

**NEW
PROGRAM**

Encadrement et développement d'équipe



**INSCRIVEZ-VOUS
AUJOURD'HUI
ET OBTENEZ
10 %
DE RÉDUCTION !**

intactacademy
COACHING & CONSULTANCY **EXCELLENCE**

 **CCE**
Continuing Coach Education
International Coach Federation

Intact, formation, coaching et consulting international, est une entreprise de consulting spécialisée dans des méthodes et outils de conseil de pointe dans le monde entier. Notre mission est de créer un changement de comportement durable dans les organisations.

Nous travaillons essentiellement dans les domaines suivants :

- Agilité stratégique et des équipes – créer des entreprises qui prospèrent dans des environnements turbulents
- Réorganisations – par exemple restructurations, amélioration des processus de l'entreprise, externalisation
- Changement de la culture organisationnelle : par exemple stimulation de l'agilité, priorité au client, innovation, entrepreneuriat, coopération interfonctionnelle
- Développement du leadership : par exemple développement de talents, planification de la relève, programmes de formation du leadership, coaching de dirigeants, développement d'équipes

Ce qui nous met à part :

- Nous sommes tous des managers professionnels et des partenaires consultants multiculturels expérimentés et réalisons des projets de premier ordre.
- Nous travaillons au sein d'un réseau international de collègues de toute confiance. Nous travaillons uniquement avec des personnes pouvant offrir du contenu et, plus important encore, un processus d'apprentissage, et en qui j'ai une totale confiance. Nous avons un strict processus d'évaluation de projets et d'animateurs pour maintenir et mettre à jour la qualité de ce réseau.
- Notre mode d'intervention reflète déjà les changements que vous souhaitez faire.
- Nous croyons dans la simplicité, des contrats non équivoques, des interventions brèves et pragmatiques, une coopération et une participation à tous les niveaux de l'organisation et dans la transmission de nos connaissances dans le domaine du changement.
- Vous pourrez utiliser ce que vous avez appris dès demain dans votre entreprise.

Vous êtes les experts dans ce que vous faites. Nous sommes les experts dans la façon de le changer.

INTACT ACADEMY PROGRAMME

Processus d'inscription	Coach Academy (98.75 CEU)	Coaching d'équipe Academy (50.75 CEU)	Leadership agile Développement d'équipe (50.75 CEU)	Supervision Academy (64.25 CEU)	Formation du formateur Academy	Accréditation potentielle
Introduction obligatoire	TA 101 (16)	TA 101 (16)	TA 101 (16)	TA 101 (16)	TA101 (16)	TA 101
Formulaire de candidature, CV & lettres	TAO1 (84+12)					BTA ICF ACC
Admission	TAO2 (84+12)					
Paielement		TAO3 (84+12)				CTA ICF PCC
Confirmation de l'inscription			TAO4 (84+12)			PTSTA
				TAO5 (84+12)		ICF MCC TSTA
					TAO6 (84+12)	Examen EASC
Heures de formation par academy	192 +16	96 +16	96 +16	96+16	96+16	
Étude de cas client heures env.	16 heures client y compris prép.	35 heures client y compris prép.	Missions d'apprentissage clé 72 heures	16 heures client y compris prép.	16 heures client y compris prép.	
Heures d'intervision et de supervision par academy	20 heures d'intervision 12 heures de supervision	10 heures d'intervision 6 heures de supervision	10 heures d'intervision 6 heures de supervision	10 heures d'intervision 6 heures de supervision	10 heures d'intervision 6 heures de supervision	



ENCADREMENT ET DÉVELOPPEMENT D'ÉQUIPE

Ce programme s'adresse à des professionnels tels que des coachs, des consultants et des leaders qui veulent approfondir leurs compétences en matière de coaching et de développement, sur la base de l'analyse transactionnelle, des relations de groupes, des constellations et d'autres cadres de référence.

Le programme consiste en 6 workshops de deux jours, y compris un workshop d'accréditation, des groupes d'intervision, un journal de bord, des présentations et la pratique du coaching d'équipe.




