

Coaching d'équipe

AVEC ENSEMBLE est l'expression utilisée en musique, par le chef d'orchestre, lorsqu'il invite la totalité des musiciens à bien jouer ensemble et avec cohésion.

- Ni Chef d'orchestre, ni soliste, nous accompagnons, en tant que coachs, les groupes et les équipes des institutions et des entreprises, afin que sur leur chemin vers l'autonomie, elles apprennent :
 - À jouer juste et franc jeu, et à être individuellement et en groupe responsables de leur "partition-mission",
 - À connaître cette mission et savoir l'inscrire dans le projet global, l'harmonie générale,
 - À Savoir suivre le tempo de l'ensemble tout en improvisant lorsque cela est nécessaire,
 - À avoir une attitude coach vis à vis des autres et de soi-même et se reconnaître comme tel.

- Un projet, une entreprise, un groupe, une équipe, cela doit SONNER JUSTE

Pour nous, être "Avec Ensemble". C'est être "congruent", c'est ce vers quoi nous accompagnons les équipes et les personnes : l'installation sereine dans l'attitude de celui qui est à sa place, qui l'a choisie et qui l'exprime dans les faits... comme un musicien qui fait de la musique !

- Le projet d'entreprise, comme référent, comme partition

Sans projet, sans objectif, pas d'équipe, pas d'entreprise. Mais est-ce que tout le monde connaît bien sa partie ? est-ce que chacun a pris connaissance du projet global, s'y est inscrit pleinement ? Il arrive ainsi que des personnes cherchent inconsciemment à interpréter le projet, voire à le ré-écrire ou improviser à partir de données mal ou incomplètement comprises et assimilés ?

- Le chemin, c'est aussi le but

Un projet c'est comme une partition, c'est un chemin qui doit être pris de façon responsable et active, en s'engageant totalement si l'on veut réussir et que l'harmonie s'en dégage. Il y a des montées et des descentes, des contretemps qu'il faut gérer ... Il y a des changements de mode, chaque étape doit être recadrée et appréciée sur le mode mineur ou majeur.

Tout n'est pas écrit... Il faut savoir improviser ! Au 18^{ème} siècle, les compositeurs laissaient 14 mesures libres appelées "Cadence" dans chaque mouvement d'un concerto afin que les solistes puissent exprimer leur talent et leur technique. Aujourd'hui beaucoup de musiciens se contentent de rejouer les cadences finalement écrites par des illustres prédécesseurs ou suggérées par le chef ! Un manque de créativité, un management trop directif ?

- Savoir s'écouter tout en écoutant les autres est indispensable...

Il arrive aussi qu'à la première répétition, à la première réunion l'un ou l'autre apporte la mauvaise partition ou le mauvais dossier, que d'autres n'aient rien préparé... Comment peut-on alors s'accorder ?

Entre le Jazz pas écrit du tout mais obéissant à des règles musicales bien précises, et une vision du classicisme trop rigide, il y a, comme toujours le juste milieu à trouver pour jouer Avec Ensemble ! Certains orchestres classiques ont de nos jours fait des tentatives très réussies de concert sans chef, et il y a bien aux USA des essais parfois concluant de "management by absence"....

Cependant avant d'atteindre l'autogestion rêvée et la responsabilité idéale, restons réalistes et travaillons sur l'accompagnement vers l'autonomie des équipes et de leurs membres.

- TOUS ACTIFS, ET TOUS DES SOLISTES

Ne pas savoir n'est pas déshonorant à condition de combler ses manques et de vouloir élargir ses capacités. Cela vaut mieux que de compter sur les autres, de faire semblant de chanter, comme cela est courant dans certaines chorales, en s'accrochant à son voisin, quitte à le perturber par des fausses notes ou des hésitations bruyantes.

Quand le grand chef d'orchestre coréen Myung-Whun Chung prend ses fonctions en 2000, à l'Orchestre Philharmonique de Radio France, d'entrée de jeu, il affirme sa position : "Vous êtes deux cent très bons musiciens, et il y a un premier violon, un premier hautbois, une première flûte, etc... moi je vous demande de vous penser tous comme des solistes et de jouer avec cette attitude... chacun de vous est indispensable, soyez tous des solistes !"

Pour être "Avec Ensemble", pas de "play-back" ou de manque ! chacun doit donner au bon moment et surtout ne doit pas compter sur le voisin pour assurer sa partie !

Le coaching d'équipe est conçu pour créer une cohésion, renforcer le leadership autour d'un objectif commun. Il permet aux membres de l'équipe de formuler leur projet, percevoir les obstacles relationnels ou organisationnels, analyser les situations problématiques pour mieux les appréhender et faciliter la coopération et la solidarité. Ce type de coaching initie chacun à une découverte de l'autre et développe une qualité d'écoute et d'appréciation productrice de sens et de performance pour l'entreprise et les équipes : Comment ne plus refaire la même chose, changer de paradigme, construire sa relation à l'autre, construire le projet dans une relation gagnant-gagnant ?

