

Nos formules d'accompagnement  
pour optimiser, développer, transformer...  
les individus, les équipes,  
les relations & les systèmes

	<i>Formules</i>
2 à 3	Coaching individuel
4 à 5	Team Building ou Team Development
6 à 7	Coaching d'équipe
8	Twin coaching
9 à 10	Echanges de pratiques
11 à 12	Les actions de formation
13 à 14	Coachs & Références

# Le Coaching individuel



## QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est un accompagnement individuel et personnalisé sur une période limitée.

Il a comme objectif le développement des compétences et des potentiels du coaché, en lui permettant de clarifier ses objectifs et de définir pour lui-même les solutions et les mises en action nécessaires pour les atteindre.

## POUR QUOI FAIRE ?

**La formule COACHING INDIVIDUEL est adaptée aux besoins suivants :**

- Prendre du recul pour appréhender une situation complexe, un changement, une prise de décision et avoir une vision plus claire (fonction, enjeux, moyens,...)
- Gagner du temps et de la sécurité dans la gestion de situations nouvelles et/ou complexes (ou perçues comme telles...)
- Mieux se connaître et identifier son potentiel pour le développer
- Réussir sa prise de fonction (de manager, de manager intermédiaire, en transverse...)
- Améliorer sa pratique managériale, renforcer son leadership et son influence
- Développer son assertivité et son intelligence émotionnelle
- Traiter les difficultés relationnelles, résoudre un conflit
- Construire les étapes pour accompagner un changement dans l'organisation
- Préparer un entretien, une réunion, une négociation à forts enjeux
- ...

# Le Coaching individuel



## COMMENT ÇA SE PASSE ?

### LES ETAPES :

- **Un entretien préliminaire** pour s'assurer du bien-fondé de la démarche et valider le choix du coach.
- **Un entretien dit « tri-partite »** (coaché – hiérarchie / entreprise – coach) pour clarifier la demande et les enjeux, pour définir les objectifs et les indicateurs de réussite, pour établir le contrat et partager les principes clés et la déontologie (confidentialité, supervision, concept de choix, co-responsabilité, engagement de moyens...)
- **Les séances en face à face :**
  - ✓ Nombres de séances : 2 à 10 séances de 1h30 à 3 heures sur 1 période de 1 à 12 mois
  - ✓ Intervalle entre les séances : à définir selon les résultats attendus et les événements
  - ✓ Suivi inter-séances : entretiens téléphoniques ou échanges par mails à l'initiative du coaché
- **Un bilan oral sous forme d'entretien « tri-partite »**

### LE RÔLE DU COACH :

Le coach occupe une fonction miroir. Il accompagne le coaché dans la clarification de ses objectifs, la mise en lumière de ses points forts et de ses ressources, l'identification de ses freins et axes de progrès.

Engagé à la réussite du coaché, il le soutient dans la mise en œuvre d'actions, de comportements, d'attitudes lui permettant d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.

Durant chaque séance, un travail de recherche des solutions, des actions et comportements nécessaires à mettre en œuvre est réalisé avec le coach.

A chaque fin de séance, le coaché s'engage sur des mises en application concrètes qui feront l'objet d'un suivi et d'un débriefing lors de la séance suivante.

**Les fondements théoriques sont pluridisciplinaires** : La systémique, l'analyse transactionnelle, la Process Communication, l'approche comportementale, le modèle de l'Élément Humain...

**Les outils du coach** : Le questionnement, le recadrage, la clarification des objectifs et des freins, l'apport de modèles et de grilles de lecture, la passation d'un inventaire de personnalité (si utile), les jeux de rôles et l'entraînement...



## Le Team Building ou Team Development

### QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est un accompagnement collectif, personnalisé et ponctuel.

Il permet à une équipe de prendre du recul, de s'extraire de son quotidien et vise le renforcement des liens entre les personnes, l'optimisation de la solidarité et de la performance, la mobilisation autour d'un projet,...

