



## Cohésion et coaching d'équipe



- ▶ **LE COACHING est un accompagnement sur mesure orienté résultats** qui a pour but d'améliorer l'efficacité des individus, des équipes et des organisations.
- ▶ **Cette prestation permet non seulement d'accroître l'efficacité individuelle et collective** mais également d'engager les bénéficiaires dans un apprentissage permettant de développer de nouvelles compétences et capacités.
- ▶ **Dans la poursuite d'objectifs pragmatiques et opérationnels**, le coaching permet d'élargir le cadre du possible et de faire éclore de nouvelles potentialités. Il permet de stimuler un regain de motivation et d'engagement et d'installer une dynamique constructive et créative.
- ▶ **Quelles que soient l'approche et la méthodologie choisie**, le coaching s'organise autour d'une compréhension et d'une vision systémique, qui prend en compte les intérêts et les enjeux pour l'individu, l'équipe et l'entreprise.
- ▶ **Pour optimiser la valeur ajoutée et démontrer clairement un retour sur investissement**, il est important d'aligner les objectifs visés par le coaching à la stratégie de l'entreprise, précisant ainsi les indicateurs de suivi et de mesure à la fois quantitatifs et qualitatifs.

► **Les apports du coach relèvent de trois facteurs clés :**

- Sa capacité à comprendre les enjeux et le fonctionnement des systèmes d'entreprise complexes
- Poser un diagnostic et élaborer une stratégie avec une feuille de route pour l'accompagnement qui prend en compte les 3 dimensions impactées : personnelle, équipe et interpersonnelle et organisationnelle
- Viser l'atteinte des objectifs définis et en même temps l'apprentissage et le développement des individus

► **Le coach met en place un espace de confiance et de partenariat :**

- Il croit fondamentalement que le/les coachés détient sa propre solution.
- Il autorise une expression et un travail fécond par son écoute active, bienveillante et sans a priori.
- Il aide à identifier et à dépasser les freins et les blocages qui empêchent d'avancer vers la réussite.

► **Le coach se focalise sur les informations prioritaires relevant de la problématique exposée :**

- Il facilite la prise de distance du/des coachés
- Il ouvre une autre vision de la situation du/des coachés ; il amène à faire évoluer la perception de la situation et à libérer la créativité dans la recherche de réponses les plus adaptées
- Le coach veille à l'alignement entre les valeurs personnelles du/des coachés et celles de l'entreprise et permet ainsi de réduire tout écart comportemental, souvent source de problème

► **Le coach protège par ses interventions et stimule par sa confiance :**

- Il permet au(x) coaché(s) de s'écarter de sa « zone de confort » et d'explorer de nouveaux comportements
- Il met le/les coachés en position de faire émerger la solution et favorise le développement de l'autonomie
- Ainsi il aide le/les coachés à trouver une plus grande efficacité dans son développement

**Phase 1**  
**Préparation**

*En amont et en co-  
construction avec  
l'équipe*

**Phase 2**  
**Intervention**

*Accompagnement  
au cours d'un  
séminaire de  
cohésion*

**Phase 3**  
**Intégration**

*Accompagnement  
de l'équipe*

**TEMPS FORTS**

1. Interviews de chacun des membres
2. Synthèse des verbatim
3. Restitution à l'équipe / échanges
4. Aspects logistiques
5. Préparation du séminaire

