



ATELIER « ACCOMPAGNEMENT EQUIPE »

L'accompagnement d'équipe est souvent considéré comme "facile", du domaine de l'animation, de la facilitation. Personne ne peut dire qu'il n'y a pas une part d'animation, de dynamique de groupe ou de facilitation dans ce type d'accompagnement, dans la mesure où cela concerne un groupe.

Mais, l'accompagnement d'équipe est à l'image du management d'une équipe, de la vie d'une équipe, cela concerne la complexité issue de la présence de multiples systèmes avec des enjeux spécifiques.

LE SENS DE CET ATELIER

L'accompagnement d'équipe est une compétence incontournable dans le quotidien professionnel. Venir vivre cet atelier répond à ce besoin de compétences et de dextérité dans la pratique.

La transmission est au cœur de la vie d'une équipe, c'est un des ingrédients de la montée en culture d'une équipe. Vivre la dynamique de cet atelier est dans un processus de transmission

NOS PARTIS PRIS

- La modélisation de l'accompagnement d'équipe ;
- La pratique des partis pris de l'accompagnement d'équipe dans l'atelier ;
- Le travail du débriefing comme un incontournable de la vie d'une équipe ;
- La transmission des compétences, de l'animation et des bases théoriques ;
- L'expérience de l'action et la régulation à partir des vécus des participants.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Que le vécu du groupe soit apprenant et participe à la montée en puissance de chacun ;
- Que chacun reparte avec des éléments concrets et à sa main, lui permettant de mener des accompagnements d'équipe au plus près des besoins de ses interlocuteurs.



A QUI S'ADRESSE CE PARCOURS ?

- Coachs, Consultants, Formateurs, ... les intervenants auprès d'équipe ;
- Selon la typologie des participants, cela peut aussi devenir un atelier de managers dans leur développement d'accompagnateur de leur propre équipe.

PRE-REQUIS

- Être dans un rôle de management, d'animation ou d'accompagnement d'équipe : Consultant, Formateur, Animateur, Manager, Dirigeant, Coach.
- La disponibilité de sujets et de questionnements à travailler dans l'atelier pour alimenter l'action et la pratique aux cours des 3 jours de l'atelier.
- Un rendez-vous préalable avec Philippe Le Goff permettant de valider les pré-requis, mais aussi de faire connaissance et de partager sur le projet de chaque participant en regard de cet atelier.

DUREE ET LIEU

Un atelier de 3 jours dans un lieu de l'agglomération nantaise défini selon la taille du groupe

METHODES PEDAGOGIQUES

Les modalités pédagogiques sont modélisantes de celles applicables à un séminaire d'accompagnement d'équipe et privilégient l'interaction et l'intelligence de situation (Travail en binôme et sous-groupe, partage de représentation, élaboration de cadres communes, théorisation, modèles de pratiques et d'expérimentation)



PROGRAMME

Cet atelier de 3 jours animé par Philippe Le Goff coach depuis 25 ans apporte des modèles incontournables sur l'accompagnement d'équipe, sur le fonctionnement d'une équipe, sur le déroulé d'un accompagnement d'équipe et sur la posture du coach pour l'action de ses clients.

C'est aussi un lieu de supervision et d'élaboration pour les participants.

Les grands thèmes abordés et travaillés peuvent, sans exhaustivité, se retrouver dans :

- Le regard sur une équipe à travers la complexité des niveaux d'ordre présents, les différentes parties prenantes et les timings spécifiques à chaque système
- La relation avec le leader de l'équipe dans la préparation et le déroulement de la mission
- La relation et le travail avec les membres de l'équipe
- La création du plan d'intervention
- L'animation d'une mission dans une dynamique du vécu instantané
- La pratique des mises en situation avec l'analogie aux pratiques habituelles de l'équipe
- L'utilisation de temps d'expérimentation pour l'apprentissage dans l'action
- La montée en culture comme fil rouge d'une mission
- Les processus soft de régulation pour la cohérence des actions
- Le déroulement d'une mission depuis les premiers contacts clients, jusqu'aux suites de mission
- Des repères théoriques éclairant et nourrissant la pratique de l'accompagnement d'équipe :
 - « Mille-feuilles » des systèmes présents - Une représentation de la complexité avec les niveaux logiques de l'accompagnement d'équipe ;
 - Triptyque dans l'action – La mise en action à partir du « Mille-feuilles » ;
 - Modèle du « Ensemble » - Le cœur du « Mille-feuille » : les fonctions vivantes d'une équipe ;
 - Niveaux d'ordre de l'équipe – La transposition dans le fonctionnement d'une équipe ;

TARIFS

- Individuel/Auto-entrepreneur : 785 € net de taxes
- Entreprise : 1 175 € net de taxes
- OPCO : 1 450 € net de taxes

Le règlement se fait auprès d'HOLONOMIE bénéficiant d'un numéro d'agrément au titre de la formation professionnelle et exonéré de TVA pour les prestations de formation.

