Accompagnement d'une équipe de direction



Objectifs, difficultés et attendus

Dans un contexte de forts enjeux, et pour garantir la réussite d'une nouvelle organisation, le client souhaite une démarche d'accompagnement de l'équipe de direction,

Au service des objectifs :

- ✓ Développement de l'équipe,
- ✓ Déploiement opérationnel des missions du DG et de son équipe,
- ✓ Articulation cohérente et efficace entre chacun : une feuille de route pour construire une équipe efficace, soudée et épanouie.

Des axes et une méthode de travail (1/2)

| Axes de travail | => Bénéfice attendu | → proposition de méthode de travail |
|--|---|---|
| Diagnostic de l'existant : modes de fonctionnement, ressenti et positionnement des membres de l'équipe. | ⇒ Intégration des membres de l'équipe à la démarche. ⇒ Adaptation des méthodes à la réalité de la situation. | → Rencontres individuelles, échange sur la situation, les ressentis, les difficultés, les besoins et propositions de contribution, etc → Etablissement d'une synthèse et de propositions de ré-orientation de la démarche. Construction du planning d'intervention. |
| Appui individuel au dirigeant (et si besoin à d'autres membres de l'équipe). Travail sur la posture. | ⇒ Prise en compte des besoins du dirigeant : ⇒ Un espace temps dédié pour consolider son rôle et lui permettre de définir sa stratégie gagnante. | Travailler sur la communication, les processus de délégation et les modes de fonctionnement : → Travail de quelques séances en individuel : Utilisation de l'inventaire Process Com en appui Travail sur la manière dont le DG fait appel à ses ressources personnelles et dont il s'appuie sur le collectif, pour assurer son rôle. |

Des axes et une méthode de travail (2/2)

| Axes de travail | => Bénéfice attendu | → proposition de méthode de travail |
|--|--|---|
| Accompagnement collectif: connaissance personnelle et mutuelle. Communication. Construction de l'équipe, articulation cohérente et efficace. De manière ludique et sérieuse avec des outils innovants. | ⇒ Intégration de toutes les énergies au service d'un projet, d'une vision et de méthodes de travail communes. | Développement de la capacité de communication et d'interactivité, mise en synergie des compétences de l'équipe, assurer le relai de la politique, et de la stratégie : → Passation de l'inventaire Process Com pour chaque membre de l'équipe, travail en collectif avec cet outil pour mettre en évidence les points forts et les besoins de chacun, pour mettre toutes les énergies au service du collectif et ce dans le respect de la confidentialité et des personnes. → Construction de la vision commune : qu'est ce qui nous rassemble ? Comment voulons-nous fonctionner ? Quelle est notre feuille de route ? Comment pouvons-nous suivre notre plan d'actions dans le temps ? → Utilisation des briques LEGO pour stimuler la créativité et l'émergence d'idées nouvelles, et aboutir à ce livrable en 3D en un temps record. |
| Accompagnement collectif: mise en situation sur des cas réels et en s'appuyant sur les outils de management et de pilotage adaptés | ⇒ Regard extérieur sur les pratiques utilisées. ⇒ Appropriation des outils et mise en œuvre directement opérationnelle. | Comment déléguer, accompagner, guider, manager → En s'appuyant sur une pédagogie active fondée sur des situations vécues. Faire émerger les solutions et plans d'actions à mettre en place, agir différemment. Thématiques possibles, à adapter : communication et leadership, les rôles des managers, et comment ils s'adaptent à leurs collaborateurs, comment ils délèguent, |

etc..

Démarche d'intervention (1/2)