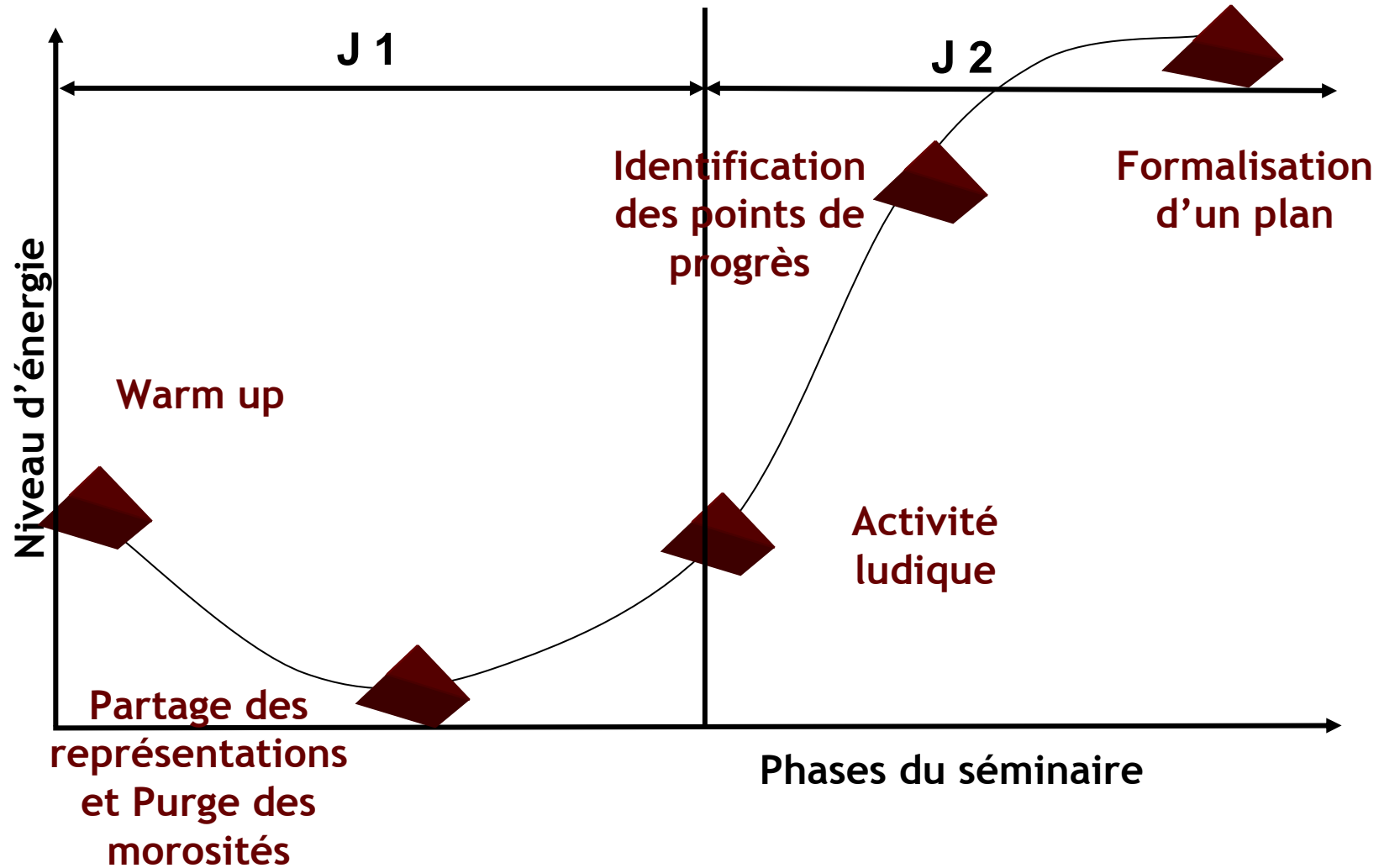
**TEMPS FORTS**

1. Co construction de la thématique
2. Expression créative et ludique
3. Travaux en sous-groupes
4. Productions opérationnelles
5. Plan d'action d'équipe

