



COACHING SERVICES est certifié **EDUQUA**

FORMATION AU COACHING D'ÉQUIPE

DÉVELOPPEZ LA MATURITÉ D'UNE ÉQUIPE
PAR LE TEAMCARING



EN BREF

Vous êtes **responsable d'équipe, manager, coach, formateur**. Vous travaillez avec une équipe qui va plutôt bien.
Vous désirez maintenir une ambiance de travail agréable et une collaboration fructueuse et efficace, et même les faire croître.

Nous vous proposons une **méthode novatrice** pour accompagner une équipe : le **TeamCaring**. Venez **élargir votre regard** sur les groupes, apprendre à **rendre une équipe proactive** grâce aux Méthodes d'actions et développer votre aptitude à **prendre un groupe là où il est pour l'accompagner là où il veut aller**.

Prendre soin d'une équipe permet de prévenir l'apparition de tensions et de difficultés, de miser sur la diversité, d'ancrer les bonnes pratiques et de renforcer la cohésion. L'équipe est ainsi prête à aller encore mieux.

Au fil des modules, vous apprendrez ce qu'est le TeamCaring, les manières d'être et de faire pour le faciliter, les questions importantes à se poser et les éléments auxquels être attentifs, ainsi que les moyens pour répondre aux diverses situations qui se présentent.

Au terme de cette formation, vous aurez développé de l'aisance dans la pose du cadre, dans l'accompagnement des dynamiques de groupe et dans la clarification des rôles, et vous aurez enrichi vos manières d'intervenir en équipe.

Les termes de **facilitateur** et **facilitation d'équipe** ont été choisis pour parler de l'intervenant et de la pratique du TeamCaring dans le descriptif de la formation.

Pour en savoir plus sur le TeamCaring : vous trouverez un lien vers un article de Norbert Apter sur la page de notre site consacrée à cette formation : www.coaching-services.ch/coaching-equipe-teamcaring

DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Nous vous proposons une formation complète divisée en trois étapes, dont chacune comprend :

- 2 modules de deux jours chacun (**vendredi et samedi, de 8h30 à 17h**)
- 1 séance de groupe d'échange de pratiques animée par un superviseur (**vendredi après-midi, de 14h à 17h30**)
- un suivi personnalisé interséance pour favoriser le transfert des compétences dans la réalité professionnelle de chacun (plans d'actions)

Chaque étape est donnée à partir d'un minimum de 8 inscriptions.

L'inscription se fait étape par étape, selon les dates disponibles sur notre site internet.

Pour participer à la deuxième ou à la troisième étape, il faut avoir suivi l'étape ou les étapes précédentes.

LIEU

Le Castel de Bois-Genoud à Crissier : <https://boisgenoud.ch/>

PROGRAMME

Première étape – Qu'est-ce qu'une équipe ? Qu'est-ce que le coaching d'équipe ?

Module 1	Se préparer à intervenir dans une équipe
Module 2	Assurer les fondements de la facilitation d'équipe
1ère séance	Groupe d'échange de pratiques

Deuxième étape – Dans une équipe : qu'est-ce qui se passe ? Qu'observer ?

Module 3	Observer les dynamiques d'équipe pour encadrer le processus
Module 4	Identifier les rôles au sein d'une équipe
2ème séance	Groupe d'échange de pratiques

Troisième étape – Comment bien fonctionner avec l'équipe ?

Module 5	Maîtriser son influence dans les jeux de pouvoir
Module 6	Vivre et agir dans un groupe : applications pratiques
3ème séance	Groupe d'échange de pratiques

TARIFS

Les frais de pause et de repas sont compris dans tous les tarifs.

	Particuliers	Entreprises
1 étape de 4,5 jours (2 modules + 1 séance d'échange de pratiques)	CHF 2'160.-	CHF 2'700.-
Prix total pour les 3 étapes (13,5 jours de formation)	CHF 6'480.-	CHF 8'100.-

ANIMATION



"Dans l'entreprise idéale, les gens seraient non seulement capables de se parler, mais également de se comprendre".