### POUR QUOI FAIRE ?

**La formule TEAM BUILDING est adaptée aux besoins suivants :**

- Créer un évènement particulier, un « tremplin de lancement », autour d'un projet collectif
- Développer le niveau de maturité d'une équipe nouvellement constituée ou modifiée
- Mieux connaître les différences individuelles dans l'équipe pour en faire des complémentarités
- Définir en équipe les évolutions stratégiques, les projets et établir des plans d'action
- Prendre conscience des modes de fonctionnement actuels et les redéfinir au regard de l'intérêt collectif
- Renforcer la cohésion d'une équipe ou renforcer l'appartenance et l'engagement de cette équipe autour de valeurs, d'une vision commune, d'un projet
- Etc.



## Le Team Building ou Team Development

### **COMMENT ÇA SE PASSE ?**

#### **LES ETAPES :**

- 1. Définition du ou des objectifs avec le Manager**  
Selon les besoins, étapes de diagnostic de la situation auprès des personnes concernées
- 2. Proposition du déroulement et validation avec le Manager**
- 3. Animation du séminaire et définition d'un plan d'action collectif et/ou contrat d'engagement**
- 4. Bilan de l'action à 3 mois**

#### **LE RÔLE DES COACHS :**

La méthode et les outils varient selon les objectifs à atteindre, les spécificités de l'entreprise et les personnes concernées.

Les coachs créent un climat positif, bienveillant et « énergique ». Selon les thèmes, la présence de 2 coachs permet un fonctionnement en sous-groupes selon les activités proposées.

Il s'agit avant tout de favoriser les interactions collectives et les échanges authentiques autour d'activités participatives, dynamiques et/ou ludiques.

Le déroulement d'un Team Building comprend généralement les étapes suivantes :

Où en sommes nous ? / Où allons-nous ? / Comment y allons-nous ?



2

## Le Coaching d'équipe

### QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est un accompagnement collectif et personnalisé d'une équipe sur une période de plusieurs mois.

Il vise l'amélioration de la performance de l'équipe par le développement des synergies et de l'interdépendance, le renforcement de la co-responsabilité, la mise en cohérence et la contribution de chacun à une vision stratégique partagée et fédératrice.

Sa finalité : créer des équipes performantes, autonomes et responsables

### POUR QUOI FAIRE ?

**La formule COACHING D'EQUIPE est adaptée aux besoins suivants :**

- Développer la maturité d'une équipe en accélérant son évolution
- Optimiser les processus et les modes de fonctionnement collectifs de partage d'information, de régulation, de décision et d'action
- Accroître les performances collectives dans la durée en mesurant les progrès réalisés et les résultats concrets
- Réussir la gestion d'un changement ou d'une mutation
- Développer la transversalité dans une équipe dirigeante pour la déployer « vers le bas »

### LES ETAPES :

#### 1. Préparation

- ✓ **Entretien avec le Dirigeant de l'équipe** pour analyser la demande, comprendre sa réalité, identifier les enjeux...
- ✓ **(Selon les cas) Interview des membres de l'équipe** pour dresser une analyse de la situation et créer l'engagement de tous autour du projet de développement. Questions sur les performances de l'équipe et des individus.

La confidentialité est essentielle pour créer la confiance et favoriser la transparence. Pour la garantir, les informations recueillies feront l'objet d'une synthèse collective (aucune information personnelle).

- ✓ **Restitution au Dirigeant de l'équipe** et co-construction de l'étape 1 : séminaire collectif (team building)



## Le Coaching d'équipe

### COMMENT ÇA SE PASSE ?

#### LES ETAPES :

#### 2. Team building ou Team development

Le but est de créer une dynamique autour du projet de transformation, de renforcer le « nous », de favoriser la prise de conscience, l'ouverture et le partage entre les membres de l'équipe.

Exemples d'objectifs traités lors de cette étape collective :

- ✓ Reconnaître les modes de fonctionnement individuels dans l'équipe
- ✓ Prendre conscience et expérimenter les freins dans le fonctionnement de l'équipe, s'entraîner à la régulation
- ✓ Partager et définir les objectifs et les rôles individuels et collectifs
- ✓ Identifier les attitudes et méthodes à mettre en œuvre pour améliorer la performance, s'engager sur des actions à mener

A l'issue du Team Building, l'équipe identifie une ou 2 actions concrètes de changement dont la mise en œuvre sera évaluée en étape 3.

