



Accompagnement collectif

Cadres et démarches

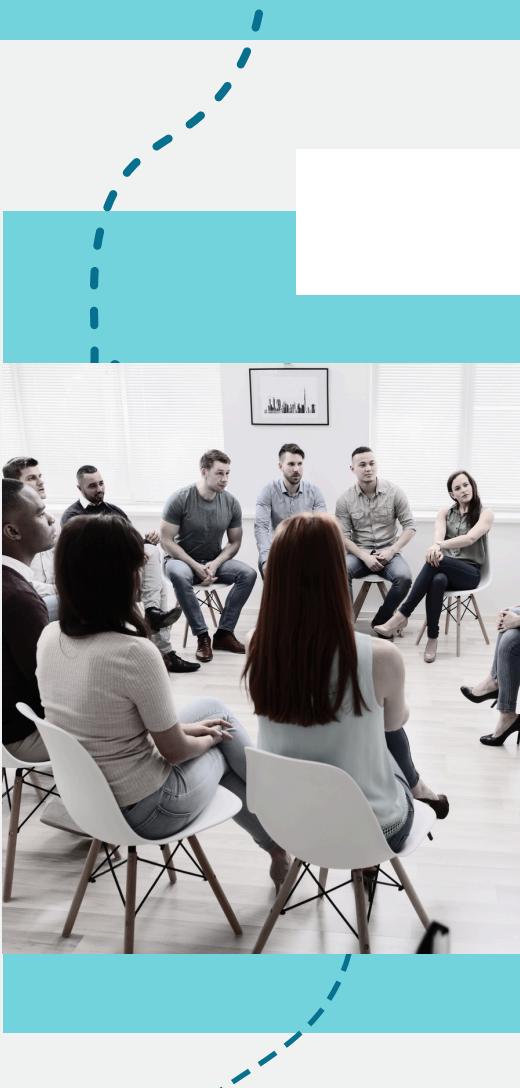
BÉATRICE GOMEZ



Ma longue expérience de management en entreprise m'a permis de constater l'importance des espaces de partages et de régulation dans la réussite des projets collectifs. Malheureusement, les managers ne sont que rarement formés à la dimension relationnelle dont à besoin le groupe pour être efficace. Les formations distillent des méthodes qui sont difficilement appliquées voire applicables. Le coaching est l'approche la plus sûre, la plus riche et la plus à même d'apporter une réelle évolution et maturité des équipes et des groupes.

LES DIFFÉRENTS MODES D'ACCOMPAGNEMENT

LE COACHING



Le coaching collectif consiste à accompagner un groupe de pairs ou une équipe sur plusieurs séances suffisamment espacées pour favoriser les échanges, partager la réalité des contextes vécus, faire émerger des pistes de solutions viables et pérennes, et tester les changements voulu.

L'aspect réflexif consiste, par la maïeutique, à laisser les participants aborder les difficultés sans censure. Le coach aide à souligner les mécanismes inconscients pour développer un nouveau regard et ajuster les comportements vers une démarche orientée solution. Il aide la compréhension des blocages, la régulation et la co-création.

LE CO-DEVELOPPEMENT



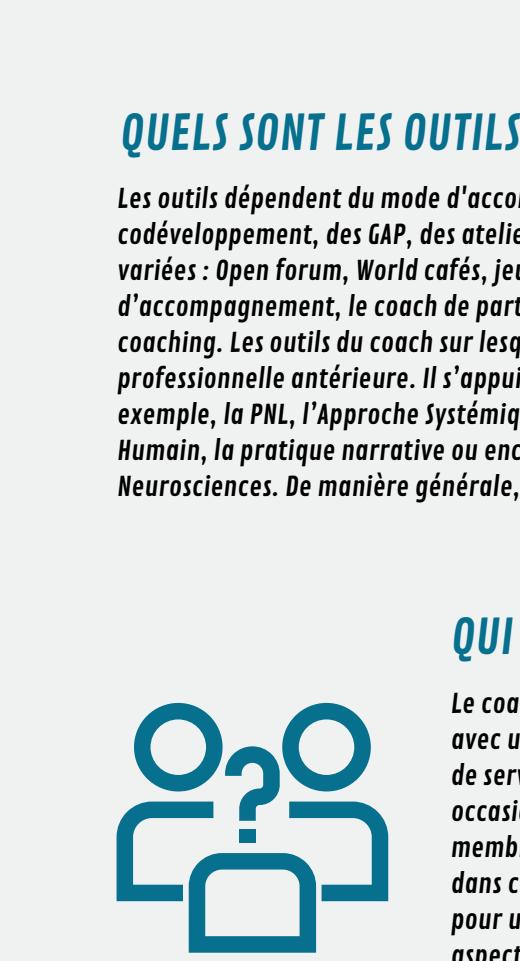
La méthode de codéveloppement est un processus structuré où un groupe de professionnels se réunit pour analyser ensemble une situation ou un défi rencontré par l'un d'eux. Une séance suit des étapes précises : présentation du cas, questionnements des pairs, exploration des solutions possibles, puis engagement à expérimenter des actions. Cette démarche permet à chacun d'exposer sa situation pour progresser dans sa pratique professionnelle. Le coach est garant du processus pour éviter le déni de la réalité et les choix trop consensuels qui ne permettent pas un résultat probant. Le nombre de séance est varié.
Méthode : les fondateurs Payette & Champagne