Ce que l'on observe

• TOUT SE JOUE DANS NOS TÊTES

Notre pire ennemi, c'est toujours nous mêmes.

Prendre conscience de soi, des autres, des systèmes de communication par lesquels nous agissons et réagissons, Reconnaître quand et comment nos émotions et nos désirs viennent déformer, voire imposer nos perceptions de la réalité.

• DANS UNE ÉQUIPE, TOUS NE PRENNENT PAS LE TRAIN À LA MÊME HEURE

Chaque personne vit à des stades de ressentis différents.

Inclusion : Stade initial

Confronté à ses besoins émotionnels et ses préoccupations personnelles, chaque membre tente de déterminer s'il fait vraiment partie du groupe, et s'il y est apprécié. Chacun progresse à son rythme, et ceux qui partent à l'assaut des postes de leaders devront faire preuve d'indulgence et d'altruisme vis à vis des autres.

Affirmation :

Marquer son territoire, définir son rôle, sonder ses propres forces, exprimer son désaccord, se sentir menacé, accepter le conflit avant d'être en accord, s'armer de patience et de pondération. Trop souvent les pulsions agressives sont exprimées de façon latente, en sauvegardant les apparences. Avec le coaching, on aborde, traverse et dépasse réellement ces moments plus rapidement et plus facilement.

Coopération :

S'inscrire dans une relation d'interdépendance et de cohésion.

• NOUS AVONS TOUS DES COMPORTEMENTS PRÉVISIBLES

À chaque type de personnalité correspondent des besoins psychologiques spécifiques conditionnant ses propres motivations. Et chaque type utilise un mode de communication et de fonctionnement préférentiel.

Notre postulat

La cohésion et la performance d'une équipe dépendent des ressources personnelles de chacun plus que de l'application de techniques et de méthodes. Le travail proposé est fortement orienté sur le changement des comportements de tous les membres de l'équipe par la prise en compte des niveaux de conscience ou niveaux logiques dans lesquels chacun se situe.

Dans quelles réalités sommes-nous et souhaitons-nous être ?

Quel est l'état actuel et l'état potentiel ou désiré ?

Notre modèle de coaching permet cette réactualisation et provoque un changement parfois radical dans la perception que l'on a du projet, de soi-même, et des autres.

Dans ce contexte, chacun s'exprime, suggère, sans crainte du ridicule. Les talents cachés se révèlent, les idées, les valeurs non développées se font jour, les frustrations, les croyances, les ambitions s'expriment. Le besoin fondamental et légitime d'être reconnu comme membre solidaire et autonome dans le projet, s'affirme.

Vers la vraie responsabilité, avec l'estime de soi, peuvent alors se développer naturellement les qualités suivantes :

Aptitude à la communication, empathie, patience, compétence, enthousiasme, éveil et vigilance, entraide, courage, humour, tolérance, etc.

• -LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU COACHING D'ÉQUIPE

Quatre phases, alliant les compétences disciplinaires et relationnelles du coach aux ressources des sujets :

1/ Tâtonnement : observer, accueillir, comprendre (l'équipe est peu ou pas encore consciente de ses ressources),

2/ Écoute : Identifier, recueillir de l'information,

3/ Identification : Partager, co-crée, enrichir (l'équipe a pris conscience de ses ressources),

4/ Clarification : Finaliser, autonomiser.

Notre intervention s'inscrit en deux étapes théoriques qu'il convient d'adapter à la situation rencontrée.

Étape 1 :

Participation à une réunion de travail de l'équipe concernée, écoute individuelle des leaders, reformulation des objectifs initiaux du coaching d'équipe. Intervention globale : 6 heures.

Étape 2 :

Accompagnement de l'équipe en plusieurs séances de travail étalées dans le temps.

Phase 1 : 1 journée (2 séances de 3 heures).

Phases 2, 3 et 4 idem. Ces séances de coaching d'équipe peuvent être accompagnées de séance de coaching individuel du leader.

Honoraires d'intervention : Nous consulter / Sur devis.

(Équipe de 6 à 8 personnes).

Présence de 1 ou 2 coachs en phase 1 et 3.

Les intervenants

CV sur demande.

Jean-François BEDEL

Coach et formateur

Ania DAL

Coach et formatrice

Christine LE MORVAN

Coach et formatrice

Yves LEBEDEL

Coach et formateur



avec Ensemble

01 43 48 79 24

<http://avecensemble.eklablog.com>
avecensemble@noos.fr