

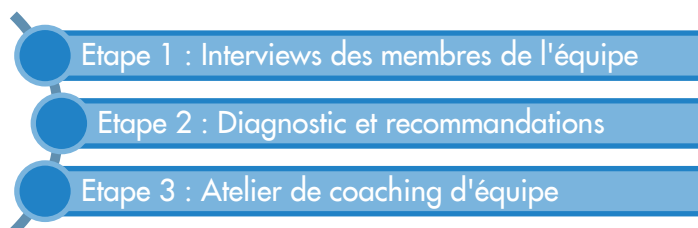


# Coaching d'équipe

Présentation de notre  
accompagnement

# Le coaching d'équipe

Afin d'avoir une vue la plus complète du territoire avant d'agir, nous vous proposons d'agir par étapes :



## Etape 1 : Les interviews des membres de l'équipe

L'objectif des interviews est de dresser une analyse de la situation présente, de comprendre le contexte de l'équipe et sa perception de la réalité.

Lors des entretiens individuels, le coach crée une relation de confiance et invite chaque membre à donner son retour sur les performances de son équipe (forces, risques, points de tension, challenges et opportunités) mais également de s'interroger sur son rôle et sa contribution personnelle au succès du projet.

Nous pensons que passer du temps à **analyser le moment présent permet d'en gagner pour le futur**. Chaque membre de l'équipe s'exprime sur sa vision, ses croyances, ses attentes et ses frustrations. La confidentialité est essentielle pour que les vrais sujets soient abordés. Par conséquent, nous transmettons aux dirigeants une synthèse globale des entretiens individuels.

## Etape 2 : Diagnostic & recommandations

Un entretien de débriefing a lieu avec la direction afin de dresser un **état de la situation**. Elle pourra réagir et mieux appréhender les défis de l'équipe. Nous ferons le débriefing à l'équipe en entier lors de l'atelier de coaching d'équipe afin que tous partagent une vue cohérente de ce qu'il se passe.

Lors de ce moment de diagnostic, le coach travaillera également étroitement avec la direction afin d'établir un déroulé de l'atelier de coaching d'équipe ayant afin d'établir un **engagement total de l'équipe**.

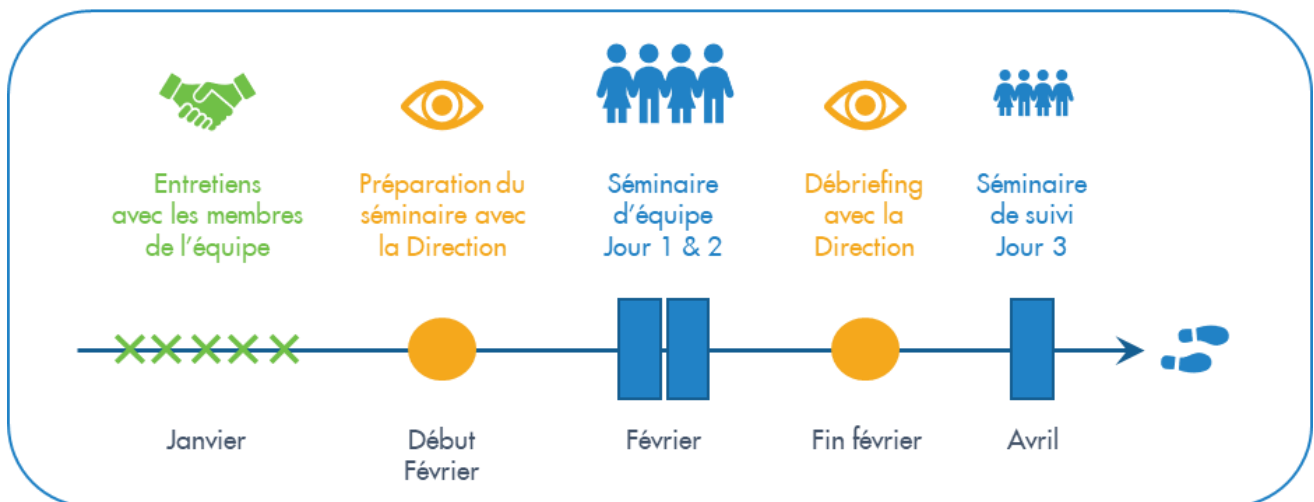
## Etape 3 : L'atelier de coaching d'équipe

Le but de cet atelier est de créer une dynamique d'épanouissement et de cohésion autour de l'équipe. Il s'agit d'un moment de séminaire **co-construit avec l'équipe et la direction** à travers les étapes préliminaires. Il est donc sur-mesure d'un client à l'autre.

D'une manière générale, nous proposons qu'il soit un moment pour prendre conscience du fonctionnement actuel de l'équipe (à travers des exercices sous forme de jeu) et dans un deuxième temps, d'identifier collectivement les leviers souhaités.

A l'issue de l'atelier de coaching d'équipe, l'équipe identifie un ou deux projets de changement des processus usuels avec des actions et des comportements concrets identifiés comme facteurs clés pour la performance de l'équipe.

## Déploiement de notre intervention dans le temps



# 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.