

Coaching d'équipe

Enjeux

Développer une dynamique d'équipe qui permet de faire institution

Le secteur médico-social est en évolution, impliquant un pilotage de changements. Ce pilotage repose sur une dirigeance porteuse d'une vision, incarnée par un discours et des actes en cohérence.

L'évolution des pratiques débouchant sur des accompagnements "hors les murs", les intervenants socio-éducatifs ont besoin d'une dynamique d'équipe "faisant institution", pour assurer leur travail avec suffisamment d'autonomie.

Objectifs

Développer une culture de coopération.

Le coaching d'équipe permet à votre équipe de construire une compétence collective de coopération, de développement des compétences et de soutien à l'autonomie professionnelle de ses membres en cohérence avec le but et les projets de l'équipe.

Public

Équipes de direction ou de terrain

Cette offre s'adresse à toutes équipes, qu'elles soient permanentes (équipe de direction générale, équipe de direction d'établissement ou service, équipe de terrain) ou à durée déterminée telle une équipe de développement de projet.

Contenus et méthodes

En concertation avec les membres de l'équipe, le ou les objectifs du coaching sont établis en accord entre le coach et le responsable hiérarchique (N+2 ou N+1, suivant la problématique)

Le rythme, la durée du coaching et ses modalités sont contractualisées en cohérence avec le ou les objectifs et contraintes de l'équipe. Le plus souvent 6 à 8 séances sont suffisantes pour que l'équipe et son manager poursuive le développement en autonomie.

Une séance est habituellement structurée en trois temps :

- un temps d'observation d'une séance de travail d'équipe ;
- un temps de "débriefing" ;
- un temps de préconisations avec apport possible d'outils et méthodes de travail.

Ces séances peuvent être complétées par des temps dédiés au développement de compétences collectives.