

Coaching et Leadership

Quel est l'environnement de travail d'une équipe gagnante ?

Traduit de Maria Ruokonen & Laurie Hoija, Less Miserables

Sommaire

- Le Leadership change ?
- Conjuguer coaching et leadership ?
- C'est quoi le dialogue ?
- Merci

Le Leadership change ?

Le leadership change ?

Comment piloter une équipe de génération Y vers le succès ?

Version Traditionnelle

1. Honnêteté
2. Regard tourné vers le futur
- 3. Compétences**
4. Inspiration
-
- 11. Coopération**

Génération Y

1. Honnêteté
2. Regard tourné vers le futur
3. Inspiration
- 4. Coopération**
- ...
- 11. Compétences**

Principales responsabilités d'un leader

- Donner du sens par l'exemplarité
- Guider, inspirer et motiver l'équipe
- Ecouter et essayer de comprendre les personnes de l'équipe
- Interagir avec eux en tant qu'individus

Qui diriger ?

- Soi-même (55%) :
 - Etre l'initiateur du changement
 - Comprendre son propre profil (DISC, WPMOT, ...)
- Ses pairs (20%) :
 - Aider au rayonnement des personnes autour de nous
 - Réfléchir à comment les aider
 - Ensemble est plus performant que la somme de chacun
- Hiérarchiques (20%) :
 - L'aider à prendre des décisions en toute transparence
 - Créer des buts et des objectifs ensemble
- Equipiers (5%) :
 - Créer de nouveaux leaders
 - Accepter de ne pas avoir toutes les réponses et entendre les idées, réponses autour de vous
 - Partager le pouvoir, diriger par l'exemple, écouter et coacher

Conjuguer coaching et leadership ?

« L'honnêteté est la partie la plus importante de l'interaction manager / équipier. »

Kouzes J. et Posner B., 2012. Leadership Challenge

1. Construire la confiance

- Connecter les mots à l'action
- Aider à la décision de suivre le leader
- La confiance exige la participation active des deux parties

2. Donner un but aux actions

Transparence

Pourquoi faisons nous cela ?

Volonté de savoir ce que nous faisons

Comment est ce que cela s'intègre dans le projet global ?

3. Donner du Feedback

- Feedback constructif
- Recevoir des feedbacks demande de la pratique
- Se plaindre ou **suggérer de meilleures options**
- Environnement sûr et favorable
- Les leaders sont des personnes comme les autres

Qu'est ce qui motive ?

Récompense / peur ou Responsabilisation

Ou

Vivre l'importance du travail

Daniel Pinks : « Le bâton et la carotte sont du siècle précédent.

Pour le 21^{ème} siècle, piloter une équipe demande de faire une « mise-à-jour » vers **Autonomie, Maitrise et Objectif.** »

Le coaching en pratique

COACHER

Non directif

« Tirer » plutôt que « pousser »

FORMER

Directif

« Pousser » plus que « tirer »

Style de Coaching



Ecouter

Faire miroir

Reformuler

Faire des synthèses

Poser des questions

Proposer des alternatives

Donner des feedbacks

Donner des idées et des conseils

Former

Former

Etre direct

C'est quoi le dialogue ?

Défis de l'interaction

Les automatismes :

- « c'est moi, je ... »
- « A mon avis, ... »
- « Ils ont tort... »

En comprenant la théorie du dialogue, nous nous en éloignons.

Dialogue

1. Ecoute
2. Respect
3. Echange, discussion
4. Attente

Isaac W. (1999) – Dialogue and the Art of Thinking Together

Dialogue dans une équipe de haute performance

- Positif : 6
- Parler des autres : 1
- Questions ouvertes : 1
- Négatif : 1
- Parler de nous : 1
- Plaintes : 1

Losada M. & Heaphy E. (2004) – The Role Of Positivity andd Connectivity in the Performance of Business Teams

Dialogue

Le/La coach :

- Rend le dialogue possible
- Maitrise les basiques du dialogue
- Favorise le penser ensemble
- Rend chacun responsable du dialogue

MERCI

Traduction :

Nathalie FROCHOT, Coach CT certifiée,
coach d'entreprise, individuel et collectif / Team-Building

<https://lafourmibatisseuse.com>

Tel : 06 61 73 84 69

Bon, c'est très succinct et intéressant.