#### 3. ATELIERS DE SUIVI

*La durée, le nombre et la fréquence des séances est à définir en fonction des objectifs et des enjeux de l'équipe.*

Les ateliers amplifient l'impact positif de l'étape précédente, maintiennent la dynamique dans la durée et accompagnent la mise en œuvre des nouveaux comportements identifiés comme facteurs clés pour la performance de l'équipe.

Les ateliers de suivi prennent 2 formes complémentaires :

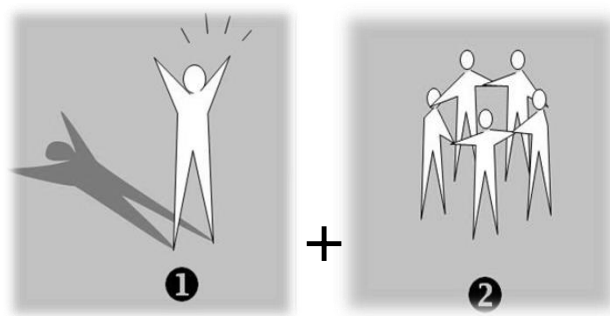
- Supervision de réunions de travail habituelles de l'équipe suivie de débriefing et de plan d'actions
- Organisation d'un atelier sur 1 thème de travail spécifique à la demande de l'équipe ou en lien avec le contexte

#### LE RÔLE DES COACHS :

Les séances collectives (ateliers Team building et de suivi) sont co-animées pour permettre à l'un des coachs de se focaliser sur l'observation du groupe et des processus. Les coachs apportent des modèles et des outils en fonctions des besoins et des thèmes abordés par l'équipe.

En fin de séance, un temps est réservé pour le feed-back de l'observateur, l'échange, l'intégration des apprentissages et la définition d'un plan d'action à évaluer lors de la prochaine étape.

## Le Twin Coaching\*



### QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est un accompagnement qui combine 2 démarches : le coaching individuel du dirigeant et le coaching de l'équipe.

Cette approche renforce l'engagement de tous les acteurs et permet au dirigeant de s'appuyer sur son équipe pour développer la performance.

### POUR QUOI FAIRE ?

**La formule TWIN COACHING est adaptée aux besoins suivants :**

- Augmenter les chances de succès des projets de transformation par l'optimisation du binôme dirigeant-équipe
- Créer une synergie du dirigeant vers son équipe puis au sein de l'équipe
- Accompagner un projet de transformation lié à un enjeu capital (restructuration, repositionnement stratégique, fusion, changement culturel, etc.)

### COMMENT ÇA SE PASSE ?

#### LES ETAPES & LE RÔLE DES COACHS :

**Un principe clé : un coach pour le dirigeant – un coach pour l'équipe :**

Cette séparation claire permet l'expression de tous les acteurs dans la plus grande confidentialité (leurs enjeux, peurs, résistances,...). L'alliance entre les 2 coachs permet de modéliser la coopération Dirigeant-Equipe.

Le coaching individuel du dirigeant démarre le processus et va se poursuivre pendant toute la durée du projet.

Le coach d'équipe entre en action (après 3 à 4 séances individuelles pour le Dirigeant) et mène les interviews des membres de l'équipe afin de compléter et de challenger les enjeux identifiés par le dirigeant.

Le team building est alors organisé. C'est le coach d'équipe qui anime, secondé par le coach du dirigeant. À la fin du team building, l'équipe s'engage à travailler de façon différente et identifie un certain nombre de projets à mettre en œuvre.

Les ateliers de coaching sont organisés afin d'accompagner la mise en place de nouveaux comportements au travers de la gestion des projets.

Enfin, le coach de l'équipe peut accompagner individuellement quelques membres de l'équipe. Ceci n'est possible que parce que le coach de l'équipe n'est pas le coach du dirigeant.





3

## Les ateliers d'échanges de pratiques

### QU'EST-CE QUE C'EST ?

Un atelier d'échanges de pratiques est une démarche « ascendante » : les rencontres sont organisées autour de cas concrets qu'apportent les participants (managers).

