



LeDôJô

Coaching d'Équipe

Construire une Cohésion d'Équipe Efficace
et Renforcer le Leadership

Centre de développement personnel - professionnel -
systémique et stratégique

*Le coaching individuel prend sa pleine dimension quand il est combiné
avec un coaching d'équipe et réciproquement.*

D'une manière générale, le coaching d'équipe vise à :

- Créer une synergie des compétences techniques et humaines, notamment en instaurant un climat qui facilite une définition commune de la contribution personnelle de chacun,
- Améliorer la cohésion de l'équipe,
- Agir sur les motivations,
- Gérer les éventuels conflits,
- Augmenter l'efficacité personnelle,
- Développer la qualité de la communication au sein de l'équipe et en interface avec les autres équipes,
- Fédérer l'ensemble des membres de l'équipe autour d'un projet commun.

En résumé, le coaching d'équipe touche non seulement à la mission, aux objectifs et aux structures, mais également aux systèmes de gestion des hommes et aux processus internes de fonctionnement, dont la communication, le leadership, le management, la délégation, la prise de décision, l'accompagnement individualisé,... tout ce qui apparaît quand des individus se réunissent pour coopérer et œuvrer à l'atteinte d'un objectif commun.

PRINCIPES DE BASE DU COACHING D'ÉQUIPE

A partir d'une confrontation permanente au réel, le coach conduit l'équipe coachée à créer une synergie entre ses talents, ses ressources d'action et les enjeux stratégiques de l'entreprise.

Dans cette optique, une opération de coaching d'équipe présente les étapes suivantes :

- Diagnostic : analyse de l'environnement et des situations,
- Mise à jour du projet et des objectifs de l'équipe,
- Détermination des potentiels et des ressources,
- Accompagnement de l'équipe en situation réelle sur des objectifs opérationnels clairement définis,
- Suivi dans la durée, validation des résultats.

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Dans cette formation certifiante, réservée aux personnes qui ont suivi la Formation de Base au Coaching, vous apprendrez comment appliquer le modèle de Coaching du DÔJÔ aux organisations et aux équipes.

Vous apprendrez à vous positionner et à développer votre identité de rôle de coach et plus particulièrement de coach d'équipe.

Ce rôle étant avant tout d'observer, d'écouter et d'aider l'équipe coachée à générer ses propres solutions, le coach doit être en mesure de :

- Créer et maintenir une relation de confiance et de sécurité,
- Accueillir, écouter, observer, orienter, donner du feedback,
- Aider à l'acquisition de nouveaux modes d'approche du réel,
- Mobiliser les ressources de tous les membres de l'équipe,
- Informer, impliquer, encourager,
- Tester si des changements envisagés sont en accord avec les valeurs de l'équipe et de l'ensemble de l'organisation,

- Accompagner ces changements jusqu'à leur intégration,
- Créer les conditions pour que l'équipe développe son potentiel et accède à son niveau d'autonomie en accord avec les finalités de l'entreprise.

LES METHODES

Pour atteindre les objectifs fixés, le programme de formation est organisé autour de quatre axes qui recouvrent des objectifs pédagogiques précis.

I La présentation et l'approfondissement du modèle de coaching d'équipe du DÔJÔ, suivi des 7 principales tâches d'un coach.

II Les techniques d'accompagnement et l'application du modèle.

III La mise à jour du projet et les objectifs de l'équipe coachée.

IV La gestion de la relation coach-équipe coachée.

I Les 7 principales tâches d'un coach

1. Mettre à jour et faire prendre conscience à l'équipe des croyances et principes sur lesquels elle fonde son fonctionnement.
2. Faciliter la continuité et le changement, accompagner l'équipe dans ses cycles de changement, l'aider à construire et réaliser son but et ses objectifs.
3. Aider l'équipe à clarifier ses valeurs et donner du sens à ses actions.
4. Identifier les caractéristiques de fonctionnement de l'équipe pour les valoriser dans l'équilibre des processus internes et externes.
5. Situer les tâches de développement et les orientations positives dans une vision à moyen terme.
6. Inventer un programme d'apprentissage permanent.
7. Aider l'équipe à être congruente, en accord et alignée dans ses principaux rôles et fonctions.

II Les techniques d'accompagnement

- Les méthodes et outils de diagnostic,
- La conduite de la relation de coaching,
- Les attitudes et techniques d'écoute : assertive, confrontante, provocative, etc.,
- La mise à jour et l'accompagnement des étapes de changement,
- La position et le positionnement du coach.

III La mise à jour du projet et des objectifs de l'équipe coachée

- Utiliser efficacement les cartes du modèle,
- Aider l'équipe à faire son propre diagnostic,
- Amener l'équipe à définir ses propres buts, ses propres valeurs et trouver son équilibre entre les processus internes et externes,
- Poursuivre le changement envisagé,
- Raisonner et aider l'équipe à raisonner de manière systémique.

IV La gestion de la relation coach-équipe coachée

- Établir la relation,
- Maintenir la relation,
- Clore la relation et l'action de coaching d'équipe.

Animateur

Bernard HÉVIN