

Les ateliers Alidade

« Coaching collectif de dirigeants »

Présentation

Objet

Ce document présente l'atelier Alidade « coaching collectif de dirigeants ». Cet atelier de formation-action se déroule dans la région de Marseille et dans la région parisienne. Voir les dates prévues dans la rubrique « calendrier » (Un 3^{ème} atelier doit démarrer à Lyon mi- 2006)

Synthèse

Approche

En tant que dirigeant de PME vous vous sentez parfois seul. En effet vous pouvez être seul, quelle que soit la taille de votre entreprise et malgré la performance de votre équipe, à réfléchir, analyser et décider dans tous les domaines stratégiques de votre structure (gestion, production, marketing et commercialisation, ressources humaines, etc....)

« je me sens seul pour assumer la responsabilité de mes choix stratégiques »

Comment échanger avec ses pairs sur tous ces sujets sans dévoiler sa stratégie, ses faiblesses, ses forces ? Comment améliorer son niveau de compétence sans un regard extérieur ?

Produits à fournir

Vous, dirigeant d'entreprise, bénéficiez dans ce travail collectif d'un accompagnement personnalisé qui va vous permettre :

- de définir puis d'atteindre votre objectif
- d'améliorer votre satisfaction par rapport à votre fonction
- d'échanger et donc d'enrichir votre vivier d'idées
- de faire évoluer votre cadre de référence et de l'enrichir

Posture du coach

Il y a ici un choix délibéré de ma part pour la posture suivante, celle du coach :
Ü Le coach lui n'est pas un expert du contenu, mais un expert du processus. Il n'a pas les bonnes réponses mais sa capacité réside dans le fait qu'il pose les questions qui feront émerger les solutions adaptées à chaque entreprise.
Ü Le consultant préconise les « bonnes » solutions pour l'organisation. En tant « qu'expert » il sait. J'ai choisi la posture du coach.

Proposition :

Cette proposition traite des sujets suivants :

Sujet	Page
Principes de base du coaching	2
Méthodologie du coaching collectif et fonctions déléguées	3
Calendrier région Sud	4
Calendrier région parisienne	5
Coût	6
Notre société	7
Bulletin d'inscription	8

Principes de base du coaching

Définition anglo-saxonne

Le coach anglo-saxon est l'entraîneur d'une équipe de sport ou d'un grand sportif. Le coach est celui qui accompagne les sportifs vers leur objectif : réussir un exploit.
Le coach en entreprise accompagne ses champions : dirigeants, managers et cadres, vers leur but, et l'amélioration de leurs pratiques. Il accompagne aussi vers leur satisfaction, d'atteindre l'objectif qu'ils se fixent.

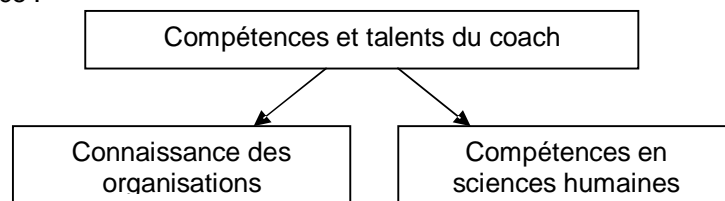
Tout un art

Le coaching est un art ancien. Déjà Socrate avec la maïeutique, le pratiquait sous une forme dont nous nous inspirons aujourd'hui.

« Comme tout art, le coaching s'appuie sur des techniques et ne se révèle pleinement qu'avec ceux qui le pratiquent. »¹

Qui est le coach ?

Le coach a en général exercé plusieurs métiers au cours de sa carrière, il travaille et maîtrise le processus du changement. Il doit s'appuyer sur sa double compétence :



Principe de base

La démarche du coaching repose sur la découverte, par le coaché, de ses propres moyens pour parvenir à sa solution. Pas de conseils en coaching, mais une réflexion et une recherche. C'est une co-production de solutions adaptées et personnalisées grâce aux questions du coach.

Techniques

Le coaching s'appuie sur une méthodologie précise qui comprend diverses techniques maîtrisées par le coach :

- des techniques de questionnement
- des techniques d'écoute
- des techniques de reformulation
- des jeux de rôles
- une connaissance et une maîtrise de l'approche systémique
- techniques de communication (PNL, analyse transactionnelle)
- savoir donner du feed back (oser donner l'information retour)

¹ « Coacher » d'Olivier Devillard (Membre fondateur de la SF Coach). Ed. DUNOD 2001

Méthodologie du coaching collectif et fonctions déléguées

Coaching collectif L'approche ici est celle du coach qui fait émerger les réponses. Ce n'est pas l'expert qui apporte les réponses, mais ce sont bien les membres du groupe qui **ensemble** apportent les solutions aux problématiques traitées pendant ce coaching.

