PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT

Accompagnement au changement dans les équipes

Grâce au coaching d'équipe

PUBLIC	Directions, CODIR, équipes de managers, équipes projet, services ou collectifs opérationnels engagés dans une transformation, une réorganisation, un nouveau projet ou une évolution de culture managériale.
DURÉE	Format modulable selon le diagnostic initial : accompagnement court ou parcours renforcé, par exemple 3 à 6 séances collectives de 2 h à 3 h, complétées si besoin par un temps de cadrage et un bilan avec le référent.
PRÉREQUIS	Être une équipe, un collectif de travail ou une équipe de direction concernée par une évolution d'organisation, de pratiques, de posture managériale ou de fonctionnement collectif.
TARIF	Sur devis, selon le nombre de bénéficiaires, le nombre de séances, les modalités d'intervention et le niveau de préparation attendu.
FINALITÉ	Accompagner les équipes dans les phases de changement afin de favoriser la compréhension, l'adhésion, la coopération et la mise en action collective. Le coaching d'équipe permet de créer un espace sécurisé pour clarifier les enjeux, dépasser les résistances, renforcer la confiance et construire des modes de fonctionnement adaptés au projet de transformation.

Objectifs opérationnels

À l'issue de l'accompagnement, les participants seront capables de :

- comprendre les étapes humaines et collectives d'un changement ;
- identifier les freins, les résistances et les leviers d'adhésion au sein de l'équipe ;
- clarifier les rôles, responsabilités et contributions attendues dans le projet de transformation ;
- développer une communication plus constructive autour des changements en cours ;
- co-construire des règles de fonctionnement, des décisions et un plan d'action partagé ;
- renforcer la confiance, la coopération et l'engagement dans la durée.

Compétences et capacités collectives visées

- Partager une vision commune du changement et de ses impacts.
- Exprimer les préoccupations de manière professionnelle et orientée solution.
- Transformer les tensions en sujets de travail utiles pour l'équipe.
- Prendre des décisions collectives plus claires, réalistes et suivies.
- Installer des rituels d'équipe favorisant l'alignement, le feedback et la responsabilisation.

Déroulé type de l’accompagnement

1- Cadrage de la demande : contexte, enjeux, objectifs, parties prenantes, critères de réussite.

2- Diagnostic partagé : perception du changement, zones de tension, ressources et besoins de l'équipe.

3- Séances de coaching d'équipe : clarification, coopération, régulation, engagements et passage à l'action.

4- Ancrage opérationnel : plan d'action, suivi des décisions, points d'étape et ajustements.

5- Bilan : apprentissages, progrès observés, prochaines étapes et recommandations.

Contenus adaptés au contexte

L'accompagnement s'appuie sur les situations réelles vécues par l'équipe. Il peut notamment traiter :

- une réorganisation, une fusion de services ou une évolution des responsabilités ;
- l'arrivée d'un nouveau manager, d'une nouvelle stratégie ou de nouveaux processus ;
- des difficultés d'adhésion, de communication ou de compréhension du sens du changement ;
- des tensions entre métiers, services ou niveaux hiérarchiques ;
- un besoin de renforcer la cohésion, la confiance ou la qualité des décisions collectives ;
- la nécessité d'installer des rituels efficaces pour piloter le changement dans le temps.

Outils et méthodes de coaching d’équipe

- Questionnement systémique et clarification des représentations.
- Cartographie des parties prenantes, des freins et des leviers d'adhésion.
- Travail sur les rôles, les responsabilités, les interfaces et les règles du jeu collectives.
- Régulation des tensions, écoute active, reformulation et feedback constructif.
- Ateliers d'intelligence collective, co-développement, priorisation et plan d'action.

Moyens pédagogiques et supports

- Support ou fiche de synthèse remis aux participants selon le format retenu.
- Paperboard, vidéoprojecteur ou outils collaboratifs numériques.
- Fiches outils : courbe du changement, matrice des parties prenantes, plan d'action, feedback, méthode DESC.
- Cas pratiques et situations contextualisées à l'activité de l'équipe accompagnée.

Modalités d’évaluation et de bilan

- En amont : recueil des attentes, analyse du contexte et auto-positionnement collectif.
- Pendant : observation des interactions, formalisation des apprentissages et ajustements au fil des séances.
- En fin de parcours : bilan des acquis, mesure des progrès, plan d'action collectif et engagements de suivi.
- À chaud et/ou à froid : questionnaire de satisfaction, retour du commanditaire et point d'étape sur les transformations observées.

Organisation et cadre de l’accompagnement

Modalités et délai d’accès

L'accompagnement est ouvert à la demande tout au long de l'année. Un échange préalable permet d'analyser le contexte, les objectifs, les besoins de l'équipe et les contraintes d'organisation. Les délais moyens de démarrage dépendent de la période souhaitée ; le parcours peut généralement débuter au plus tard sous 60 jours ouvrés après le premier contact et la validation de la proposition.

Lieu et modalités

Accompagnement réalisé en présentiel.

Moyens mobilisés

- Entretien de cadrage avec le commanditaire et, si nécessaire, diagnostic des besoins de l'équipe.
- Séquences collectives de coaching d'équipe centrées sur les situations réelles du collectif.
- Alternance de temps de clarification, d'apports ciblés, d'intelligence collective et d'expérimentation.
- Mises en situation, échanges réflexifs, plans d'action et engagements opérationnels.

Modalités d’évaluation

1- Positionnement initial : recueil des attentes, clarification des enjeux du changement et identification des indicateurs de réussite.

2- Évaluation en fin de parcours : bilan collectif, mesure des avancées, formalisation d'un plan d'action et recueil de satisfaction.

Suivi de l’exécution

- Une proposition d'accompagnement ou convention précise les objectifs, la durée, les modalités et les engagements réciproques.
- Une feuille d'émargement ou tout autre justificatif de présence peut être établi pour les séances collectives.
- Une synthèse de bilan peut être remise au commanditaire dans le respect de la confidentialité des échanges.
- Les supports, fiches outils ou plans d'action sont transmis aux bénéficiaires par email ou tout autre moyen de téléchargement.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Pour tout besoin spécifique en matière de handicap, nous vous invitons à nous contacter directement à l'adresse caroline@oigo-coaching.com, afin d'étudier ensemble les possibilités d'adaptation de l'accompagnement.

Ce type d’accompagnement n’est pas soumis à une prise en charge par OPCO.
Il s’agit d’un accompagnement stratégique voulu par l’entreprise.