

Qu'est-ce que c'est ?

L'objectif d'un coaching d'équipe est de développer la maturité d'une équipe, de renforcer sa cohésion afin d'améliorer son efficacité et sa performance.

Il s'agit pour le coach de saisir les enjeux et de visualiser **l'écart entre ce qui est, « la situation présente » et ce qui est attendu, la situation visée**. Objectif : co-construire avec son client un accompagnement sur mesure.

Le coach propose un processus d'accompagnement qui intégrera des techniques et outils adaptés pour parvenir à cet objectif.

Le coach, garant du processus, travaille **en intelligence de situation** ; il ajuste si besoin le processus, en fonction de l'évolution de l'équipe et ce qui émerge de l'accompagnement pour parvenir à l'objectif visé.

Pour quels enjeux, quelles situations ?

Le coaching d'équipe peut intervenir à **tout moment de la vie d'un collectif** :

- ✓ Lors un évènement important de la vie d'une équipe : création, fusion, changement de Direction, changement d'organisation, arrivée d'un nouveau Leader, décès d'un membre...
- ✓ Au démarrage d'un projet pour créer une dynamique
- ✓ Au cours d'un projet pour dépasser des difficultés organisationnelles / décisionnelles / relationnelles
- ✓ Pour challenger une équipe confrontée à un objectif ambitieux

Pour entre autres :

- ♦ Accompagner / Créer une culture commune
- ♦ Partager une vision et des objectifs
- ♦ Définir et mettre en place son organisation, son mode de fonctionnement
- ♦ Développer la cohésion pour plus de coopération et d'efficacité
- ♦ Communiquer efficacement et lever certains freins interpersonnels/organisationnels
- ♦ Gérer et dépasser une situation de conflit
- ♦ Fêter l'équipe et ses talents autour d'un moment ludique et fédérateur
- ♦ ...

Les rôles du coach

**Garantir le PROCESSUS
pour accompagner vers l'objectif visé**

Faciliter l'EMERGENCE et la DIVERGENCE

- Repérer les ressources, les points forts individuels et collectifs, les rendre visibles
- Faire émerger les objectifs individuels et collectifs
- Identifier les points de blocages, les divergences, les incompréhensions.

Accompagner vers la CONVERGENCE

- Accompagner pour lever ces freins
- Faire que chacun, parce que respecté dans son **UNICITE**, puisse s'engager pleinement au sein du collectif
- Permettre au collectif de tendre vers le « **NOUS, ENSEMBLE** »

Comment choisir son coach ?

C'est en général le leader/manager qui choisit le coach qui va accompagner l'équipe.

Les questions à vous poser :

- ♦ Le niveau d'alliance avec vous ?
- ♦ Sa compréhension du sens de la mission, des enjeux ? Sa capacité d'analyse du système ?
- ♦ Le processus qu'il propose pour atteindre l'objectif ?
- ♦ Sa capacité à créer une relation de confiance avec les différents membres de l'équipe ?
- ♦ Sa capacité à questionner ?
- ♦ Son aptitude à mener l'équipe, à la soutenir, la confronter si besoin (y compris vous-même) ?
- ♦ Son éthique ?

Quel est le processus proposé ?

La phase amont :

- ♦ **Cadrage de l'intervention** pour définir les objectifs avec le Leader/manager de l'équipe concernée
- ♦ **Identification et analyse de l'« état présent »** : entretiens individuels avec tout ou partie de l'équipe en fonction des enjeux pour évaluer la faisabilité du dispositif au regard de la situation
- ♦ **Calibration du processus** : Préparer l'accompagnement et co-construire les étapes avec le Leader/manager – définir les sous-objectifs visés

La phase d'intervention

- ♦ **Emergence et mise en conscience**
 - Eclairer l'équipe sur ses modes de fonctionnement actuels ; cette prise de conscience peut se faire par effet miroir, la participation à des jeux (situations analogiques) qui sont ensuite débriefés, par des questionnements directs sur des comportements observés...
- ♦ **Divergence et Convergence**
 - Faire mettre en mots cette prise de conscience (définition de la problématique), confronter les perceptions, positions de chacun
 - Clarifier et poser l'objectif commun de changement attendu
 - Accompagner les plans d'action pour atteindre cet objectif et ainsi optimiser les pratiques : faire émerger des propositions, ouvrir sur d'autres modes de fonctionnement, faire des apports théoriques...
 - Valider le chemin parcouru, donner des feed-back

La phase de suivi

- Evaluer les résultats et fixer les objectifs individuels et collectifs pour les mois à venir
- Fixer les engagements de chacun des membres de l'équipe
- Suivre l'évolution dans le temps auprès du Leader/manager et si possible avec l'équipe pour maintenir les bonnes pratiques

Votre interlocutrice OrCadre

Anne de Saint-Louvent – anne.desaintlouvent@orcadre.fr – 06 24 17 82 74