

**Bienvenue dans cette
nouvelle soirée!**


Votre micro est coupé pour l'instant

Passez par le Tchat pour dire bonsoir

Coaching des équipes

Le modèle de Marshall Goldsmith

Coaching de Accueil par Flea
Objectifs : pour de parler en public — en veut servir
— parler en public

- 
- Un des coachs de dirigeants les plus connus des U.S
 - Travaille uniquement avec des dirigeants de grandes entreprises et leurs équipes
 - Intervient sur un angle précis: la mise en place des comportements nouveaux qui vont permettre de passer au niveau de performance suivant.
 - Principe d'économie: qu'est-ce qui est nécessaire et suffisant pour passer au niveau suivant?
 - Payé au résultat

Le coaching d'équipes sans perte de temps

Coaching de Accueil par Flea
Objectifs : pour de parler en public — en tant que...
— parler en public

Le principe d'Occam

- Guillaume d'Occam
- Philosophe franciscain du XIVe siècle
- Principe de simplicité, d'économie de parcimonie

Pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple?

Less is More

Mies Van der Rohe

Coaching de Acredit per Flea
Objetivo: por de gachos en publico — en un nivel avanzado
— gachos en publico

Présentation du modèle



1. Avant la première réunion

1. Vérifier que le besoin est bien celui d'un coaching d'équipe

Confidentielllement, de 1 à 10: en termes de bon fonctionnement:

A quel niveau sommes-nous dans notre fonctionnement en tant qu'équipe?

A quel niveau devrions-nous être pour atteindre nos objectifs?

2. Calculez le résultat

2. La première réunion d'équipe

1. Discussion du résultat avec l'équipe

2. Si chaque membre pouvait changer 2 comportements clés qui permettraient de passer au niveau désiré, quels seraient ces 2 comportements?

Les écrire au tableau

3. Prioriser et choisir le comportement le plus important

2. La première réunion d'équipe

4. Par 2, en le faisant successivement avec chaque membre de l'équipe:

« Pour que je contribue encore davantage à la réussite de l'équipe, quels sont les 2 comportements que tu me suggères de changer? »

La personne répond, puis on inverse les rôles.
Chacun note ce qu'on lui a dit et remercie son partenaire

exemple: 8 personnes = 7 dialogues

2. La première réunion d'équipe

5. Chacun relit sa liste et y réfléchit

- Il choisit le comportement qui lui semble le plus important
- Il l'énonce au groupe
- Chaque membre fait la même chose à tour de rôle

6. Le coach demande un engagement aux membres de l'équipe

Chaque mois, chacun doit demander un bref retour aux autres, sur l'évolution de ses 2 comportements (le personnel et le collectif)

Rendez-vous est pris à + 3 mois

3. Avant la réunion suivante

1. Chaque membre reçoit plusieurs fiches d'évaluation (1 par membre de l'équipe) qu'il doit remplir et retourner

2. Vous calculez le résultat et vous l'envoyez à chacun avant la prochaine réunion

Que la personne aie un retour sur la façon dont elle est perçue vis à vis des 2 comportements concernés

Modèle de fiche

Mini enquête - Coaching d'équipe

Pensez-vous que cette personne est devenue plus (ou moins) efficace dans les trois derniers mois au regard des points suivants ? (Entourez le numéro qui correspond le mieux à votre évaluation).

	moins efficace			pas de changement perceptible	plus efficace			pas de changements requis	pas suffisamment d'informations
Éléments d'équipe :									
1. clarifie les rôles et les attentes avec les autres membres de l'équipe	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	pcr	psi
2. soutien la décision finale de l'équipe (même si ce n'était pas à l'origine sa propre idée)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	pcr	psi
Éléments individuels :									
1. écoute efficacement les autres	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	pcr	psi
2. fait l'effort de voir la valeur des différentes opinions	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	pcr	psi

Quel suivi la personne a-t-elle demandé ? (Cocher une option)

- Pas de suivi
- Peu de suivi
- Suivi mensuel
- Suivi plus fréquent que mensuel

Que peut faire cette personne pour devenir un membre de l'équipe plus efficace ?

4. Deuxième réunion

1. Passer en revue les résultats avec l'équipe
2. Valoriser les résultats obtenus
3. Puis chaque membre partage les apprentissages qu'il tire de cette évaluation et demande de nouvelles suggestions comme dans l'étape 2.

5mn par personne

Bouclage et calage de la réunion suivante à + 3 mois

5. Avant la réunion suivante

Demande mensuelle de retour faite par chacun sur le progrès des autres.

6. La troisième réunion

Elle a lieu à + 3 mois et se déroule comme la précédente

7. Avant la dernière réunion

Demande mensuelle de retour faite par chacun aux autres sur leurs progrès

8. La dernière réunion

- Elle a lieu à + 3 mois
- Comparaison avec la mesure de départ
- A chaque fois, valorisation
- Au final, applaudissement des résultats

A close-up photograph of a person's hand holding a silver pen over an open notebook. The notebook has handwritten notes in French. The text 'Présentation du modèle' is overlaid in large red font. In the foreground, another notebook is visible with the text 'Coaching de Accueil par Flea' and 'Objectifs pour de passer ses clients' written in cursive. A hand with a gold ring is also visible in the foreground. The background shows a wooden table and a crumpled white paper.

Présentation du modèle

Quel est votre retour?

« Il semble que la perfection soit atteinte non quand il n'y a plus rien à ajouter, mais quand il n'y a plus rien à retrancher ».

Antoine de Saint-Exupéry : *Terre des hommes* chap. III, 1939

*« L'art, c'est l'élimination
du superflu ».*

Picasso

« Quelle serait la plus petite action à mener maintenant, qui donnerait le plus grand résultat? ».

*Pourquoi faire simple quand
on peut faire compliqué?*

Les Shadoks

*«La simplicité est le stade
ultime de la
sophistication»*

Leonard de Vinci