

## Les 8 Compétences en coaching d'équipe de l'ICF

### Compétence 1 : Faire preuve d'une pratique éthique

- Coacher l'équipe du client en tant qu'entité unique.
- Connaître et partager les différences entre le coaching d'équipe, la cohésion d'équipe, la formation, le conseil, le mentorat, la facilitation d'équipe et d'autres modalités d'accompagnement d'équipe.
- Démontrer les connaissances et les compétences nécessaires pour pratiquer la combinaison spécifique de modalités de développement de l'équipe qui sont proposées.
- Adopter des modalités de développement de l'équipe plus directives uniquement lorsque cela est nécessaire pour aider l'équipe à atteindre ses objectifs.
- Maintenir la confiance, la transparence et la clarté lorsqu'il s'agit de remplir plusieurs rôles liés à l'accompagnement de l'équipe.

*Le coach n'est pas le coach du « boss », il ne coache pas en individuel les membres de l'équipe.*

### Compétence 2 : Incarner un état d'esprit de coach

- S'engager dans une supervision pour bénéficier d'un espace de réflexivité, de développement et de responsabilisation,
- Restez objectif et conscient de la dynamique et des modèles de l'équipe.

### Compétence 3 : Établir et maintenir des contrats-pactes

- Expliquer ce qu'est et ce que n'est pas le coaching d'équipe, notamment en quoi il diffère des autres modalités de développement de l'équipe.
- Réaliser des partenariats avec toutes les parties concernées, y compris le/la dirigeant(e) de l'équipe, les membres de l'équipe, les parties prenantes et les autres coachs, afin de créer, en collaboration, des accords clairs sur la relation de coaching, les processus, les plans, les modalités de développement et les objectifs.
- S'associer au/à la dirigeant(e) de l'équipe pour déterminer comment l'appropriation du processus de coaching sera partagée entre le coach, le/la dirigeant(e) de l'équipe et l'équipe.

### Compétence 4 : Cultiver la confiance et la sécurité

- Créer et maintenir un espace de protection pour permettre des interactions ouvertes et honnêtes entre les membres de l'équipe.
- Favoriser la perception de l'équipe comme une entité unique dotée d'une identité commune.
- Favoriser l'expression des sentiments, des perceptions, des préoccupations, des croyances, des espoirs et des suggestions des membres individuels et de l'équipe collective.
- Encourager la participation et la contribution de tous les membres de l'équipe.
- Être partenaire de l'équipe pour développer, maintenir et faire réfléchir aux règles et normes de l'équipe.
- Promouvoir une communication efficace au sein de l'équipe
- S'associer à l'équipe pour identifier et résoudre les conflits internes.

## Compétence 5 : Être en présence tout au long de des séances collectives

- Utiliser toute la gamme de ses capacités sensorielles et perceptuelles pour se concentrer sur ce qui est important pour le processus de coaching.
- Faire appel à un autre coach si nécessaire pour intervenir à 2, si c'est ok avec le client : cela permet au coach de l'équipe d'être plus présent dans la session.  
*(Être en co est indispensable au-delà de 12 personnes).*
- Encourager les membres de l'équipe à faire des pauses pour débriefer et réfléchir à la façon dont ils interagissent lors des séances de coaching *d'équipe et se donner des options pour agir différemment.*
- Faciliter Le dialogue entre les équipes en fonction des besoins.

## Compétence 6 : Écoute active

- Observer comment les points de vue partagés par chaque membre de l'équipe sont liés aux points de vue des autres membres de l'équipe et au dialogue de l'équipe.
- Communiquer sur l'impact de chaque membre de l'équipe sur l'énergie, l'engagement et la concentration de l'équipe.
- Observer les schémas de communication verbale et non verbale entre les membres de l'équipe afin d'identifier les alliances, les conflits et les opportunités de croissance potentiels.
- Faire expérimenter un mode de communication et de collaboration en confiance à l'équipe lors des sessions.
- Encourager l'équipe à s'approprier le dialogue constructif

## Compétence 7 : Susciter la prise de conscience, ouvrir le champ des possibles

- Challenger les hypothèses, les comportements, les processus de l'équipe afin de favoriser la prise de conscience et la compréhension collective.
- Utiliser des questions et d'autres techniques pour favoriser le développement de l'équipe et faciliter la capacité de l'équipe à mieux dialoguer ensemble.

## Compétence 8 : Faciliter la croissance des clients

- Encourager le dialogue et la réflexion pour aider l'équipe à identifier le sens, les enjeux et les objectifs, *les actions et les étapes pour réussir.*

*Le coaching d'équipe se déroule dans le temps.*

*Recommandation : avoir une nuit entre 2 sessions même à distance.*

*Le suivi est incontournable pour parler de coaching d'équipe.*

## Les autres accompagnements d'équipe :

La cohésion d'équipe ou Teambuilding, la formation-action, la facilitation, le conseil, le mentorat.