

Résumé de la séance de coaching

Table des matières

Contexte initial	2
Séances	2
Processus de coaching de groupe	2
Point de travail « rencontres stratégiques dédiés »	3
Point de travail « rôle de chef de projet »	3
Point de travail « définition clair des tâches »	4
Point de travail « rotation du leadership »	4
Point de travail « décision collégiale »	4
Engagements	5
Partage de l'expérience	5
Conclusion de l'expérience	5

Contexte initial

La séance de coaching a abordé plusieurs aspects cruciaux pour améliorer la gestion de projet et le travail d'équipe au sein d'un groupe. L'objectif principal était de définir des stratégies pour optimiser la collaboration et l'efficacité des membres de l'équipe. Les discussions ont porté sur l'importance de séparer les rencontres stratégiques du travail personnel, la nécessité de définir clairement les tâches et les responsabilités, ainsi que l'importance de la rotation des rôles de leadership au sein de l'équipe.

Un point central de la séance a été la définition du rôle du chef de projet, qui doit être une figure reconnue et respectée, prenant en charge les responsabilités principales du projet. Il a été souligné que la prise de décision stratégique doit se faire collectivement, avec des présentations de propositions divergentes pour enrichir le processus décisionnel.

La séance a également mis en lumière la nécessité d'une communication efficace et d'une définition claire des livrables, afin que chaque membre de l'équipe sache exactement ce qui est attendu de lui. L'approche proposée vise à renforcer la cohésion de l'équipe et à optimiser la gestion des projets en cours.

Points importants en liste à puces :

- Séparer clairement les rencontres stratégiques du travail personnel pour une meilleure efficacité.
- Définir un chef de projet clairement identifié, avec des responsabilités bien définies.
- Clarifier les tâches, les actions à réaliser et les livrables attendus pour chaque membre de l'équipe.
- Instaurer une rotation dans la prise de leadership, avec un leader et un leader suppléant, pour impliquer davantage chaque membre de l'équipe.
- Assurer que la prise de décision stratégique soit un processus collectif, avec des présentations de différentes propositions en cas de divergences d'opinions.

Séances

- Séance du 27.11.2024

Processus de coaching de groupe

Pourquoi ?

Ce coaching de groupe vient d'un besoin de nourrir la compétence (nom compétence) mais aussi d'un besoin de l'équipe au global de mieux structurer l'organisation des projets, la répartition des tâches et des rôles dans l'équipe. Guillaume et Hugo ont voulu initier un coaching de groupe. La première étape était de trouver les points sur lesquels coacher l'équipe. Nous avons organisé une séance avec tous les membres du groupe pour définir clairement les points de travail.

Deuxième étape guillaume et moi avons défini comment nous allons organiser le coaching entre les membres de l'équipe.

Définir le suivi (daily meeting)

Point de travail « rencontres stratégiques dédiés »

Séparer clairement les rencontres stratégiques du travail personnel pour une meilleure efficacité.

Solutions

- Les séances de prise de décisions stratégiques et de mise en commun sont réservées et principalement dédiées à cet effort. Le travail personnel doit être mieux décrit et les livrables défini dans la gestion de projet.
- Un Weekly Meeting le lundi matin (organisation de la semaine)
- Une Daily Meeting mardi et le jeudi matin pour un espace sur le coaching, puis un espace pour les projets des groupes

Coaching

Deux étudiant sont garant de coacher les autres coéquipiers sur ce point en recherchant, utilisant, expérimentant et partageant ses outils.

→ Étudiant 1 : Guillaume

→ Étudiant 2 :

Conclusion

A remplir en fin de s'expérience de coaching de groupe.

Point de travail « rôle de chef de projet »

Définir un chef de projet clairement identifié, avec des responsabilités bien définies.

Solutions

- Définir un rôle de chef de projet clairement défini, avec un cahier des charges clair, respecté en son rôle par l'équipe.

Coaching

Deux étudiant sont garant de coacher les autres coéquipiers sur ce point en recherchant, utilisant, expérimentant et partageant ses outils.

→ Étudiant 1 :

→ Étudiant 2 :

Conclusion

A remplir en fin de s'expérience de coaching de groupe.

Point de travail « définition clair des tâches »

Clarifier les tâches, les actions à réaliser et les livrables attendus pour chaque membre de l'équipe.

Solutions

- Les tâches sont clairement définies, décrites, avec un livrable clair et une connexion autres parties des coéquipiers.

Coaching

Deux étudiant sont garant de coacher les autres coéquipiers sur ce point en recherchant, utilisant, expérimentant et partageant ses outils.

→ Étudiant 1 : Guillaume

→ Étudiant 2 : Joiakim

Conclusion

A remplir en fin de l'expérience de coaching de groupe.

Point de travail « rotation du leadership »

Instaurer une rotation dans la prise de leadership, avec un leader et un leader suppléant.

Solutions

- Le lead de la rencontre commune est clairement défini (tournus) avec un leader et un leader suppléant.
- Le leader mène la séance, soutient l'intelligence collective et structure l'équipe.

Coaching

Deux étudiant sont garant de coacher les autres coéquipiers sur ce point en recherchant, utilisant, expérimentant et partageant ses outils.

→ Étudiant 1 :

→ Étudiant 2 :

Conclusion

A remplir en fin de s'expérience de coaching de groupe.

Point de travail « décision collégiale »

Assurer que la prise de décision stratégique soit un processus collectif, avec des présentations de différentes propositions en cas de divergences d'opinions.

Solutions

- Respecter la divergence d'opinion dans une participation active.

- Réflexion, présentation et soutien de technologie en cas de multiples solutions ou divergence.

Coaching

Deux étudiant sont garant de coacher les autres coéquipiers sur ce point en recherchant, utilisant, expérimentant et partageant ses outils.

→ Étudiant 1 :

→ Étudiant 2 :

Conclusion

A remplir en fin de s'expérience de coaching de groupe.

Engagements

Partage de l'expérience

- Partage des outils

Conclusion de l'expérience

Joiakim

L'expérience de coaching de groupe a été enrichissante et instructive à plusieurs niveaux. En participant activement aux différentes étapes du processus, j'ai pu renforcer mes compétences en gestion de projet, en communication d'équipe et en leadership collaboratif.

Le point sur lequel j'étais garant, à savoir la « définition claire des tâches », m'a permis de comprendre l'importance de structurer les attentes et d'assurer une coordination fluide entre les membres. J'ai expérimenté des outils pour clarifier les responsabilités et les livrables, ce qui a contribué à renforcer l'organisation et à réduire les ambiguïtés.

Par ailleurs, l'approche collective du coaching a favorisé un environnement d'apprentissage dynamique, où chacun a pu apporter ses perspectives et ses idées. Cela m'a aussi appris à mieux gérer les divergences d'opinions et à travailler dans une optique d'intelligence collective.

En somme, cette expérience m'a non seulement permis d'acquérir de nouvelles compétences, mais aussi de mieux comprendre mes propres forces et axes d'amélioration dans le travail d'équipe. Je repars avec des outils concrets et des méthodes applicables dans de futurs projets, ainsi qu'une meilleure appréciation de la valeur du coaching collectif.