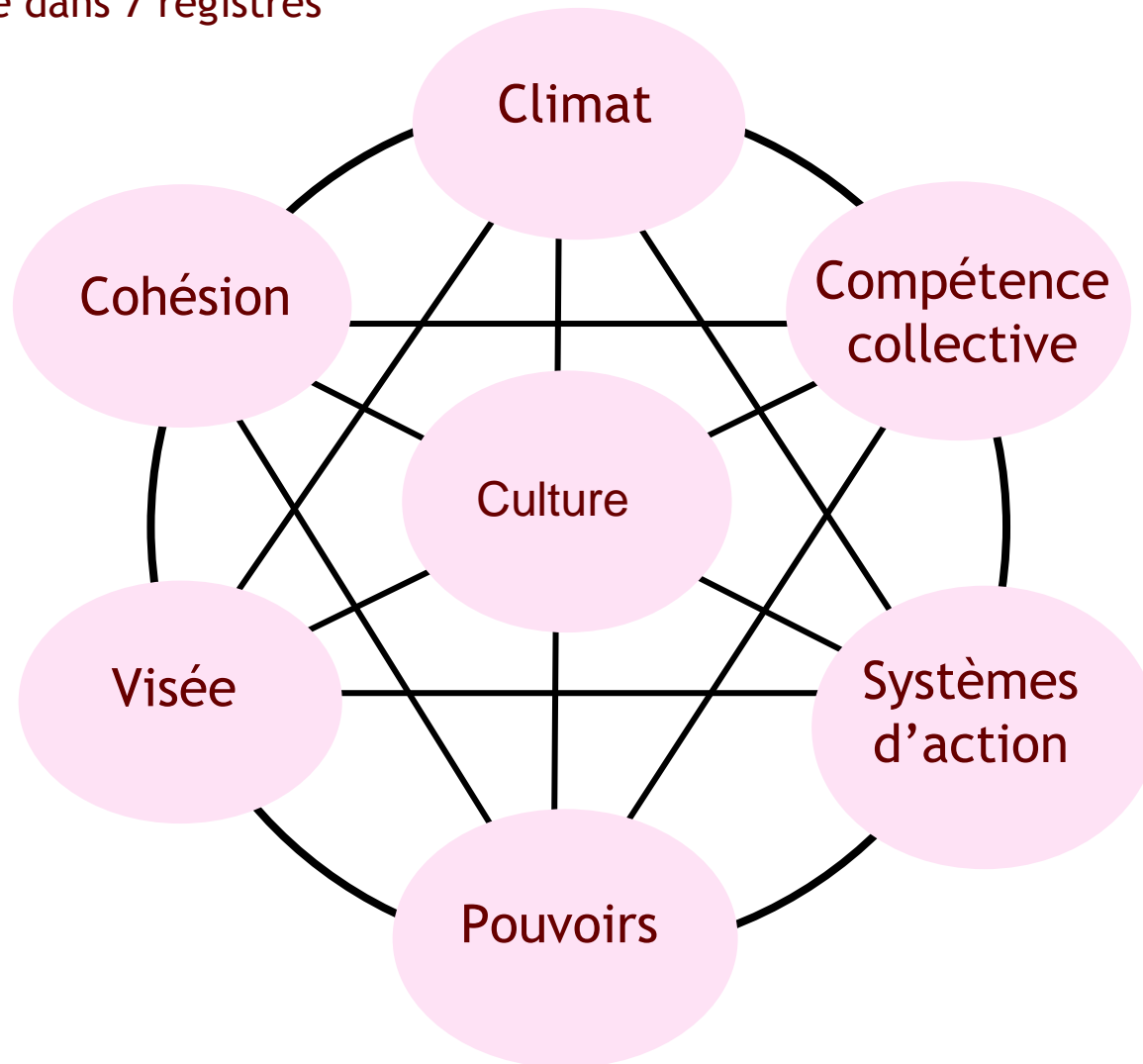
**TEMPS FORTS**

1. Suivi du plan d'action
2. Accompagnement au cours des réunions pour intégrer les acquis dans le travail quotidien opérationnel
3. Cohésion de la communauté
4. Possibilité de coachings individuels

