

Fiche de présentation : Coaching d'équipe

Définition du coaching d'équipe

Coacher une équipe consiste à l'accompagner pour qu'elle apporte elle-même ses propres réponses aux questions qu'elle se pose ou aux défis, aux challenges et aux problématiques qu'elle rencontre, en s'appuyant sur les atouts et le potentiel de chacun de ses membres (par exemple, une équipe constituée d'un directeur, de ses managers intermédiaires et de ses collaborateurs).

Suite à la réorganisation des services d'une entreprise ou d'une collectivité, avec fusion et acquisition de nouvelles missions, le coaching d'équipe peut d'abord viser la cohésion de l'équipe, c'est-à-dire le renforcement des relations interpersonnelles entre ses membres (nouveaux et anciens), leur place et leur rôle dans l'équipe, leur sentiment d'appartenance ou encore la solidarité entre eux. Plus largement le coaching d'équipe consiste à développer la capacité d'une équipe à travailler ensemble, à « co-élaborer », c'est-à-dire élaborer collectivement des idées, des solutions, des orientations.

Posture des participants en coaching d'équipe

Une équipe est un ensemble de personnes en interactions les unes avec les autres, coordonné et animé par un chef en vue d'atteindre un but commun.

Le leader devient un véritable chef d'orchestre pour impulser une mélodie relationnelle au sein de son équipe, basée sur une partition commune avec des rôles bien déterminés pour chacun de ses équipiers. Son pouvoir hiérarchique est partagé avec ses membres avec lesquels il travaille l'organisation, l'animation, la responsabilisation, la délégation, la transversalité... afin que chacun se sente responsable de sa contribution au fonctionnement et à la dynamique de l'équipe.

Constitution et déroulement d'un groupe de coaching d'équipe

Comme en coaching individuel, un diagnostic du fonctionnement de l'équipe est réalisé, soit par des entretiens individuels de chaque membre de l'équipe, soit par un autodiagnostic qui comporte plusieurs items : l'organisation, les rôles et les responsabilités – l'animation – l'information – la vision commune de l'équipe – les objectifs – la confiance – la coopération - le leadership – les liens avec l'environnement – le soutien de l'équipe.

À l'appui des résultats de cette analyse du fonctionnement de l'équipe, un plan d'actions sur plusieurs sessions de coaching d'équipe est co-élaboré avec le chef de l'équipe, son supérieur hiérarchique et la coach.

En coaching d'équipe, la coach professionnelle est en appui de l'animation impulsée par le chef de l'équipe, en proposant des outils, des méthodes, des techniques créés sur-mesure (jeux de rôle, mises en situation pratique, travaux en binôme/trinôme...) en fonction du diagnostic du fonctionnement de l'équipe et des enjeux collectifs attendus pour l'équipe.

Source : GIFFARD M. & MORAL. M (2014). Coaching d'équipe : outils et pratiques (A. Colin, 2^e édition)