

Coaching collectif, coaching de groupe et cohésion d'équipe.



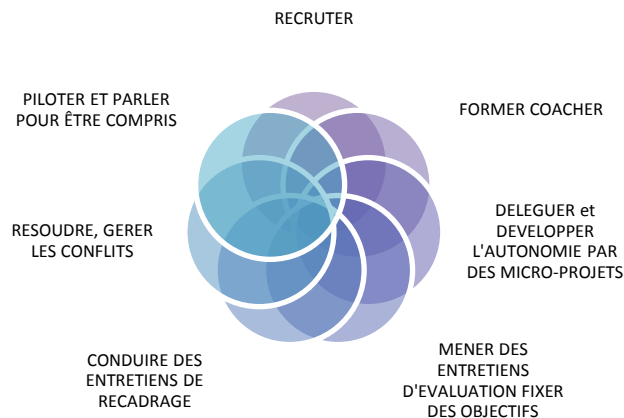
Vous cherchez à mettre en place des modes de collaboration là où votre organisation génère plutôt de la concurrence et de la compétition.

Construire de la cohésion, de l'engagement, un véritable travail collectif raisonnable et opérationnel, dans le respect des particularismes et des valeurs des femmes et des hommes qui composent la richesse de votre entreprise.

Actions sur mesures conçues et réalisées avec notre équipe de consultants séniors.

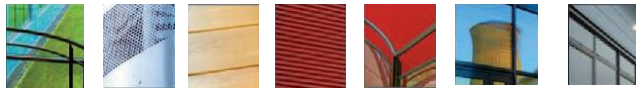
Team building

Jeu des 7 situations managériales.



Fédérer les énergies, mobiliser les intelligences, développer les collaborations pour ajuster les pratiques managériales de vos équipes aux enjeux et à la culture de votre entreprise.

*L'environnement professionnel est rempli de discours liés au **collectif**, signe d'un besoin d'**inclusion**. Les organisations ressentent de plus en plus la nécessité de mettre en place des accompagnements de groupes qui ne sont pas pour autant des équipes. Des modes de **collaboration** sont recherchés là où l'organisation génère plutôt de la **concurrence** et de la **compétition**.*



OBJECTIFS :

Notre jeu de **mise en situation**, permet dans un objectif de « **Team Building** » à un Service, un Département, une Direction, une Equipe, de s'inscrire dans une histoire collective de reconstruction de bonnes pratiques de **COOPERATION**. Ce parcours Ludique permet à une équipe d'échanger et construire des solutions communes, dans un processus de changement, face aux problèmes professionnels de tous les jours.

Notre **PEDAGOGIE INNOVANTE** utilise le modèle des niveaux logiques de la pensée de Dilts et Bateson pour organiser et créer les conditions favorables aux apprentissages du changement.



Le niveau de l'Environnement :

L'environnement c'est par exemple le contexte au sein duquel les membres d'une organisation (entreprise, association...) interagissent, c'est-à-dire **Où et Quand** se passent les opérations et les relations au sein de l'organisation.

« **Contraintes, Opportunités** »

Le niveau des Comportements :

Les comportements sont nos actions spécifiques pour mener au mieux notre travail. C'est ce que nous faisons concrètement, ce qui inclue la façon dont nous communiquons au sein de notre environnement. Ce sont aussi nos habitudes, nos routines. C'est le niveau du **Quoi**. « **Actions, Réactions** »

Le niveau des Capacités :

A un premier niveau non visible par une personne extérieure, on retrouve les capacités mobilisées par une personne ou une organisation pour tenter d'atteindre ses objectifs, c'est-à-dire les stratégies choisies et également les ressources mobilisées pour pouvoir agir d'une certaine façon C'est le niveau du **Comment**. « **Stratégies cognitives, Savoirs** »

Le niveau des Croyances et des valeurs :

L'accès à nos capacités est déterminé par nos croyances et nos valeurs.

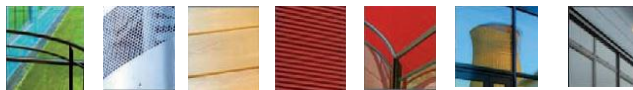
C'est ici le niveau du **Pourquoi**. « **Motivation, Per-mission** »

Le niveau de l'Identité :

Nos valeurs et nos croyances sont le fruit du sens que nous avons de notre identité. Qui sommes-nous ? Comment est-ce que nous nous définissons ? Quel est mon rôle dans mon organisation ? C'est ici le niveau du **Qui**. « **Mission** »

Le niveau de la Spiritualité :

C'est le niveau du **Qui et du Quoi d'autre**. En réalisant progressivement dans ma vie ce que je suis, je peux me demander à quoi je contribue de plus grand que moi ? C'est le niveau qui dépasse ma simple personne. Il concerne la communauté, la société à laquelle j'appartiens, et aussi le fait que je suis relié en tant qu'être vivant aux autres êtres vivants. « **Appartenances, Trans-mission** »



Exemple d'une situation piochée dans la bibliothèque du jeu , dans la PHASE « **Entretien de recadrage** »:

LA SITUATION

Votre groupe de 5 personnes est composé d'un **DRH** , d'un **Directeur des ventes** , d'un **chef de secteur vente** , de deux **vendeurs** . La situation se présente comme suit , Monsieur **X vendeur** embauché depuis 9 mois n'atteints pas les objectifs fixés à un nouveau membre de l'équipe de vente pour gravir et réussir son intégration au sein de l'équipe et démontrer sa capacité de vendeur. Monsieur **X** n'est pas apprécié par ses collègues, cependant son **chef des ventes** croit en lui , d'ailleurs lors du recrutement c'est lui qui à fait basculer la décision d'embauche en sa faveur. Le **Directeur des ventes** ne souhaitait pas choisir ce candidat qu'il trouvait au regard de son parcours et de son profil trop individualiste, trop je sais tout, trop à faire valoir ses réussites pour masquer ses insuffisances, enfin trop ce n'est pas de ma faute on ne me donne pas les moyens. Le **Directeur des ventes** à à plusieurs reprises demandé à son **chef des vente** des retours d'information sur l'intégration de Monsieur **X** au sein de l'équipe de vente, sans avoir de réponse factuelle pouvant situer le parcours et les performances de Monsieur **X**. Le **Directeur des vente** à demandé à son **Chef des ventes** de réaliser un entretien avec Monsieur **X** pour apprécier la situation, le **Chef des ventes** ne s'est pas exécuté et aujourd'hui la situation devient tendue , en effet Monsieur **X** n'atteint pas ses objectifs, n'est pas très apprécié de ses collègues et à entrepris une démarche auprès du **DRH** et auprès d'un délégué syndical pour manifester son mécontentement de n'être pas accompagné par sa hiérarchie, rejeté par ses collègues, et en danger parce qu'il n'atteint pas les objectifs fixés.

A vous de scénariser le **PROCESSUS DE RESOLUTION**

A vous de jouer les étapes du **PROCESSUS DE RESOLUTION**