ORGANISME DE FORMATION

Organisme de droit privé : Holonomie 13, rue d'Orléans 44000 Nantes.

Enregistré auprès de la Préfecture de Région des pays de Loire au titre de la formation professionnelle sous le numéro 52 44 03825 44.

Contact : Anne Granet : 02 40 49 00 25 – anne.granet@holonomie.com



INTERVENANT

Philippe Le Goff – HOLONOMIE¹

Coach, Enseignant et Superviseur de coachs et de managers.
Sophrologue, psychogénéalogiste, psychopraticien.
Enseignant Ecole « Coach & Team® Nantes » certifié TSCT.
Fondateur d'Holonomie en 2001

NOS REFERENCES

Des références provenant des outils d'animation et de facilitation développés depuis les années 80 autour de Juran, Ishikawa, Deming, Osborn, De Bono, Gary Hamel, Robert Waterman, Tom Peters, Shiba Shiji, Hubert Jaoui, Guy Aznar, Vincent Lenhardt ...

Des références provenant, entre autres, des théories les plus récentes sur la coopération et le développement des groupes :

- Clare W. Graves : spirale dynamique
- Ken Wilber : vision intégrale
- Richard Barrett : management par les valeurs
- Frédéric Laloux : reinventing organizations
- Peter Senge : la cinquième discipline
- Robert E. Quinn : organisations positives
- Gary Hamel : les évolutions du management
- Eric Albert : Le manager durable
- Thomas d'Ansembourg : communication non violente
- Mihály Csíkszentmihályi : théorie du flow
- Daniel Pink : motivation intrinsèque
- Jacques Attali : économie positive, prospective
- Gérard Endenburg : sociocratie

Et fondamentalement, les contenus et les modes d'animation du Parcours « L'Art du Groupe » élaborés et proposés par Holonomie (Daniel Chernet et Philippe Le Goff) précédemment.

¹ Pour plus de détails sur l'activité d'Holonomie www.holonomie.com

Annexe 1 :

Le modèle « Mille-feuille »

Influences et fonctionnements d'une équipe



- « L'inspiration » : philosophie de l'action, paradigmes qui la guide, parti-pris des leaders et des membres, partagés ou non partagés, styles des leaders historiques et vivants, cultures des groupes et sous-groupes
- « Les influences systémiques » : mettent en évidence les différents niveaux d'interactions du groupe avec l'environnement dans lequel il vit, ainsi que les différents niveaux d'influence réciproque du groupe et des fonctionnements relationnels, sociologiques et psychologique des membres et du leader. Elles font le lien entre ces influences, l'activité et les modes de fonctionnement du groupe.
- « Les boucles systémiques » : permettent d'identifier les différents systèmes en présence avec leur influence aidante ou freinante sur l'atteinte d'un objectif ou le développement d'une intention.
- « Les fonctions vivantes du groupe » : le cœur du modèle « Mille-feuille » : Penser – Agir – Ressentir ensemble / Vivre Ensemble / S'Orienter & se Mettre en mouvement.
- Les « 5 logiques » le moteur du groupe/ la dynamique, ce qui permet l'efficacité du groupe : story-board / rôles et postures / processus de travail / mouvement vers la coopération / routines.
- Les « outils » : ils définissent les capacités et les ressources d'intervention, d'action au sein du groupe. Les outils sont en lien avec les boucles systémiques (ils permettent ou non d'agir vers l'objectif ou l'intention) et soutiennent des paradigmes. Leur cohérence avec le paradigme et les intentions, permet d'alimenter un fonctionnement performant des 5 logiques.