Les fonctions déléguées : Outil de développement des organisations

Les fonctions déléguées² : il s'agit d'une technique d'organisation de réunions comme outil de développement stratégique. En effet, en participant à ces réunions et en assumant à tour de rôle différentes fonctions, les dirigeants peuvent ainsi modéliser un fonctionnement dont ils se resserriront ensuite dans leurs structures. Les relations mises en place pendant ces séances, le partage des responsabilités (fonctions déléguées pour l'organisation, l'animation, le respect du timing) permettent au dirigeant qui apprend à être coach, de reproduire les conditions de réunions de direction rencontrées en entreprise. A leur tour, les dirigeants de PME/TPE participants aux séances de coaching collectif peuvent modéliser ce travail afin de l'appliquer dans leur propre structure.

Les rôles des fonctions déléguées

ROLE	ACTIONS	TIMING
FACILITEUR	anime et facilite, est le chef d'orchestre	tte la journée
CADENCEUR	surveille l'écoulement du tps et avise le groupe	tte la journée (5', 10')
POUSSE DECISION	provocation et suivi de décision, consigne par écrit	tte la journée dès que besoin
COACH	c'est la conscience, celui qui invite à ... pour la prochaine fois	en fin de journée, environ ¼ d'heure à 20 mn
HOTE	accueille le groupe, gère les détails matériels	à tour de rôle, on est hôte pour la journée entière

Note sur le rôle du Coach comme fonction déléguée

Cette prestation, qui nécessite souvent un apprentissage, met en oeuvre des compétences de coaching souvent peu connues et peu pratiquées par les managers ou chefs d'entreprises de toutes tailles. Ces techniques, particulièrement propices au développement de la motivation au sein des équipes, sont ici utilisées tout au long de la journée par le coach formateur. Ceci permet aux dirigeants :

- Û d'acquérir ces compétences en les pratiquant
- Û de les modéliser et de les appliquer dans leurs entreprises

Principe de circularité

Afin d'assurer un partage des responsabilités au sein du groupe, il est important que ces rôles soient assumés à tour de rôle.

² Voir le site d'Alain Cardon www.metasyteme.com pour une explication détaillée de ce processus

Calendrier 2006 - Région Sud

Principe

L'atelier « coaching collectif de dirigeants » de la région de Marseille se déroule un lundi par mois, de janvier à décembre 2006, soit au total dix séances. Le dirigeant s'engage pour les dix séances. (pas d'atelier en juillet et août)

Chaque séance fait l'objet d'un thème central autour duquel chaque dirigeant est invité à réfléchir afin d'apporter sa contribution active lors de chaque journée de travail. Il a, à ce moment là, l'opportunité de se faire coacher sur sa problématique personnelle en rapport avec le thème de la journée, ou encore le « fil conducteur ». Les options proposées par les autres dirigeants lors du débriefing collectif sont autant de pistes de réflexion offertes sur le sujet.

On apprend en réfléchissant à son propre cas, on apprend aussi en réfléchissant à des solutions pour les autres.

Possibilité d'intégrer le groupe en cours d'année.

date	Fil conducteur
16 janvier	Présentation Stratégie, styles de management S'affirmer, se faire respecter, se faire aimer
13 février	RH, recruter et former. Motiver ses collaborateurs, cadrer et encadrer favoriser la créativité Vérification et surveillance
13 mars	travailler en équipe à l'interne et à l'externe interne : optimiser le travail en équipe Animer une réunion dynamique et efficace externe : travailler en réseau, veille environnementale adhérer à des organisations professionnelles
3 avril	gestion et tableaux de bord comment faire qui doit s'en occuper comment choisir les indicateurs
15 mai	fonction commerciale, positionnement marketing actions de promotions communication salons, dynamiser les ventes
19 juin	libre. Conclusion

Calendrier 2006 - Région parisienne

Principe

L'atelier « coaching collectif de dirigeants » de la région parisienne se déroule un vendredi par mois, de janvier à décembre 2006, soit au total dix séances. Le dirigeant s'engage pour les dix séances. (pas d'atelier en juillet et août)

Chaque séance fait l'objet d'un thème central autour duquel chaque dirigeant est invité à réfléchir afin d'apporter sa contribution active lors de chaque journée de travail. Il a, à ce moment là, l'opportunité de se faire coacher sur sa problématique personnelle en rapport avec le thème de la journée, ou encore le « fil conducteur ». Les options proposées par les autres dirigeants lors du débriefing collectif sont autant de pistes de réflexion offertes sur le sujet.