- ▶ Il est parfois nécessaire en amont d'un coaching d'équipe de réaliser une « cohésion » des membres de l'équipe pour amorcer plus rapidement le développement collectif.
- ▶ La cohésion d'équipe est un processus qui permet d'atteindre en 2 ou 3 jours un objectif commun.
- ▶ La configuration en équipe est :
  - Plus efficace pour atteindre des objectifs ambitieux et faire face à la complexité
  - Plus puissante pour développer la motivation et les compétences
  - Plus propice aux changements d'attitudes
- ▶ Néanmoins, l'équipe doit garder sa vigilance sur les points suivants:
  - Le jeu individuel résiste parfois au jeu collectif (le « je » s'oppose au « nous »).
  - Le manager doit accepter de prendre appui sur la dynamique de son équipe, ce qui suppose à la fois lâcher prise et vigilance.
  - L'équipe doit s'appliquer des règles et des pratiques d'« hygiène » : entretiens individuels réguliers, réunions d'équipe de cohésion, développement de la posture « manager coach », coaching collectif et individuel...



L'efficacité croissante d'une équipe repose sur une adhésion de plus en plus forte dans 7 registres



- ▶ **Le coaching d'équipe permet d'accompagner une équipe pour améliorer son fonctionnement voire sa performance tout au long d'une année**
- ▶ **La démarche s'appuie sur deux dispositifs complémentaires :**
  - En amont, une série d'entretiens individuels qui permet de comprendre quelles sont les attentes de chacun au sein de l'équipe (manager et équipe) et quel serait son objectif personnel
  - Une série d'entretiens collectifs ou un séminaire de cohésion pour trouver le/les objectifs communs et la supervision de réunions de travail habituelles ou hors des contraintes opérationnelles pour établir une vision commune de l'équipe, un plan d'action, faire des débriefings de réunions et des suivis de plan d'actions. Le coach intervient pendant les réunions de travail ou de temps forts pour permettre à l'équipe de développer sa performance, modéliser un changement durable et/ou dépasser obstacles et difficultés. Il se met en position méta par rapport à l'équipe, lui donne accès à des ressources ou des points « aveugles » qu'elle ne voit pas au quotidien.
- ▶ **Quand avoir recours au coaching d'équipe ?**
  - Pour partager une vision et des objectifs communs
  - Améliorer le fonctionnement et la dynamique de l'équipe
  - Clarifier les rôles, responsabilités, missions nécessaires à une collaboration fructueuses
  - Transformer des résistances par rapport au changement
  - Créer, renforcer ou accroître son identité d'équipe en interne ou en externe
  - Renforcer la cohésion et la coopération au sein de l'équipe





## ► Nous garantissons le professionnalisme des coachs

- L'accompagnement est conduit exclusivement par des coachs seniors, choisis par l'Institut du Selfcoaching
- Les coachs sont formés au coaching dans des écoles renommées telles que : Ifod, International Mozaik, The Scool of coaching, l'Institut de Coaching International, Transformance..

## ► Les coachs s'inscrivent dans une démarche de qualité

- Ils complètent régulièrement leur connaissance du métier par leur accès à la formation professionnelle.
- Les coachs s'inscrivent dans une démarche d'inter vision et d'échanges de pratiques professionnelles au sein du cabinet.
- Chaque coach est suivi dans sa pratique dans le cadre de la supervision de sa fédération professionnelle et/ou individuelle.





### **Valérie MOISSONNIER**

Ex Directeur Général, 10 ans de management d'équipes, diplômée Coach et Praticien PNL de l'Institut de Coaching International, Valérie a créé son Cabinet en 2004. Coach depuis 10 ans, superviseur de coachs et directrice de Mémoire du DESU de coaching à Paris8, elle est Certifiée Afnor, certificat AFAQ Compétences Coach Professionnel (norme ISO 17024). Praticienne en analyse systémique – Institut Gregory Bateson et Master de sociologie des entreprises à Sciences Po, elle accompagne organisations, dirigeants, managers et équipes en conduite du changement via le coaching individuel ou collectif, le co-développement et la formation.



