



5 min pour découvrir

les compétences du coach d'équipe ICF



>> BLOG: IICH-COACHING.COM

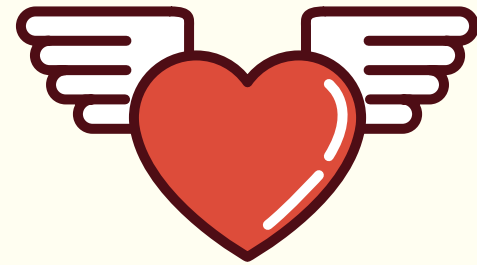
#1. Fait preuve d'éthique dans sa pratique

1.1. Coacher l'équipe cliente comme un seul client

1.2. Insister sur la distinction entre le coaching d'équipe, la consolidation d'équipe, la formation en équipe, l'accompagnement d'équipe, le mentorat d'équipe, la facilitation de groupe, et toute autre discipline du développement collectif



#1. Fait preuve d'éthique dans sa pratique



1.3. Démontrer les connaissances et les compétences nécessaires pour mettre en pratique cette combinaison particulière des disciplines du développement collectif qui sont proposées

1.4. Adopter les disciplines de développement collectif plus imposantes uniquement lorsque cela est nécessaire pour aider l'équipe à atteindre ses objectifs

1.5. Maintenir la confiance, la transparence et la clarté lorsqu'il s'agit de remplir plusieurs rôles liés au coaching d'équipe

#2. Incarne un état d'esprit

Coaching



2.1. Recourir à la supervision de l'accompagnement pour obtenir un soutien, se développer et se responsabiliser si nécessaire

2.2. Rester objectif et conscient des dynamiques et des tendances du groupe

#3. Définit et maintient les contrats



3.1. Explique ce qu'est ou n'est pas le coaching d'équipe et en particulier comment cette discipline diffère des autres disciplines du développement collectif

3.2. Collaborer avec toutes les parties concernées y compris le chef d'équipe, les membres de l'équipe, les parties prenantes et les accompagnateurs pour élaborer ensemble des engagements clairs sur la relation de coaching, les démarches à suivre, les modalités de croissance et les objectifs

3.3. Collaborer avec le chef d'équipe pour déterminer comment la gestion des démarches du coaching sera partagée entre le coach, le chef d'équipe et le groupe.

#4. Développe un espace de confiance et de sécurité



- 4.1. Créer et maintenir un espace serein pour des échanges transparents et honnêtes entre les membres de l'équipe
- 4.2. Encourager l'équipe à se considérer comme un bloc uni partageant une identité commune
- 4.3. Encourager l'expression de sentiments, de perceptions, de préoccupations, de croyances, d'aspirations et de suggestions des membres du groupe à titre individuel et collectif
- 4.4. Encourager la participation et la contribution de tous les membres de l'équipe
- 4.5. Collaborer avec l'équipe pour développer, maintenir et réfléchir aux règles et normes qui régissent le groupe
- 4.5. Promouvoir une communication efficace au sein de l'équipe
- 4.6. Collaborer avec l'équipe pour identifier et résoudre les conflits internes

#5. Reste en présence



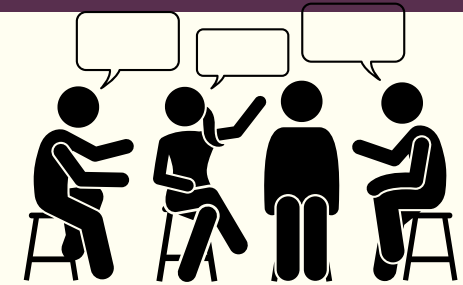
5.1. Utiliser l'ensemble de ses capacités sensorielles et perceptives pour se concentrer sur l'essentiel tout au long du processus de coaching

5.2. Faire appel à un accompagnateur avec le consentement de l'équipe et des sponsors surtout lorsque cette démarche permettrait au coach d'équipe d'augmenter sa présence dans les séances de coaching d'équipe

5.3. Encourager les membres de l'équipe à faire une pause et à réfléchir à la façon dont ils interagissent lors des séances de coaching d'équipe

5.4. Entrer et sortir du dialogue de groupe selon les besoins

#6. Écouter activement



6.1. Observer comment les points de vue partagés individuellement par chaque membre de l'équipe se rapprochent des points de vue des autres membres de l'équipe et de la discussion de groupe

6.2. Observer comment chaque membre de l'équipe influe sur l'énergie, l'engagement et la concentration du groupe

6.3. Observer les habitudes de communication verbale et non verbale entre les membres de l'équipe pour identifier d'éventuelles alliances, des conflits et des opportunités de croissance

6.4. Modéliser une communication et une collaboration basées sur la confiance et l'efficacité lorsque vous travaillez avec un accompagnateur ou d'autres types d'experts

6.5. Encourager l'équipe à s'approprier du dialogue

#7. Suscite des prises de conscience



7.1. Remettre en question les hypothèses, les comportements et les processus de recherche de signification de la part de l'équipe pour améliorer leur conscience collective ou leur vision

7.2. Utiliser des questions et d'autres techniques pour favoriser le développement de l'équipe et faciliter l'appropriation du dialogue collectif

#8. Facilite la croissance du client



8.1. Encourager le dialogue et la réflexion pour aider l'équipe à identifier ses objectifs et les démarches à suivre pour atteindre ces objectifs.

Embarquez avec l'IICH



**Envie de vous
former au coaching ?**



IICH



**CONTACTEZ L'ÉQUIPE IICH:
INFO@IICH-COACHING.COM**