Convaincu que les interactions ont une valeur essentielle, je travaille depuis plus de vingt ans avec des équipes et des groupes de professionnels d'horizons divers, auxquels j'apporte une méthodologie et un cadre afin que ces processus interactifs se déroulent efficacement.

J'accompagne par exemple de nombreuses équipes lors de changements importants, effectue de multiples médiations avec des groupes de personnes qui ne se parlent plus, facilite des débats lors de séances de Comités de Direction et anime des Ateliers de développement de l'Intelligence Émotionnelle.

Yves Accarisi - Psychologue diplômé et médiateur professionnel, certifié FSM



Depuis 10 ans, j'accompagne des individus et des équipes sur leur chemin vers une meilleure efficacité et je tends à remettre le plaisir de collaborer au centre des préoccupations. J'ai également une expertise dans le domaine du burnout qui m'amène à rencontrer une grande diversité d'équipes et d'entreprises afin de mettre en place des formations et des mesures de réinsertion liées à cette thématique.

Formée au coaching d'équipe par Eric Gubelmann et Bernard Besson, j'ai également intégré les Méthodes d'actions à mes processus de coaching d'équipe, au plus grand plaisir de mes clients.

Natacha Andenmatten - Coach accréditée ICF et formatrice, membre de la direction de Coaching-Services



J'ai travaillé en tant que formateur qualifié et formé des formateurs dans plus de 25 pays à travers le monde. Mon expérience en psychologie m'a amené à me spécialiser dans le travail avec les groupes et les équipes. Au cours des trente dernières années, j'ai animé de nombreux Coachings, TeamCaring, TeamBuilding et TeamMediation. J'ai également formé des centaines de professionnels au développement des compétences collaboratives, publié plus de 35 articles et donné environ 25 conférences pour différents congrès et conventions, en entreprises et dans des associations professionnelles.

Norbert Apter - Diplômé de Harvard (M. Ed.)

OBJECTIFS ET CONTENUS

Module 1 : Se préparer à intervenir dans une équipe

Animé par Yves Accarisi et Natacha Andenmatten

Nous dessinerons tout au long des deux jours une vue générale du coaching d'équipe par contraste avec des interventions dans des équipes ayant un degré de tension plus élevé. Ce module vous aidera à définir les enjeux et les conditions nécessaires pour préparer une intervention dans une équipe. Nous accueillerons toutes les interrogations que provoque cette activité et nous aborderons des questions incontournables comme :

- Lorsque j'interviens dans une équipe qu'est-ce qui précède le face à face avec l'équipe ?
- Comment identifier les limites et contre-indications de mon intervention ?
- Quels éléments dois-je contractualiser avant d'intervenir ?

Objectifs

- Clarifier et se positionner en regard de la profusion de termes pour nommer une intervention dans une équipe : coaching d'équipe, team building, consulting, supervision d'équipe, etc. . .
- Différencier une équipe d'un groupe et la nature des interventions
- Définir les points à aborder lors d'une rencontre préalable avec le prescripteur
- Déterminer la nature de l'intervention en fonction du degré de tension de l'équipe
- Poser le cadre auprès du prescripteur et des participants ; agir avec des principes déontologiques clairs
- Apprécier sa marge de progression dans le dialogue avec le prescripteur

Contenu

- Déontologie
- Les 3 types d'intervention : TeamCaring, TeamBuilding, médiation
- Le paysage des termes utilisés dans les offres d'accompagnement d'équipe
- Introduction aux techniques d'échauffement du groupe
- L'analyse de la demande explicite et implicite
- L'élaboration du mandat

Module 2 : Assurer les fondements de la facilitation d'équipe

Animé par Natacha Andenmatten et Yves Accarisi

Que ce soit pour un manager face à une équipe ou pour un coach dans sa première rencontre avec l'équipe, il est essentiel de créer un lien de confiance par rapport à son mandat. Cette alliance aura à être maintenue tout au long du processus facilité. Pour cela, il est nécessaire d'écouter l'équipe, d'adopter des attitudes facilitantes et de mobiliser l'équipe dans la création des contenus à traiter.