### **Juliette RICOU**

Diplômée de l'ESCP, Juliette démarre et poursuit une carrière de plus de 13 ans dans de grands cabinets de conseil en management (Ernst & Young, Capgemini, Columbus Consulting) plus particulièrement sur des projets de transformation mobilisant tous les leviers de changement : organisation, processus, ressources humaines, gouvernance, système d'information... Elle mène des missions successivement dans les secteurs de l'automobile, de la banque, de l'énergie, le secteur public et celui de la santé et prend, en interne, des responsabilités de management d'équipes et de développement commercial. A partir de 2007, elle décide d'ajouter la posture de coach à celles de consultante et de formatrice et se certifie au MBTI et au coaching (Paris 8). Elle donne un cours de développement personnel en master RH à Sciences Po.



### **Gary RISCO**

Ex Directeur commercial, 25 ans de carrière dont 15 dans le management d'équipes de vente dans les services financiers. Diplômé Coach professionnel et Praticien PNL de l'Institut de Coaching International, certifié praticien MBTI, Gary a exercé des fonctions de Consultant senior en bilan de compétences, Coach de dirigeants et Formateur en management et communication. Bilingue espagnol, de par son expérience de vie et son parcours professionnel il a acquis une solide connaissance des environnements interculturels. Il accompagne les organisations et les individus dans la gestion du changement et l'optimisation de leur potentiel.



### **Valérie BESOMBES**

Diplômée d'un DESS Ressources Humaines, Valérie débute sa carrière à Hong Kong à la DRH Asie-Pacifique de la Banque Indosuez. De retour en France, elle poursuit sa carrière RH pendant 10 ans, dont 8 chez Arthur Andersen et Ernst & Young, en tant que chef de projets Communication-RH et Formation. Elle se lance en 2010 un nouveau challenge, en devenant coach-formatrice comportementale, elle est certifiée et intervient en collectif ou individuel. Elle démarre son activité avec le groupe Carrefour en accompagnant pendant 1 an et demi les équipes de direction sur le changement, dépassement de soi et motivation. Elle est référencée en France comme expert « gestion des talents » chez BASF où elle intervient depuis 2 ans.

- L'Institut du Selfcoaching est un cabinet conseil en management : du diagnostic organisationnel à la formation managériale, expert en développement de la performance et du suivi des compétences managériales.
- Nous intervenons en coaching : dirigeants, manager et équipes..., en conseil - conduite du changement et en formation : leadership, manager coach, team building et communication interpersonnelle, gestion du stress.

### CONDUITE DES EQUIPES

- Coaching d'équipes
- Cohésion d'équipe
- Dynamique d'équipe
- Conflits et dynamique de groupe
- Leadership situationnel II®
- MBTI®

### GERER DES PROJETS D'ORGANISATION ET DE DEVELOPPMENT

- Coaching collectif
- Conduite du changement
- Audit d'organisation managériale
- Audit des compétences : 360° et 180° ®
- Bilan Interqualia ® gestion des RPS
- L'entretien annuel d'évaluation®

### CONDUITE DE SOI

- Coaching individuel toute fonction
- Forme et l'équilibre du dirigeant
- Vision stratégique du dirigeant
- Bilan de compétences / Gestion de carrière
- Gestion du temps

### COMMUNICATION

- Gérer sa communication interpersonnelle®
- Gérer ses émotions et sa motivation ®
- Captiver un auditoire
- Comprendre et gérer le stress ®
- Comprendre et gérer les conflits

Nous disposons d'une brochure pour chacun de nos produits proposés

**Alico**<sup>®</sup>  
Direct

**SAUTER**  
Pour l'environnement durable.

**SANOFI**

**DANISCO**  
First you add knowledge...

francetélévisions

**MGP**  
La force d'être ensemble

LE GROUPE CHANTELLE

BANQUE  
PALATINE

**edf**

essilor

**ALSACE** -fr



**Rte**  
Réseau de transport d'électricité

**B**  
BATIFER

GE  
imagination at work

orange™

**SNCF**

**WAM**<sup>®</sup>  
productions

**Beissier**

**BRED**   
Banque et populaire à la fois. BANQUE POPULAIRE

**GMF**

**SOSUCAM**  
SOCIÉTÉ SUCRIÈRE DU CAMÉROUN

**Sopra**  
group

