



LE COACHING D'ÉQUIPE

+ INFORMATIONS PRATIQUES

DURÉE DU COACHING

- 1 à 2 ans

ORGANISATION

- Alternance de séminaires résidentiels et de séances de travail en journée et demi-journée espacée de 1 à 2 mois

LIEU

- À l'extérieur de l'entreprise à déterminer en fonction de la nature du travail envisagé



Le **coaching d'équipe** consiste à accompagner une équipe dans l'apprentissage et le développement de ses performances collectives.

Il permet la mise en œuvre et le développement de compétences relationnelles, d'organisation et de créativité.

Il aide une équipe à trouver ses propres solutions et surtout s'engager durablement dans le changement, la performance et le succès.

Il peut aussi aider à la gestion de crise en permettant à une équipe de retrouver une meilleure communication et cohésion...

Et toute autre demande spécifique à la vie d'une équipe

+ OBJECTIFS

- **Accompagner** les membres d'un groupe à mieux fonctionner ensemble
- **Construire** ou reconfigurer une équipe
- **Augmenter** l'autonomie du groupe
- **Gérer** les crises
- **Mieux communiquer** ensemble
- Accompagner au **changement**



+ ÉTAPES ET CONTRATS

- Analyse de la situation et du besoin avec les responsables
- Interview de quelques membres de l'équipe afin de croiser les perceptions et de s'assurer de la cohérence des attentes
- Élaboration d'un contrat qui précise :
 - le cadre de l'intervention
 - les objectifs et les critères de réussite
 - les étapes à mettre en œuvre
 - la déontologie et les conditions d'intervention
 - le budget
- Réalisation du coaching
- Des réunions de pilotage permettront de faire le point régulièrement sur l'état d'avancement et de réajuster le plan d'intervention si nécessaire
- Il est important de progresser au rythme de l'équipe pour lui assurer d'atteindre les résultats souhaités en toute sécurité et respect. Vouloir aller trop vite, c'est risquer de mettre en échec la démarche

+ ROLES ET COMPETENCES DU COACH

Le rôle du coach est d'aider à la **réflexion collective** sans s'immiscer dans le réseau de relations, sans prendre la place du manager ou du responsable de l'équipe, ni la responsabilité de la forme et du contenu, des décisions.

Le coach aide l'équipe à **prendre conscience** de son propre fonctionnement en étant un miroir. Il peut également intervenir sur le processus en proposant des exercices ou des mises en situation. L'ensemble de cette méthodologie va permettre à l'équipe de mettre en évidence :

- Des stratégies relationnelles et des comportements collectifs, répétitifs et improductifs
- Des savoir-faire, des processus, des talents présents à démultiplier ou modéliser.
- Des croyances collectives limitantes qui freinent ou empêchent la réalisation des objectifs ou de la réunion.
- Des objectifs ou des buts qu'il peut convenir de redéfinir ou clarifier : clairs, précis, mesurables, écologiques, à court, moyen ou long terme.
- Des rôles imprécis ou non légitimés : qui fait quoi ? Où ? Comment ?