LE GAP



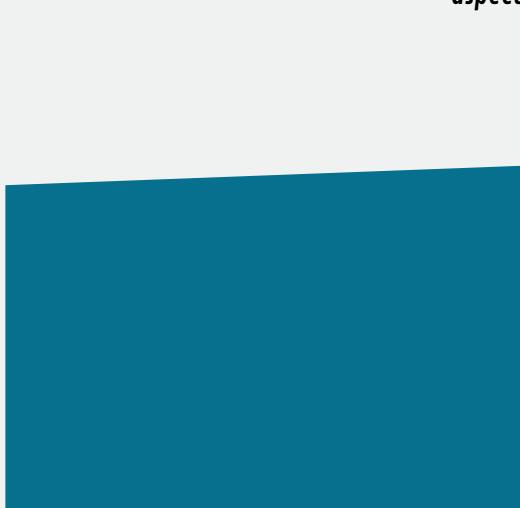
Le groupe d'Analyse (ou d'échange) de pratiques est un dispositif dans lequel des participants, généralement issus du même domaine (managers, professionnels de la santé, ingénieurs, enseignants, comité d'experts, dirigeants, etc.), se réunissent pour réfléchir et améliorer leur vision, leurs objectifs et la qualité de leurs processus de travail. Le GAP permet d'explorer des idées et des stratégies de réussite. Animé par le coach dans un cadre suivi et sécurisé, confidentiel et apprenant, le GAP offre l'opportunité de mieux se connaître et de ne pas rester seul dans sa pratique. Le mastermind est un dérivé anglo-saxons du GAP très apprécié des entrepreneurs.
Méthode : Michael Balint, en partage libre de parole.

L'ATELIER (À THÈME)



Le principe d'un atelier vise à mettre en travail l'équipe pour produire un résultat ou pour apprendre par l'expérimentation. Un atelier peut garder le même thème durant plusieurs séances ou chaque atelier peu traiter un sujet et avoir un objectif ou plusieurs. L'atelier est constitué d'un groupe de collaborateurs en lien avec un objectif commun (projet ou problématique à résoudre). Il peut rassembler les membres d'un même service, d'un même projet, d'une même direction, ou rassembler des personnes amenées à travailler en mode transversal. Les séances sont régulières et espacées. Chaque atelier (ou workshop) est construit spécifiquement par le ou les coaches en fonction du livrable à produire. Le coach s'assure de la participation active de chacun.

COACHING D'ORGANISATION



Cette démarche d'accompagnement est davantage destinée à aider une entreprise, une équipe ou une structure à évoluer de manière plus efficace vers ses objectifs stratégiques. L'opérationnel est mis en adéquation avec la vision pour plus de cohérence. Il s'agit d'une approche systémique qui agit sur l'ensemble du fonctionnement organisationnel, et pas seulement sur les individus. La responsabilité, l'autonomie et la culture entreprise sont questionnées. Les règles sont clarifiées et mises en commun. Le dirigeant ou du leader développe sa vision et son leadership pour assurer sa légitimité à travers une posture fédératrice et congruente.
(Approche systémique de Palo Alto)

FAQ

QU'EST-CE QUE LE COACHING COLLECTIF ?

Le coaching collectif, ou de groupe, est une des approches les plus efficaces et concrètes pour accompagner l'amélioration continue, le changement et accroître la performance. Il concourt à plus d'écoute, de confiance, il développe l'assertivité et répond aux multiples problématiques fonctionnelles et relationnelles dans l'entreprise. Il favorise la qualité de vie au travail. Le coach garantit le respect du processus d'accompagnement, soutenant, sécurisant, confidentiel et apprenant.



DANS QUEL CAS OPTER POUR UN COACHING COLLECTIF ?

Le coaching collectif est pertinent seul, avant ou après un coaching individuel. Il vise essentiellement à faire évoluer un groupe pour l'amener vers plus de cohésion et de maturité dans sa dynamique collaborative. C'est un soutien pour le manager qui participe également. Il permet à une équipe d'être plus autonome, d'évoluer vers un objectif spécifique (méthode managériale, homogénéisation du fonctionnement, transversalité, respect des genres, pluralité, bien-être au travail, prévention des RPS, RSE...). Il facilite une restructuration. Il s'accorde tout à fait avec d'autres interventions comme des séminaires, de la formation, de l'audit ou du consulting, pratiques qui peuvent être mises en place, avant, après ou en parallèle.

QUELS SONT LES OUTILS DU COACHING COLLECTIF ?

Les outils dépendent du mode d'accompagnement et de leur objectif. C'est le cas du codéveloppement, des GAP, des ateliers de facilitation. Les approches et les outils sont variés : Open forum, World cafés, jeux pédagogiques, maïeutique...). Quelque soit le type d'accompagnement, le coach de part son rôle veillera à respecter le cadre déontologique du coaching. Les outils du coach sur lesquels dépendent de sa formation et de son expérience professionnelle antérieure. Il s'appuie sur des enseignements fondamentaux tels que, par exemple, la PNL, l'Approche Systémique de Palo Alto, l'Analyse Transactionnelle, l'Élément Humain, la pratique narrative ou encore la Communication Non Violente ou les Neurosciences. De manière générale, le coaching se démarque dans sa posture :

QUI PEUT PARTICIPER À UN COACHING COLLECTIF ?

Le coaching collectif se vit entre pairs ou membre d'un même service, ou de personnes en lien avec une activité transversale. Il concerne souvent les managers, les dirigeants et les chefs de service ou de projet (MOE ou AMOE), mais peut aussi concerner des animateurs occasionnels, des encadrants, des référents. L'essentiel est que le groupe soit constitué de membres ayant un lien professionnel ou un objectif commun. Il est généralement d'usage pour un coaching entre pairs, où l'on recommande qu'il n'y ait pas de lien hiérarchique. Ces aspects sont décidés lors de l'élaboration du coaching.

contact@beatricegomez.fr