENTS

4. Les étapes du coaching et l'entretien de coaching

24-25 avril 2003

Les différents modes de coaching : performance, croissance, crises, intégration. La durée du coaching ... **24 heures sur six mois.**

Le coaching centré sur la personne, sur l'équipe ou sur l'opérationnel.

Les étapes d'un coaching : **le bilan** - l'inventaire des ressources, **la stratégie** - l'élaboration de la vision à court et long terme, **l'entraînement** - comment faire adhérer au projet.

5. Les techniques et les approches psychologiques

12-14 mai 2003

La psychologie verbale de Freud à Watzlawick : l'écoute, la reformulation, la confrontation, l'accompagnement par étapes.

La psychologie psycho-corporelle de Lowen à Perls : l'expérimentation, le ressenti ici et maintenant.

Les comportements qui améliorent la performance, la relation gagnant-gagnant, transformer les contraintes en opportunités.

Les besoins de reconnaissance, de positionnement et de structuration du temps.

6. Les méthodes et les outils du coaching

25-27 juin 2003

L'analyse transactionnelle pour prendre conscience des conflits inter-psychiques.

La gestalt pour dépasser les conflits intra-personnels.

La process com pour mettre à jour les besoins et les scénarii.

Le MBTI pour proposer des étapes d'amélioration personnelles et collectives.

La bio énergie et la morphopsychologie pour analyser les caractères.

L'analyse systémique et la PNL pour définir des objectifs.

Examen blanc

LES APPLICATIONS

7. Le coaching d'équipe

8-10 septembre 2003

Les stades de développement d'une équipe. Le modèle Schutz : l'inclusion, l'influence, l'ouverture.

Décider dans l'accord, le partage des représentations. Le circuit de la confiance, l'intelligence collective. Le management par le sens.

Elaborer et faire partager une vision : les perceptions, les contributions, les engagements. L'alignement dans l'évaluation, la formation,...

Les étapes d'un coaching d'équipe : **l'audit** pour collecter de l'information et créer une connivence, **le séminaire** pour clarifier les missions et reconnaître le rôle de chacun, **le suivi** : les journées de rappel, l'alignement auprès du management intermédiaire.

8. Le coaching individuel

13-15 octobre 2003

Comment dépasser un obstacle personnel dans un contexte opérationnel : l'Ok Ness dans le chaos management.

Gérer son stress par un audit émotionnel et une transformation de ses émotions négatives.

Développer son assertivité loin de l'agressivité, de la passivité et de la manipulation.

9. La mise en œuvre du coaching dans l'entreprise

3-5 novembre 2003

La vision de l'organisateur : analyse de situation, définition et validation de la cible, mise en œuvre du changement, suivi et adaptation.

Le management de projet : les principes, les méthodes, la recherche d'alliés, les comportements efficaces.

L'organisation de la supervision.

Synthèse des apports du coaching à l'entreprise, valeur ajoutée, mesure de la contribution, précautions et limites.

10. Le passage à l'action

1^{er}-3 décembre 2003

Le métier de coach, la déontologie, les formes d'activité, l'organisation, la démarche commerciale,...

Synthèse des projets professionnels individuels : ambition, vision, objectifs, plan de mise en œuvre, points forts, compétences à renforcer,...

Certification finale.

Témoignages de participants des 3 premières promotions :

Véronique MERLE, Directrice générale d'Ecureuil Vie

Martine Boulart est une professionnelle accomplie de la formation et sait accompagner ses élèves dans l'écoute et dans l'exigence pour leur faire acquérir un vrai savoir-faire dans le domaine du coaching.

Dans le cadre de l'Ecole de coaching d'HEC, elle a toujours fait preuve d'une déontologie pointilleuse et d'une parfaite honnêteté. Dans ce cadre, j'ai vraiment pu profiter de la richesse de ses méthodes, de ses apports et de sa personnalité.

Nathalie Gaillet-Boidin Directeur du Développement Durable à EDF

J'ai choisi l'école de coaching CRC/HEC sur la base de l'image du CRC/HEC ainsi que sur celle du programme et des CV des animateurs.

J'ai particulièrement apprécié le professionnalisme, la connaissance du métier et les apports en matière de contenu ainsi que l'esprit avec lequel Martine Boulart a assumé sa mission.

Ludovic Bachy, Directeur commercial

J'ai apprécié l'ensemble de la formation de coaching dispensé au CRC par les animateurs, Michel, Martine ou Edouard. Leurs diversités et leurs profondeurs me permettent de pratiquer.

Maylis Pourquoi, consultante

Martine Boulart a été pour moi une vraie source d'enrichissement personnel et professionnel pendant cette année au CRC. Plus que tout autre, elle m'a montré l'absolue nécessité d'une démarche de coaching structurée devant s'appuyer sur des bases théoriques solides.

Marie Laure Bonvarlet, consultante

Martine Boulart a tout mon respect pour son très gros et indispensable travail réalisé dans cette formation COACHING du CRC .

Jean-Claude Buchenaud, gestionnaire de carrière d'EDF GDF

La formation de L'Ecole de coaching d'HEC Executive Education que j'ai suivie a été dispensée par trois animateurs présents en permanence : Martine Boulart , Edouard Fenwick et Michel Giffard .

Pendant toute cette formation je n'ai eu qu'à me louer des prestations des trois animateurs et notamment de Martine Boulart qui a spécifiquement apporté un contenu pédagogique de grande qualité particulièrement riche touchant essentiellement à la psychologie et aux outils dans la pratique du coaching . Son niveau d'intervention a toujours été très apprécié par moi-même et par tous les participants . Elle a su créer une relation simple et conviviale avec chacun d'eux .

Angèle de Marcillac, DRH Groupe Schlumberger

Je voulais te dire que j'ai vraiment été heureuse de faire la formation avec toi, Martine

Pas uniquement pour les côtés 'contenu', qui étaient ma première demande, mais pour ton côté 'contenant'.

J'étais contente de te retrouver personnellement régulièrement. Quoi qu'advienne pour le futur, tu as ta place dans la grande dynamique actuelle de formation au coaching.