On apprend en réfléchissant à son propre cas, on apprend aussi en réfléchissant à des solutions pour les autres.

Possibilité d'intégrer le groupe en cours d'année.

date	Fil conducteur
13 janvier	Présentation Stratégie, styles de management
3 février	RH, recruter et former. Motiver ses collaborateurs, cadrer et encadrer Vérification et surveillance
3 mars	travailler en équipe à l'interne et à l'externe interne : optimiser le travail en équipe externe : travailler en réseau, veille environnementale
7 avril	gestion et tableaux de bord comment faire qui doit s'en occuper
5 mai	fonction commerciale, positionnement marketing actions de promotions
2 juin	libre. Conclusion

Coût

Principe de base Le dirigeant s'engage pour un total de 10 journées en 2006.
Un groupe de travail peut démarrer si au moins six participants sont réunis.

Taux journaliers Tarif par journée de coaching : 250 €HT (TVA 19.6% non incluse)
Soit un total de 2 500 €HT pour les dix journées (montant TTC : 2 990 €)
Une partie de ce budget peut être pris en charge par le budget formation du dirigeant (Agefice pour le dirigeant non salarié, OPCA pour le salarié)

Logistique Chaque participant accueille à tour de rôle le groupe pour une journée, soit une journée chacun pour la cession 2006.
Voir la rubrique « fonctions déléguées » page 3
Chacun apporte sa contribution à la pause déjeuner. Lorsque le déjeuner n'est pas possible sur place, le groupe ira déjeuner à l'extérieur.

Notre société

Contexte

Alidade est un cabinet indépendant créé et dirigé depuis 2003 par Béatrice Melin. Titulaire d'un DESS Conseil Expert à la petite entreprise du CNAM et coach certifiée, elle observe et soutient les entreprises, leur organisation et leur manager depuis plus de vingt ans.

Supervision de coaches

Supervisée par Alain Cardon, Master Coach Certifié ICF et auteur de nombreux ouvrages sur le coaching, spécialiste du coaching d'équipe. Ces séances de supervision ont inspiré la mise en place des séances de coaching collectif : les résultats qu'elles offrent aux participants sont visibles et mesurables (amélioration des compétences, augmentation de la confiance en soi, augmentation du chiffre d'affaires, activité centrée sur ce que l'on veut vraiment...)

Expérience

Voici un résumé de projets récents pour lesquels nous avons fourni nos services avec, à la clef la satisfaction des acteurs :

Client	Résumé du projet
Coral Hôtel Sud Thaïlande	Diagnostic de développement suite à l'agrandissement de l'hôtel. Volonté du chef d'entreprise de gagner une étoile, élaboration du plan d'action et accompagnement à la mise en œuvre sur deux ans.
Byblos voyages	Accompagnement à la création d'entreprise : définition des produits et des cibles, mise en avant des avantages concurrentiels et présentation d'un plan de communication. Assistance à l'ouverture. Coaching du chef d'entreprise.
Les voies du monde	Coaching de la dirigeante vers une amélioration de ses pratiques managériales. Mise en forme et validation de la stratégie de développement. Accompagnement au développement des ventes individuelles.
Dernière mission en date	A la fois éditeurs et agence de communication, les deux associés de la SARL souhaitent aujourd'hui mieux organiser leur travail et augmenter leur rentabilité.

La méthode

Ecoute active, observation et totale confidentialité, modélisation sont les fondements de cette méthode.

L'approche systémique utilisée à la fois en diagnostic d'entreprise et en coaching de dirigeants permet d'engager l'entreprise et ses acteurs dans la voie du changement dès le début de l'observation de son fonctionnement.

L'établissement d'une relation de confiance entre les membres du groupe de travail est un pré requis indispensable au bon fonctionnement du groupe et à l'atteinte des objectifs individuels de chaque participant.

Bulletin d'inscription 2006

Acceptation

« Je reconnais avoir pris connaissance des conditions d'application des séances de coaching collectif. Je m'engage à en respecter les principes et à participer à 10 séances, soit un travail engagé sur 10 mois. »

« Je m'engage à respecter une totale confidentialité à propos des personnes et des sociétés mentionnées lors des séances. »

Bulletin à compléter	Pour Alidade
Société :	Signature :
Secteur d'activité :	
Nom du participant :	
Prénom :	Nom : Melin Béatrice.
Fonction :	Titre : Coach
Nombre de salariés dans l'entreprise :	Date :
Nombre de personnes sous sa responsabilité :	
Acompte versé :	
Montant :	
Mode de paiement :	
Avez-vous besoin :	
<input type="radio"/> d'une facture ?	
<input type="radio"/> d'une convention de formation ?	
<input type="radio"/> autre ?	
