



Coaching d'équipe

Notre approche du coaching d'équipe

Comme le coaching individuel, nous considérons le coaching d'équipe en entreprise comme une parenthèse, un espace temps qui permet à l'équipe de prendre du recul sur ses pratiques. L'équipe va être mobilisée sur des objectifs en lien avec son fonctionnement interne ou externe et bien souvent interne et externe. Dans ce but, une élaboration collective relative aux difficultés à traiter ou aux développements souhaités sera menée. De nombreuses techniques peuvent être utilisées dans ce sens et nous faisons le choix d'adapter les approches de coaching individuel à l'élaboration collective en mettant en place des phases de réflexion individuelle, de travaux en sous-groupes et de partage avec l'ensemble de l'équipe. D'un point de vue systémique, la particularité est de travailler avec le système équipe au complet, composé de chacun des éléments et de leurs systèmes internes. Il devient alors possible d'intervenir directement sur les interactions entre les membres de l'équipe, sur les rôles de chacun et de les amener à un travail réflexif sur leurs valeurs, la vision d'eux-mêmes, de leurs rôles individuels et collectifs, de leur mission... Ce travail peut ensuite s'orienter sur la coopération et la complémentarité qui permettra d'optimiser les résultats dans la cohésion et la cohérence. Nous nous appuyons sur l'intelligence collective qui va permettre de faire émerger des solutions innovantes résultant de la capacité des membres de l'équipe à mettre de côté les oppositions, tensions et autres rapports de force et de pouvoir pour les transformer en opportunités collaboratives.

Le coach systémicien considère l'équipe avec tout ce qui fait sa spécificité, sa singularité et sa pluralité en termes de membres. La question centrale demeure « comment » : comment l'équipe fonctionne, comment les membres fonctionnent individuellement, entre eux, avec les autres, comment l'équipe et ses membres vivent leurs problèmes, leurs difficultés, leur développement et comment puis-je les accompagner pour qu'ils trouvent les solutions les plus adaptés pour eux dans leur environnement spécifique ? Le coach systémicien va construire avec l'équipe une intervention sur mesure et totalement personnalisée qui garantira une progression respectueuse de l'équipe elle-même et de son environnement. Le coach systémicien ne considère pas l'équipe seule, mais l'équipe en interaction avec elle-même et avec son environnement, avec le système humain qui la compose et celui dans lequel elle évolue, mais aussi avec les contraintes organisationnelles, la culture de son entreprise ou encore les spécificités de son métier et de sa mission.

Un coaching d'équipe systémique se déroule sur une moyenne de 2 à 6 séances avec un espacement de 4 à 8 semaines entre les séances en fonction de la situation, de l'urgence, des sujets abordés ou encore des échéances particulière liées à l'activité de l'équipe. Un coaching d'équipe se déroule en général sur une période de 4 à 12 mois, le facteur temps étant un point majeur pour obtenir les évolutions souhaitées, la consolidation qui garantira la pérennité et l'autonomie de l'équipe qui pourra ainsi poursuivre son apprentissage et le dupliquer à de nouvelles situations.

Nous sommes partisans de lancer un coaching d'équipe par un entretien individuel de chacun des membres de l'équipe. Cet entretien fera l'objet d'une restitution collective et anonyme en



présence du ou des prescripteurs (Manager du manager, représentant RH). Cette restitution sera l'occasion de définir les objectifs précis et le but du coaching en accord avec l'ensemble des parties.

A qui s'adresse le coaching d'équipe ?

Le coaching s'adresse à toute équipe qui vit une difficulté, des tensions, une situation bloquée, qui anticipe un changement délicat intrinsèque ou extrinsèque, qui souhaite évoluer vers la maturité collaborative, la cohésion ou souhaite développer des compétences particulières dans l'exercice de sa mission.

Exemples de sujets abordés en coaching d'équipe

- Trouver sa place dans un changement organisationnel important
- Développer la collaboration et la cohésion interne
- Développer l'intelligence collective
- Savoir travailler dans la complémentarité
- Régler les conflits internes, les situations bloquées
- Harmoniser les relations dans l'équipe
- Apprendre à apprendre, à rendre pérenne
- Travailler dans une équipe recomposée
- Intégrer collectivement des changements dans l'exercice du métier
- Collaborer plus efficacement en transverse
- Se faire accepter comme service support
- Développer une assertivité collective pour mener sa mission
- Traverser une période de crise organisationnelle
- Faire respecter aux autres équipes des process incontournables
- Prendre une décision difficile, faire les bons choix
- Mieux gérer les pressions externes...

Tarifs

En fonction de la mission – Devis sur demande