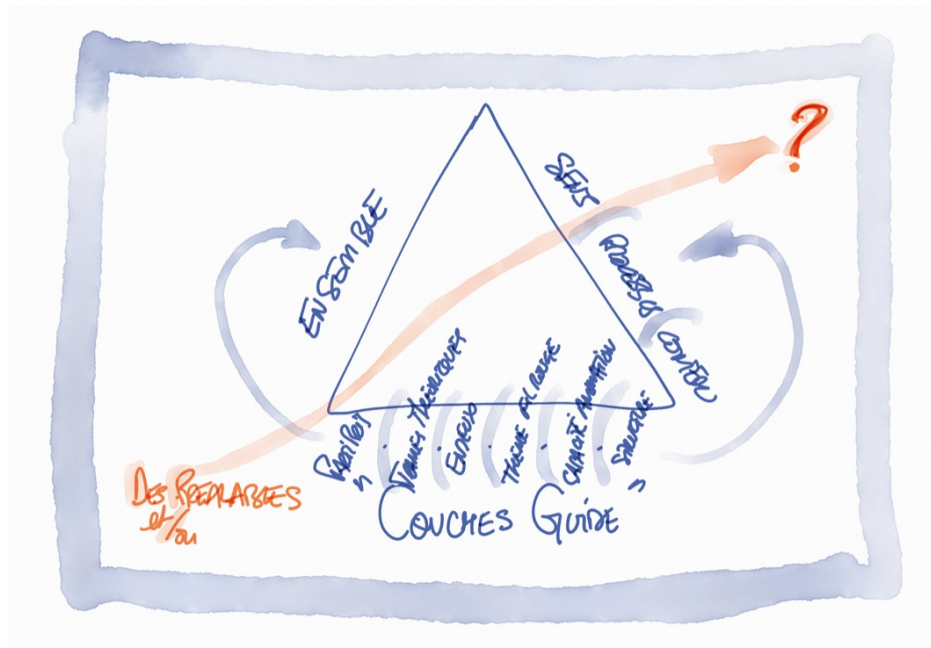


Le millefeuille est un gâteau présentant un ensemble de couches indissociables, différentes et liées entre elles.

De la même manière, les éléments qui influencent le groupe, repris dans le modèle, sont multiples et en interaction permanente. L'analyse du fonctionnement d'un groupe nécessite un regard intégratif des interactions réciproques entre les influences et les différents niveaux d'observation du fonctionnement du groupe. Cette connaissance permet des interventions précises sur les 5 logiques de fonctionnement du groupe, avec des outils adaptés et spécifiques.

Annexe 2 :

Les « 5 logiques » permettant l'efficacité d'une équipe



- **Logique de story-board : le chemin de vie du groupe de sa fondation à sa fin**
 - Créer un groupe, clarifier les règles, le cadre et le contrat de fonctionnement
 - Partager des représentations, des objectifs, des ambitions, des valeurs, des modes de fonctionnement
 - Intégrer et se séparer d'une personne.
 - Gérer des conflits
 - Clôturer un groupe...

- **Logique de rôles et de postures dans le groupe :**
 - Développer une posture de leader bienveillant, exigeant, autoréflexif, ouvert et humble... adapté aux évolutions des organisations
 - Développer une posture de membre engagé, responsable, apte à prendre le leadership, autonome, actif... adapté à la coopération au sein des groupes
 - Apprendre à se connaître, identifier et prendre en compte les attentes de rôles concernant le leader et les membres
 - Apprendre à créer du lien, à gérer les incompréhensions.

- **Logique de processus de travail :**
 - Prendre des décisions en commun (objectifs, ressources, processus...)
 - Réaliser et mesurer l'activité
 - Partager des représentations
 - Etablir le diagnostic de situations et rechercher des solutions
 - Innover, créer des modes de fonctionnement nouveaux
 - Définir et piloter des plans d'action
 - Créer une boîte à outil adaptée au groupe.



- **Logique de mouvement des groupes et des individus vers la coopération :**
 - Etre clair sur la collaboration, la coordination, la coopération
 - Différents modèles de développement des groupes
 - Savoir intervenir pour créer et accompagner le mouvement

- **Logique des routines de fonctionnement :**
 - Partager ses ressentis, ses pensées, ses désirs et besoins
 - Savoir donner du feed-back et des signes de reconnaissance
 - Droit à l'erreur et traitement des difficultés
 - Intervenir pour une communication positive
 - Partager les temps de parole
 - Gérer l'énergie du groupe
 - Gérer les conflits et les compétitions dans une dynamique positive pour le groupe
 - Partager le pouvoir et éviter les jeux de pouvoir