Les questions suivantes seront abordées :

- Comment créer le climat de confiance avec l'équipe ?
- Comment faire émerger les objectifs et les prioriser à ce stade ?
- Comment construire le processus en s'adaptant à ce qui émerge ?

Objectifs

- Poser un cadre clair, précis, ferme et souple tout à la fois
- S'échauffer à l'équipe, et échauffer l'équipe à soi (apprivoisement réciproque)
- Définir les points à aborder lors de la première rencontre avec l'équipe
- Se centrer sur l'alliance tout en avançant dans le processus
- Co-construire le processus en tenant compte des besoins exprimés

Contenu

- Spécificités de la posture de facilitateur d'équipe
- Techniques d'échauffement et d'explicitation des demandes et des besoins
- Pose et priorisation des premiers objectifs en utilisant les intelligences présentes
- Mises en perspectives et co-élaboration des prochains pas collectifs
- Techniques de clôture de séance

Module 3 : Observer les dynamiques d'équipe pour encadrer le processus

Animé par Norbert Apter

Chaque groupe fonctionne à sa manière. Chaque équipe aussi. Néanmoins, connaître les bases des théories sur les groupes, les équipes et les systèmes permet d'être plus à l'aise avec les dynamiques d'équipe. C'est là un atout essentiel que nous chercherons à développer durant ce module.

- Quelles sont les caractéristiques d'une équipe et les dynamiques auxquelles on peut s'attendre ?
- Comment les évaluer et les appréhender ?

Telles sont les questions principales que se pose en permanence et en toile de fond le facilitateur.

Objectifs

- Acquérir les connaissances fondamentales sur l'équipe et le groupe (caractéristiques, dynamiques d'équipe, regard sur le système)
- Évaluer les points d'appui et les points de vigilance sur lesquels baser notre démarche
- Identifier, voire anticiper, les dynamiques d'équipe
- S'ajuster à la réalité du système, tel qu'il est ici-et-maintenant, et faciliter son évolution

Contenu

- Caractéristiques relationnelles et opérationnelles
- Dynamiques d'équipe
- Prise en compte du système dans son entier
- Techniques sociométriques d'observation et d'évaluation
- Co-élaboration des actions à mener sur la base des marges réalistes de progression évaluées



Module 4 : Identifier les rôles au sein d'une équipe

Animé par Norbert Apter et Natacha Andenmatten

Construire une équipe va bien au-delà du simple rassemblement de plusieurs individus qui sont d'accord pour travailler ensemble, chacun dans ses fonctions respectives. En effet, la réussite d'une équipe est largement déterminée par l'équilibre des rôles tenus par chacun de ses membres. Une personne dans sa fonction n'est pas monolithique : chaque professionnel a plusieurs rôles internes et externes.

Il est fondamental de faciliter d'une part la *conscientisation des rôles de chacun* et d'autre part *leur complémentarité* pour maximiser le potentiel d'une équipe.

Ce seront là les deux intentions transversales de ce module.

Objectifs

- Explorer ses représentations des rôles en équipe
- Conscientiser les manières d'être et de faire dans un rôle
- Conscientiser l'interaction entre les rôles et la dynamique d'équipe
- Réfléchir/échanger sur ses propres rôles dominants en équipe
- Clarifier les rôles de facilitateur de TeamCaring
- Développer sa capacité à interagir efficacement avec tous les membres de l'équipe

Contenu

- La théorie des rôles de J.L. Moreno
- Le modèle Belbin© et ses 9 types de talents
- Méthodologie et techniques d'exploration des rôles de chacun et de leurs complémentarités

Module 5 : Maîtriser son influence dans les jeux de pouvoir

Animé par Norbert Apter et Natacha Andenmatten

Quelles que soient nos attitudes, nous avons de *l'influence sur l'équipe*. Tout l'art est de se discipliner à ne pas chercher du *pouvoir sur* la dynamique ou *sur* le résultat, quelles que soient les problématiques de l'équipe et ses tensions. Et ce, afin de ne pas risquer d'accroître les éventuels jeux de pouvoir sous-jacents aux interactions. Néanmoins, selon les problématiques et les tensions qui apparaissent, l'équipe et son manager nous vit comme une autorité, voire un expert... alors que l'autorité et l'expertise devraient leur appartenir, afin qu'ils puissent prendre soin d'eux-mêmes individuellement et collectivement par-delà les sessions.