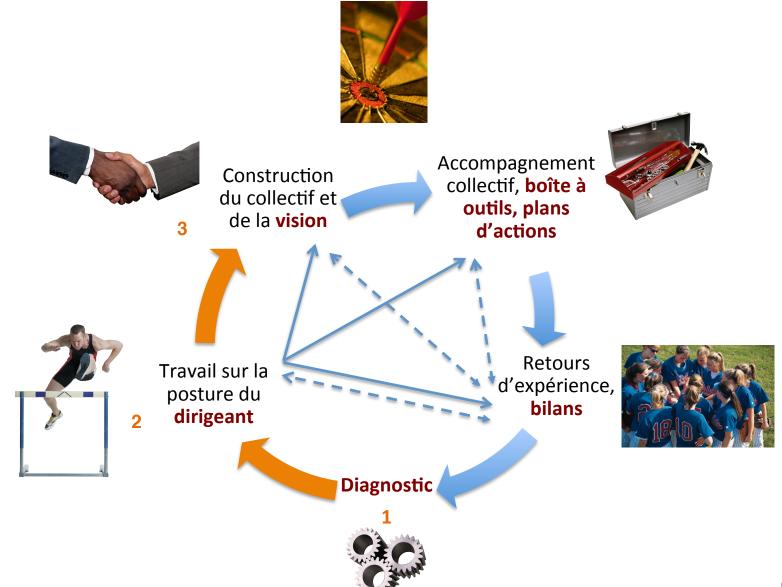
Pour répondre à ces différents axes, une approche à la fois **complète**, **multi- dimensionnelle et souple :**

- ✓ Pragmatique : un diagnostic et des retours d'expérience réguliers pour s'adapter à votre réalité.
- ✓ Personnalisée : le dirigeant et l'équipe sont écoutés, pour que chacun puisse comprendre et investir sa place dans l'organisation.
- ✓ Collective : évolution vers une équipe qui sait se réguler sereinement.
- ✓ Complète : toutes les dimensions sont prises en compte, grâce à des bilans réguliers.
- ✓ Souple : une articulation des étapes qui peut évoluer en fonction du diagnostic et des changements vécus au fil de l'année.



Le schéma suivant illustre notre proposition de démarche d'intervention :

Démarche d'intervention : schéma d'ensemble (2/2)



Annexe : Des valeurs fortes, des méthodes pour s'adapter à vos besoins et se mettre au service de votre objectif

→ Des valeurs humanistes : la bienveillance, la culture orientée résultat et le plaisir de co-construire.

→ Des méthodes :

- L'Intelligence émotionnelle : mieux se connaître pour mieux interagir avec les autres, en s'appuyant sur le contexte professionnel.
- L'Approche systémique : prendre en compte le système dans son ensemble pour faciliter le changement.
- Le modèle Process Com : cet inventaire de la personnalité a été développé par Taibi Kahler, psychologue et chercheur américain, pour la NASA notamment. Il permet de comprendre les émotions vécues et les éventuels mécanismes de stress, de connaître ses points forts et ses modes de communication, facilitant ainsi la connaissance de soi et la relation avec les autres. Il est utilisé en coaching individuel. En équipe, il permet de partager sur la manière dont chacun vit le changement, de travailler sur la manière d'interagir en groupe pour s'appuyer sur les points forts de tous, au service de l'objectif commun. C'est un formidable booster de la relation d'équipe.
- Une pédagogie proactive, en mode coaching et utilisant les Pratiques Narratives : alternance d'apports méthodologiques et d'ateliers de travail sur les situations réelles des participants.
- La **méthode LEGO® SERIOUS PLAY®** : une manière ludique ET sérieuse de construire ensemble, en mettant en action l'intelligence des mains.
- → Une expérience : Roselyne GRANIER, Coach, conceptrice de séminaires accélérateurs d'intelligence collective



Roselyne Granier connaît bien l'entreprise, ses enjeux et ses difficultés : elle vous fait bénéficier de cette expérience de 22 ans ainsi que de son expertise de coach, développée depuis 6 ans.

Grâce à une approche alliant empathie et pro-activité, se met rapidement en place une relation de confiance, vous permettant de vous libérer, de faire tomber les barrières et de travailler avec efficacité sur vos objectifs. Structurée autour d'une démarche à fois bienveillante et directive, cette approche vous apporte des éclairages, au travers d'outils et de méthodologies, ainsi qu'une mise en perspective concrète des situations réelles, grâce aux feedbacks en miroir.

Elle est convaincue que chaque individu a des qualités uniques et qu'il est possible, en allant y puiser, de réaliser ce qui paraissait impossible.

Diplômée d'HEC, formée au coaching chez International MOZAIK, certifiée Coach Senior Médiat-coaching (EMCC) et Process Com. Facilitateur certifié LEGO® SERIOUS PLAY®.

Références : Groupes EDF, ENGIE, Amaury, ELIOR. Laboratoires Servier, Nespresso, Banque Neuflize OBC, SOPRA Consulting, PROVADYS, NOMIOS, ...