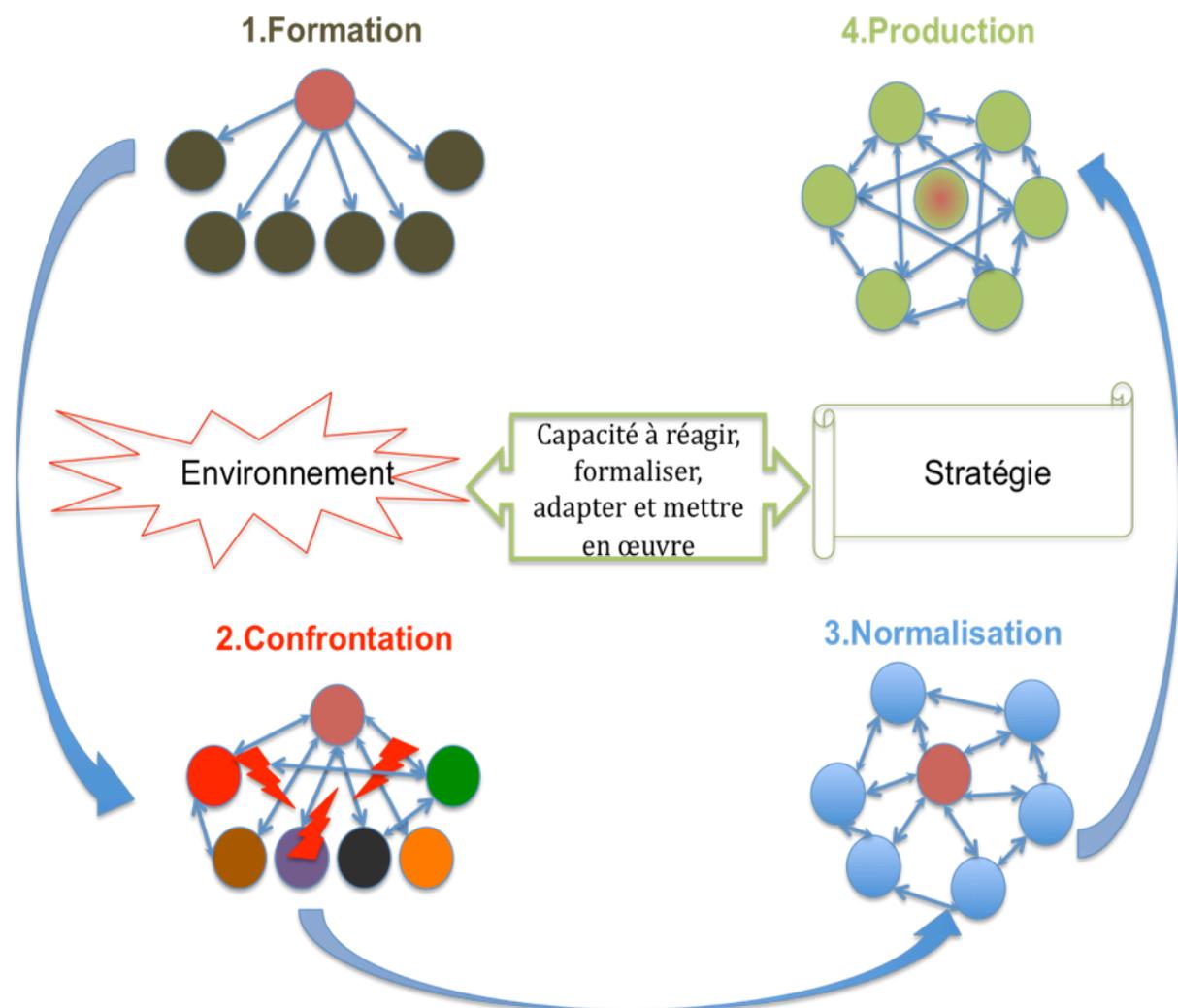




## Quels sont les 4 stades d'évolution d'une équipe ?

1. **Formation** : les membres se connaissent peu ; ils évitent de trop collaborer de peur des conflits ; ils travaillent chacun dans leur coin (du fait des membres et/ou du manager), etc.
2. **Confrontation** : Les conflits apparaissent ; il y a de la tension ; les problèmes surgissent mais ne sont pas tous réglés ; les membres dépendent du manager pour avancer, etc.
3. **Normalisation** : Le travail et les processus fonctionnent avec des efforts répétés ; les tensions disparaissent ; les premiers résultats sont là mais il existe des faiblesses non résolues ; les personnes sont plus centrées sur l'organisation que sur l'équipe, etc.
4. **Production (performance)** : Les résultats sont réguliers, les membres se soutiennent, les conflits sont des « différents » et sont sources de progrès, Le responsable délègue et peut s'absenter en toute confiance, etc.



## Pourquoi un coaching d'équipe plutôt que du team building?

Le team building n'est qu'une étape du processus d'évolution (ex : passer du stade « formation » à « confrontation ») de l'équipe ; il peut être nécessaire mais pas suffisant. Se limiter à partir 2-3 jours en séminaire « outdoor » peut s'avérer pertinent, mais doit s'intégrer dans une démarche globale pour ne pas risquer d'être contre productif.

## Comment mettre en œuvre un coaching d'équipe ?

Un certain nombre de thèmes sont à explorer avant de démarrer un processus et sa recommandation :

- Qui compose l'équipe ? (personnalités, ancienneté, particularités, etc.).
- A quel stade en est l'équipe ?
- Quel est le style de management ? (fonctionnement, personnalité, etc.)
- Quels sont les objectifs de l'équipe ?
- Quelles difficultés rencontre t'elle ? Pourquoi ? comment ?
- Que vit l'équipe et comment cela se passe entre les membres ?
- Comment travaille t'elle ?
- Quel est son environnement et les enjeux/objectifs associés ?
- Etc.

Par des interviews et un diagnostic préalable, une proposition est effectuée en accord avec le responsable de l'équipe. Un facteur clé de succès est « pratiquer » avec l'équipe ce qu'on attend d'elle. Un autre est de faire des points réguliers et personnalisés avec le responsable pour adapter l'approche et le management aux objectifs fixés.

De manière générale, l'équipe est accompagnée lors de ses réunions avec un modèle « **ORF** » : **Opération** (le réel, les problèmes, etc.), **Régulation** (les tensions, les différents, les conflits etc.), **Formation** (apports, transferts de connaissances, échanges de pratiques, etc.).

Des séminaires dédiés sur des sujets spécifiques peuvent être organisés (les différents types de personnalités en équipe, les techniques de coaching en management, etc.).

Il faut entre 6 et 18 mois pour accompagner une équipe face à ses enjeux ; le temps à y consacrer va en diminuant pour la laisser Autonome et Performante.

## Qui est l'intervenant?

Louis-François PAULIN accompagne des équipes depuis plus de 20 ans ; il est certifié Coach d'équipe par l'Académie du Coaching.

Ses compétences et son expérience dans les entreprise de toutes tailles et de tous les secteurs d'activités apportent un regard, un conseil, une intervention juste et adaptée.

Réalistes et pragmatiques, les interventions proposées servent de manière équilibrée : la Finalité en prenant en compte les Hommes, les Clients, l'Entreprise et son environnement économique, écologique et social.