Le groupe partage et interagit sur ces cas.

Un groupe se réunit 1 journée par trimestre dans l'idéal.

L'atelier est un lieu d'échanges, d'expérimentation et d'entraînement à l'esprit de synthèse à la formulation des feedbacks et à l'écoute.

### POUR QUOI FAIRE ?

**La formule ECHANGES DE PRATIQUES est adaptée aux besoins suivants :**

- Développer l'esprit d'entraide et de coopération entre managers, créer une communauté managériale, partager ses réussites et ses difficultés
- Déclencher un processus commun de résolution de problèmes qui pourra ensuite fonctionner sans le coach
- Accompagner l'appropriation des modèles acquis lors d'une formation comportementale et/ou managériale
- S'entraîner à l'acquisition de réflexes clés du management
- Etc.

## Les ateliers d'échanges de pratiques



3

### COMMENT ÇA SE PASSE ?

#### LES ETAPES & LE RÔLE DES COACHS :

Un facteur clé de réussite de cette approche est le cadre de confidentialité et la facilitation du coach.

#### **Le coach fait respecter le processus et le contrat (règles, timing) :**

- ✓ Un participant présente son cas (échec, difficulté, enjeu, réussite), les solutions tentées, les résultats obtenus et fait sa demande (ce qu'il attend du groupe)
- ✓ Le groupe réagit : questions, feedbacks positifs, feedbacks constructifs, étonnements, propositions, etc.
- ✓ Le participant intègre les retours
- ✓ Le coach explicite et apporte les modèles utiles afin d'aider le groupe à construire des « modes d'emplois » pour les meilleures pratiques.

Le coach aide chacun à prendre conscience de la façon dont il pose les problèmes, à ses stratégies personnelles de résolutions, aux freins et résistances qui le limitent etc.

Le processus utilisé pour accompagner les échanges est réutilisable par les managers pour renforcer la participation et l'engagement de leurs équipes.

*(L'effectif d'une séance d'échanges de pratiques est limité à 10 personnes pour 1 journée et 6 personnes pour une ½ journée)*



## Les actions de formation

### QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est un accompagnement collectif ou individuel, personnalisé et ponctuel. Une action de formation est construite sur mesure : la durée, le format (modulaire ou d'un seul tenant), le nombre d'animateurs, etc... dépendent des objectifs.

Notre pédagogie est de type coaching et favorise la prise de conscience, la découverte (plutôt que l'exposé) des modèles, les liens avec la réalité et l'application des acquis pour déclencher le processus de changement de réflexes. Une formation vise à rendre les stagiaires plus compétents, plus performants mais aussi plus autonomes et plus confiants.

### COMMENT ÇA SE PASSE ?

#### LES ETAPES :

- Rencontre avec les demandeurs de la formation : analyse des besoins et du présent, identification des indicateurs de réussite, recueil d'exemples et de cas concrets, etc.
- Construction d'un déroulé pédagogique (contenus et méthodes) puis d'un support personnalisé et adapté
- Animation des sessions de formation avec étapes d'évaluation
- Feedbacks réguliers vers les demandeurs et ajustements (selon les besoins et la durée de la formation)



## Les actions de formation

### POUR QUOI FAIRE ?

**Voici quelques exemples de thèmes de formation que nous proposons :**

- Développer son efficacité relationnelle, accroître son impact, communiquer « juste » et s'adapter à des profils d'interlocuteurs différents
- Réussir dans ses nouvelles responsabilités, optimiser son style de management, développer son leadership, approfondir ses pratiques managériales
- Savoir conduire les entretiens de management (entretiens annuels, de suivi, de motivation, de recadrage, etc.)
- Piloter et animer des réunions efficaces, innover dans l'animation des réunions de facilitation
- Manager les situations relationnelles difficiles, savoir gérer les tensions et conflits, s'affirmer dans les situations « délicates »
- Manager et accompagner les changements
- Développer sa capacité à gérer et manager le stress pour construire la performance
- Devenir formateur, se perfectionner dans le rôle de formateur ou de tuteur
- Etc.