

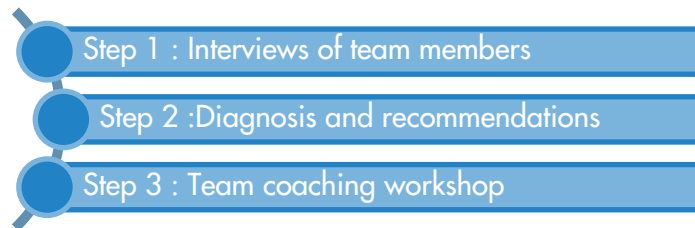


Team Coaching

Presentation of our
approach

Team Coaching

In order to get the big picture before acting, we suggest to act in 3 steps:



Step 1: Interviews of team members

With the interviews, we analyse the current situation to understand the context the team is working in and its perception of reality.

During the individual interviews, the coach creates a relationship of confidence and invites each member to give feedback on the team's performance (strengths, risks, points of tension, challenges and opportunities) but also to question his or her role and personal contribution to the success of the project.

We believe that spending time **analysing the present moment helps to save time for the future**. Each team member expresses his or her vision, beliefs, expectations and frustrations. Confidentiality is essential to ensure that the real issues are discussed. Therefore, we provide managers with a global summary of the individual interviews.

Step 2: Diagnosis & recommendations

A debriefing meeting is held with the management **to assess the situation**. They will be able to react and better understand the team's challenges. We will debrief the whole team during the team coaching workshop so that everyone shares a coherent view of what is going on.

The diagnostic moment is also the opportunity for the coach to work closely with the management and establish a “team coaching workshop” **fully supported by the team**.

Etape 3 : Team Coaching Workshop

This workshop aims to create a dynamic of fulfilment and cohesion in the team. It is a seminar moment **co-constructed with the team and the management** through the preliminary stages. It is therefore tailor-made for each client.

Generally speaking, we suggest it to be first a moment of awareness for the team to understand its current way of working (through exercises and games). As a second step, the workshop is used as a time to collectively identify the main drivers for action.

At the end of the team coaching workshop, the team identifies one or two projects to change their current processes. Concrete actions and behaviours are identified as key factors for the team's performance.

Deployment of our intervention over time

NOTRE MODE D'INTERVENTION

Afin d'accompagner une entreprise vers plus de coopération, il nous semble essentiel que notre rôle soit modélisant. C'est-à-dire que notre fonctionnement, notre déploiement soit analogue à ce que vous souhaiteriez mettre en place dans votre entreprise. Pour cette raison, nous vous proposons un dispositif de « *twin-coaching* ». Nous pensons en effet qu'il faut une équipe pour accompagner une équipe et couvrir ainsi différents angles d'approche.

Une séparation claire

Par ce dispositif, nous permettons aux dirigeants et à l'équipe de pouvoir partager dans la plus grande confidentialité leurs enjeux, nous évitons les jeux ou les manipulations. Il est en effet parfois malaisé pour les membres de l'équipe de se sentir en confiance s'ils savent que l'animateur est le coach de leur responsable ?

Un facteur clé de succès

Un premier coach est centré sur l'équipe de dirigeants qu'il va accompagner tout au long du processus.

Le second coach est quant à lui centré sur l'équipe entière (celle-ci inclut le(s) dirigeant(s)) et veillera à la façon dont chacun prend sa place au sein de cette équipe.

La plus stricte confidentialité est ainsi respectée et permet l'expression des peurs, des résistances et des frustrations de part et d'autre.

Les deux coaches préparent et animent l'atelier d'équipe. Outre une co-animation efficace, l'alliance entre les deux coaches permet de modéliser des comportements de coopération et de fonctionnement en binôme. Les deux coaches montrent, d'une part, qu'il n'y a pas de lutte entre eux (symbole de l'équipe et de son patron) et d'autre part qu'ils sont garants chacun de manière différente du succès de l'équipe et de son dirigeant.

Le travail en équipe des deux coaches permet de réguler en temps réel les tensions ou conflits potentiels. Chaque partie peut exprimer ses difficultés, ses craintes et ses résistances dans un environnement sécurisé et neutre. Les coaches peuvent faire travailler le dirigeant et son équipe sur des problématiques communes sans altérer la relation entre les deux parties.

Notre approche intègre le fait que, face aux difficultés éventuelles de mise en œuvre du projet :

- le dirigeant est capable de traiter individuellement ce qui lui appartient,

ET

- l'équipe est capable de traiter collectivement ce qui lui appartient.

Le résultat visé par cette méthode est de vivre un dirigeant accompagné et soutenu par une équipe motivée et engagée où chaque partie est prise en considération tant au niveau individuel qu'au niveau global.