

Coaching d'équipe



ALTER EVOLUTION

12 avenue Jean Jaurès - 94600 Choisy le Roi
Tel : 01 70 13 08 19 @ : contact@alter-evolution.com
Siret : 493 561 823 00011 APE : 8559A
TVA : FR 75493561823

LE COACHING D'ÉQUIPE : démarche et finalité

Le coaching d'équipe est une méthode d'intervention auprès d'un groupe de travail utilisée surtout pour initier un changement :

- **nouveau système,**
- **nouvelles personnes,**
- **nouvelle structure,**
- **nouvelle organisation**

ou pour résoudre des difficultés de fonctionnement et des tensions dans l'équipe.

En amenant une équipe à partager les mêmes objectifs et les mêmes valeurs, elle vise à en améliorer la performance ; bref, à faire en sorte que l'équipe soit plus que la somme de ses individus. Généralement :

- **On l'applique à une unité de travail existante, incluant le manager et ses collaborateurs**
- **La participation, bien qu'encouragée, y est volontaire**
- **Elle nécessite que le manager soit ouvert à un partage de son pouvoir**
- **Elle utilise un facilitateur neutre, souvent le coach.**

Il s'agit de :

développer la maturité et la performance collective

faire partager une vision et une identité commune

développer la coopération au sein d'une équipe

mobiliser les équipes pour passer à l'action

consolider et ancrer les nouveaux comportements

Le coaching d'équipe concerne :

- ➔ **Les équipes de Direction**
- ➔ **Les services**
- ➔ **Les équipes projets**

Il les accompagne face à des enjeux collectifs importants, des difficultés relationnelle ou organisationnelles, structurelles ou ponctuelles entraînant : démotivation, conflits, perte de confiance, contestation, absentéisme...

COACHING D'EQUIPE : une fusée à 6 étages

- **1 - LA FINALITE** : les membres de l'équipe partagent une vision , des valeurs et un finalité commune
- **2 - LA STRATEGIE** : les membres de l'équipe partagent la stratégie d'action
- **3 - LE CONTEXTE** : les membres de l'équipe connaissent l'environnement et les objectifs communs
- **4 - LES REPRESENTATIONS** : les membres de l'équipe ont la même représentation des projets, des clients, de l'entreprise...
- **5 - LA COHESION** : il existe des dispositifs et des processus de régulation pour gérer les affects
- **6 - LE CADRE** : les règles, les méthodes , les procédures et les outils sont connus par les membres de l'équipe

LE DEROULEMENT D'UN COACHING D'EQUIPE

Comme pour la plupart des techniques, il en existe plusieurs variantes. Mais ses étapes sont normalement :

1. Établir les objectifs du coaching d'équipe avec le manager

S'agit-il, par exemple :

- de développer des stratégies ?
- de résoudre des problèmes de communication ou de fonctionnement ?
- de mettre en œuvre une nouvelle organisation ?
- ...

2. Déterminer les participants

Généralement environ une dizaine de personnes.

3. Réaliser des entretiens personnelles approfondies

Permettre aux participants de s'exprimer ouvertement sur le problème à l'étude, notamment sur ce qu'ils jugent nuisible au fonctionnement de l'équipe, sur les solutions possibles et sur leurs attentes personnelles.

4. Faire une rencontre de rétroaction avec le manager

Pour le familiariser avec les enjeux soulevés anonymement et l'aider à identifier les priorités et donc l'ordre du jour des sessions de travail ainsi que les actions, les engagements, les changements de comportement, les valeurs etc. qui pourraient contribuer au fonctionnement de l'équipe.

5. Intégrer les objectifs et attentes recueillis

Qui peuvent différer de ceux du manager et déterminer la stratégie des sessions de travail.

6. Tenir les séances de travail.

Séances d'un ou deux jours pouvant combiner, selon l'objectif de la consolidation du coaching d'équipe, plusieurs types d'exercice :

- Des exercices de connaissance de soi et des autres,
- Des questionnaires de types TMS (Team Management System),
- L'apprentissage de techniques de travail de groupe, comme la résolution de problèmes au moyen de techniques comme le diagramme d'affinités ou méthode KJ (Kawakita Jiro), la négociation de type gagnant-gagnant (win-win), ou de jeux de cohésion d'équipes,
- La présentation et la discussion de solutions,
- L'établissement d'objectifs et de valeurs du groupe,
- L'analyse des performances et des indicateurs de performance à utiliser,

- La conception et la formalisation d'un plan d'action et de développement.

7. Faire le suivi du plan d'action et de développement

Entre autres en rencontrant le manager pour discuter de son rôle dans la réalisation de ce plan et la mise en place de mécanismes de mesure des résultats atteints en regard des indicateurs de performance retenus.

8. Selon la nature des problèmes soulevés

Par exemple, des difficultés de fonctionnement intergroupes, faire d'autres cohésions avec les équipes en cause, pour parvenir à une amélioration du fonctionnement de l'organisation dans son ensemble.

