PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT

Favoriser la coopération et l'engagement dans les équipes

Grâce au coaching d'équipe

PUBLIC	Directions, CODIR, équipes de managers, équipes projet, services ou collectifs opérationnels souhaitant mieux coopérer, fluidifier les relations de travail, renforcer la motivation collective et installer une culture d'engagement durable.
DURÉE	Format modulable selon le diagnostic initial : parcours court ou renforcé, par exemple 3 à 6 séances collectives de 2 h à 3 h, complétées si besoin par un temps de cadrage, des entretiens ciblés et un bilan avec le commanditaire.
PRÉREQUIS	Faire partie d'une équipe, d'un collectif de travail, d'une équipe projet ou d'une équipe de direction souhaitant renforcer ses modes de coopération, son implication et sa responsabilisation collective.
TARIF	Sur devis, selon le nombre de bénéficiaires, le nombre de séances, les modalités d'intervention et le niveau de préparation attendu.
FINALITÉ	Développer une dynamique collective plus fluide, engagée et constructive au sein de l'équipe. Le coaching d'équipe permet de clarifier les modes de fonctionnement, de renforcer la confiance, d'améliorer la qualité des interactions et de soutenir l'engagement de chacun au service d'objectifs partagés.

Objectifs opérationnels

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

- identifier les leviers et les freins à la coopération dans leur fonctionnement quotidien ;
- clarifier les rôles, les responsabilités, les attentes et les contributions de chacun ;
- développer une communication plus directe, constructive et orientée solution ;
- renforcer la confiance, la reconnaissance et la qualité des interactions entre membres de l'équipe ;
- co-construire des règles de fonctionnement, des rituels et des engagements partagés ;
- mettre en place un plan d'action favorisant l'engagement individuel et collectif dans la durée.

Compétences et capacités collectives visées

- Partager une vision commune des objectifs et du sens de l'action collective.
- Coopérer avec plus de clarté, de responsabilisation et de confiance.
- Exprimer les besoins, les irritants et les désaccords de manière professionnelle.
- Prendre des décisions collectives plus efficaces, suivies et assumées.
- Installer des habitudes de feedback, d'entraide et d'amélioration continue.

Déroulé type de l’accompagnement

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

2- Diagnostic partagé : niveau de confiance, qualité de coopération, zones de blocage et ressources du collectif.

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

4- Ancrage opérationnel : rituels d'équipe, suivi des engagements, ajustements et apprentissages collectifs.

5- Bilan : progrès observés, niveau d'engagement, prochaines étapes et recommandations.

Contenus adaptés au contexte

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

- un manque de fluidité dans les transmissions ou dans la coordination entre métiers ;
- des difficultés à prendre des décisions partagées ou à tenir les engagements collectifs ;
- des tensions, silos, non-dits ou incompréhensions qui freinent la coopération ;
- un besoin de renforcer la motivation, la confiance ou le sentiment d'appartenance ;
- l'intégration de nouveaux membres, de nouvelles missions ou de nouveaux modes de fonctionnement ;
- la nécessité de mieux faire vivre les valeurs, les responsabilités et les rituels d'équipe.

Outils et méthodes de coaching d’équipe

- Questionnement systémique et clarification des représentations individuelles et collectives.
- Cartographie des interactions, des interfaces, des points de friction et des leviers de coopération.
- Travail sur les rôles, les responsabilités, les attentes réciproques et les règles du jeu collectives.
- Régulation des tensions, écoute active, reformulation, feedback constructif et communication assertive.
- Ateliers d'intelligence collective, co-développement, priorisation, prise de décision 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 : cadre de coopération, rôles et responsabilités, feedback, écoute active, méthode DESC, plan d'action collectif.
- Cas pratiques, mises en situation et exercices contextualisés 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, les freins éventuels à la coopération 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 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'intelligence collective, d'apports ciblés et d'expérimentation.
- Ateliers de coopération, mises en situation, régulation des tensions, plans d'action et engagements opérationnels.

Modalités d’évaluation

1- Positionnement initial : recueil des attentes, clarification des enjeux de coopération 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.