Nous nous trouvons donc face aux challenges suivants :

- Comment entendre et adresser les jeux de pouvoir qui émergeraient ?
- Comment faciliter le fait que l'équipe prenne soin d'elle-même, non seulement pendant mais aussi à la suite d'une session ?

Telles sont les questions principales que nous approfondirons dans ce module.

Objectifs

- Être conscient de notre influence
- Choisir, assumer et maintenir l'attention aux dynamiques présentes et aux fluctuations du degré de tension
- (Aider à) Sortir des jeux de pouvoir
- Alimenter et entretenir le pouvoir réaliste *de l'équipe* et *de son manager sur l'équipe*

Contenu

- Différencier pouvoir et influence
- Intervenir vs faciliter : espoirs et risques, y compris aux moments tendus
- Nos rôles et leurs ajustements aux variations de tension
- L'immersion-en-recul
- Techniques sociométriques d'évaluation des tensions
- Jeux de pouvoirs : dynamiques et sorties possibles
- *Empowerment* de l'équipe

Module 6 : Vivre et agir dans un groupe : applications pratiques

Animé par Norbert Apter

Être facilitateur d'équipe passe par sa propre immersion dans une dynamique de groupe. Ce module entraîne la double posture de participant et d'observateur, ce qui est le cas de tout intervenant dans une équipe. Nous y explorons les processus, les étapes franchies et les moments charnières qui ont permis l'évolution du groupe. Il est intéressant d'identifier la contribution de chacun et les perceptions multiples des uns et des autres, ainsi que l'énergie que le groupe consacre aux tâches en regard de celle mise à la relation.

En bref, ce module explorera le processus par où le groupe est passé, où il en est et où il pourrait aller. Il expérimentera quelques actions pour développer sa maturité. Chacun sera appelé à définir au préalable les espoirs et les risques lors d'une proposition d'action puis de les confronter une fois l'action vécue à ce qui s'est passé dans le groupe.

Objectifs

- Retracer la vie du groupe
- Apprécier les apports de chacun
- Identifier les moments charnière et leurs effets
- Donner, recevoir et susciter du feedback pour faire évoluer le groupe
- Proposer et tester quelques interventions pour développer la maturité du groupe

Contenu

- Utilisation des apports des modules précédents pour observer et comprendre
- Travail sur nos rôles respectifs dans le groupe
- Expérimenter le rôle de facilitateur



Groupe d'échange de pratiques

Animé par Yves Accarisi

Dans toute formation réside un écart entre la théorie et la pratique. Les connaissances et les apprentissages acquis durant les modules de formation ne suffisent pas toujours pour faire face à la complexité des situations du terrain. Les groupes d'échange ont pour but de combler cet écart en reliant les contenus de formation à des situations particulières.

Comme le dit l'adage, "l'expérience est le meilleur guide". Dans cet ordre d'idées, les groupes d'échange visent à faire fructifier les expériences acquises entre les modules et à parfaire ses compétences de facilitateur. Ils sont fondés sur la méthode du partage d'expériences entre pairs sous la supervision d'un professionnel.

La démarche est réflexive et permet de prendre de la distance par rapport à une situation spécifique. Elle permet aussi d'approfondir un sujet traité dans les modules, d'aller dans le détail, et de prendre conscience de soi et de son propre fonctionnement.

Les sujets sont apportés par les participants et sont traités de façon structurée, sur la base de méthodes éprouvées, telles l'étude de cas, la mise en situation, la boîte à idées, etc.

Objectifs

- Réfléchir et prendre de la distance par rapport à la pratique
- Recevoir du feedback de ses pairs
- Acquérir des outils complémentaires
- Approfondir un sujet traité lors d'un module de formation
- Élaborer des pistes d'actions/solutions pour le travail

Contenu

- Cas pratiques amenés par les participants
- Thèmes abordés dans les modules

