

# AC-004 : ACCOMPAGNEMENT FORMATIF COLLECTIF (COACHING D'ÉQUIPE)

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

Les objectifs portent sur le COLLECTIF DE TRAVAIL. Ils sont déterminés, ajustés, avec le manager du collectif, commanditaire du coaching collectif. Ils sont transcrits dans une lettre de mission qui sert de contrat de prestation. À titre d'exemple, ils peuvent être :

- Mettre en œuvre une intelligence collective
- Aligner les engagements, les contributions individuelles
- Développer des compétences individuelles et collectives
- Manager la performance et la Qualité de Vie au Travail
- Renforcer la cohésion d'équipe et l'engagement individuel.

## 3 À 8 DEMI-JOURNÉES EN PRÉSENTIEL

### PRÉREQUIS

- Être un collectif de travail comprenant 3 à 20 personnes, soit déjà constitué soit en projet.
- Avoir des repères sur fonctionnement d'une organisation de travail → au moins la moitié des participants disposent d'une expérience professionnelle de plus de 18 mois.
- Accompagnement individualisé pour les participants en difficulté d'inclusion et/ou occupant des fonctions clés.

## PROGRAMME

Le programme de formation est adapté, en préparation de chaque séance, avec le commanditaire, voire le groupe.

Les thèmes traités lors de l'accompagnement formatif collectif (coaching d'équipe) sont :

### Réussir et maintenir l'inclusion, la cohésion d'équipe

- Pratique des brise-glaces, des routines d'inclusion

### Instaurer dans l'équipe, une communication basée sur la Qualité Relationnelle au Travail

- Altérité (accueil de l'autre en tant qu'autre, avec ses talents, ses limites, ses points de vue, ses actions, ses façons d'être)
- Diversification de la communication pour intégrer le caractère systémique du fonctionnement humain

### Installer dans l'équipe un fonctionnement basé sur la Qualité de Vie au Travail

- 6 volets de la QVT : management, contenu du travail, relations, compétences, santé, équité
- Performance collective et bien-être individuel

### Accompagner les transitions professionnelles, réussir le changement

- Conscientisation de ses ressources et de leur disponibilité, au lieu du fatalisme, des croyances limitantes
- Équilibre et besoins des membres de l'équipe : représentation de

### Prévenir et résoudre les risques de conflits

- Restitution de sens et pensée rationnelle (faits, conséquences et ressentis et jugements, contraintes et prêts d'intention)
- Posture de médiateur pour accompagner l'élaboration d'une pensée rationnelle, chez les protagonistes

### Innover, créer, conduire le changement par le Design Thinking et les techniques des petits pas

- Inclusion puis Empathie : cartes personae, MOOF...
- Idéation : brainstorming (divergence – émergence et convergence)
- Conception : facilitation graphique, maquettage
- Test puis suivi et évaluation

### Faciliter et maintenir les contributions, les engagements individuels dans une vision collective

- Parler vrai, altérocentrage, élévation conceptuelle, visibilité et reconnaissance des contributions
- Structuration et visibilité du sens du travail, des avancées et des contributions
- Libertés de décision, d'engagement
- Chaleur humaine : moments de partage, de cohésion d'équipe, routines de coordination

## MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Pédagogie active, réflexive et inductive : échanges, mises en situation, co- construction (Design Thinking) et communication croisée. Appports théoriques restreints. Posture de l'accompagnateur-formateur : position basse, écoute active, facilitation et animation.

## MÉTHODE D'ÉVALUATION

Évaluation de l'atteinte des objectifs fixés, avec indicateurs, dans les situations professionnelles du bénéficiaire.

Séance de prise de contact gratuite

"Accessibilité aux personnes en situation de handicap : notre Organisme de formation est à votre écoute afin de permettre à chacun l'accès à nos formations. Une étude de vos besoins sera réalisée afin de construire et adapter notre formation en lien avec les experts mobilisables"