

Le coaching d'équipe en entreprise Guide pratique

Encore peu développé en France malgré son apparition il y a 30 ans dans l'hexagone, vous trouverez dans ce guide les clés du coaching d'équipe.

Quelques chiffres qui abondent en faveur de l'accompagnement des équipes :

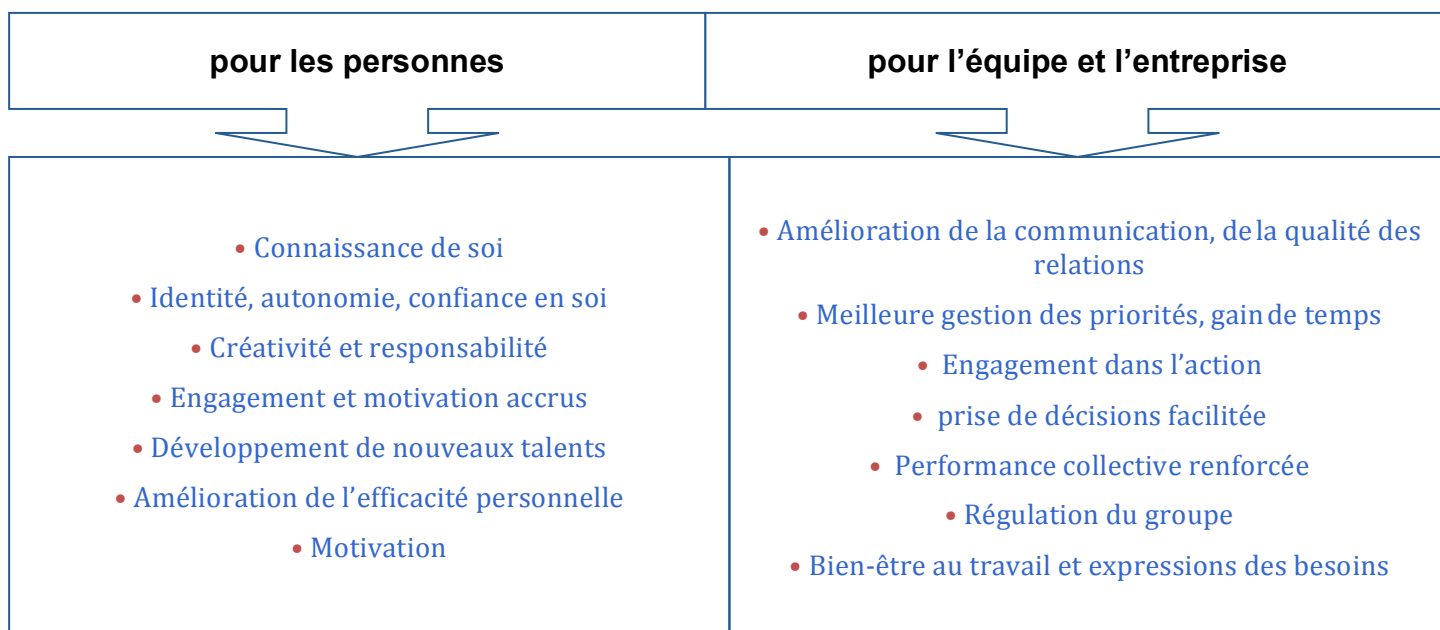
- ✧ 2/3 des salariés tournent les talons pour éviter le collègue avec lequel ils sont en désaccord
- ✧ En France, chaque salarié passe en moyenne, 1,8 heure par semaine à gérer les conflits de travail soit 7,2 heures/ mois (environ 1 jour/mois)

Pour une entreprise de 20 salariés, le coût de la gestion des problèmes de circulation de la communication représente plus 2 000€ par mois soit plus de 24 000€ / an.

Pour quoi et pour qui ?

Le coaching d'équipe peut venir de plusieurs besoins.

- Le premier cas rencontré est la **demande d'un directeur** qui souhaite faire évoluer une de ses équipes afin de la rendre plus performante et efficiente.
- Le second cas est une **demande d'un manager** qui souhaite être accompagné dans sa prise de poste, souder son équipe ou en améliorer la communication.
- Le troisième cas relève de la volonté ou de la nécessité d'améliorer la satisfaction des clients



Quelle méthodologie ?

La méthode appliquée par Certifirst est :

- une **méthode orientée solution** ® pour le coaching individuel
- et une **méthode orientée coopération** ® pour le coaching d'équipe.

Pour le coaching d'équipe, l'intervention est structurée autour de 10 étapes :

1. Réalisation d'un co-diagnostic
2. Séminaire Talents avec la réalisation d'un inventaire de personnalité Talents - Travail
3. Workshop « Visions, missions et opérations »
4. Supervision d'équipe
5. Workshop « Valeurs et pacte »
6. Workshop « Compétences collectives »
7. Workshop « Communiquer et réguler »
8. Workshop « Récité d'équipe »
9. Supervision d'équipe
10. Workshop « Œuvre commune »

Durant toute l'intervention, le manager de l'équipe est accompagné afin de préparer avec lui les étapes du coaching et d'interpréter les résultats.

Le principe du coaching est de mettre les équipes dans des situations décalées de la réalité afin de prendre le recul nécessaire sur le déroulement des ateliers. Une analyse et un recueil d'opinion de l'équipe après chaque atelier permet de concevoir des ponts avec la réalité et de définir les plans d'action.

**« Se réunir est un début,
Rester ensemble un progrès,
Travailler ensemble est la réussite »**

Henri Ford