WORKSHOPS DE COACHING D'ÉQUIPE

- 1. Structure et dynamique de groupes et d'équipes:** L'une des façons les plus efficaces de coacher des équipes est de se concentrer sur les frontières entre l'environnement, les membres et le leadership. Dans ce workshop nous vous donnerons un aperçu de la théorie organisationnelle AT.

Vous obtiendrez des informations sur la structure publique (frontières, rôles et hiérarchie) et sur la structure privée, qui est basée sur les attentes inconscientes et l'image des personnes dans l'organisation. L'objectif est d'explorer les interventions spécifiques dans le but d'augmenter la durabilité, l'efficacité et l'efficience au sein de votre organisation ou groupe.



- 2. Phases de développement du groupe:** Chaque organisation se développe à travers une série de phases, déterminées par la complexité de l'environnement et la maturité. Nous simulerons cinq phases de développement d'équipe, chacune caractérisée par un style spécifique de leadership, une structure et d'éventuels problèmes. Vous en saurez plus sur les phases de développement, le leadership typique, la culture et les problèmes courants ainsi que sur les interventions visant à faciliter le développement d'équipe
- 3. Utilisation du voyage du héros pour coacher l'équipe:** L'une des sources ayant inspiré Berne à réfléchir sur le scénario de vie est l'œuvre de l'anthropologue Joseph Campbell. Campbell a écrit son livre *Le héros aux mille et un visages* en 1949. Nous parcourrons les douze étapes du voyage d'un héros, en découvrant les aspects mythiques de votre scénario de



leadership. Vous serez convié à vous exercer dans un groupe et à travailler avec le voyage en tant que formateur ou en tant que coach d'équipe !

- 4. Coaching dans le groupe :** Il s'agit de la capacité de coacher des individus dans le cadre d'un groupe. Il y a divers niveaux de définition des problèmes dans un groupe. En tant que coach, nous pouvons intervenir aux niveaux structurel, relationnel ou culturel. À chacun de ces niveaux il y a différentes façons d'intervenir pour améliorer la performance du groupe, nous les mettrons en pratique.
- 5. Coaching d'équipe :** Ce workshop sera consacré à créer des équipes hautement performantes grâce au coaching d'équipes. Il s'agit de coacher le groupe en tant qu'entité. Nous explorerons les six variables qui créent des équipes hautement performantes.



6. Accréditation coaching et développement d'équipes : Dans ce dernier workshop, nous examinerons la théorie du coaching organisationnel. Les participants présenteront leur équipe ou cas de coaching organisationnel avec l'enregistrement de leur travail avec leur client.



AUTRES CONDITIONS D'ACCREDITATION

Pour répondre aux autres conditions d'accréditation, les participants devront avoir terminé les workshops, les groupes d'intervision, un journal de bord d'apprentissage, une présentation et une étude de cas.

1. **Groupes d'intervision**

Les groupes d'intervision se tiennent entre les workshops. Chaque groupe comprend 3 ou 4 participants. L'objectif des groupes d'intervision est de travailler sur des exercices, de discuter des applications pratiques de la théorie dans votre travail et de bénéficier d'un coaching sur votre contrat d'apprentissage personnel.




2. Présentation

Au cours de l'année, les participants devront faire une présentation de 15 minutes sur un concept d'AT, suivie de questions et d'un feed-back. Le but de la présentation est d'intégrer la théorie et d'obtenir un feed-back sur vos techniques de présentation à l'aune de votre objectif d'apprentissage personnel.

3. Journal de bord

Tous les participants ont accès à la section réservée aux membres du site Intact qui comprend des articles, des devoirs pour chaque workshop et le journal de bord. Le journal de bord doit être rempli après chaque workshop et fait partie de votre procédure de certification.



Votre journal de bord d'apprentissage contient un résumé personnel des workshops, les résultats de vos devoirs et un journal de vos expériences d'apprentissage dans chaque workshop. Le journal de bord sera présenté au dernier workshop.

4. Processus de coaching d'équipe


Les participants travailleront dans une équipe de 2-3 coaches d'équipe pour fournir un vrai coaching au sein d'une organisation sur la période de 6 mois que compte le programme. Dans la mesure du possible, dans certains pays le responsable de programme cherchera à trouver des clients pour les participants qui n'ont pas les leurs.

Le coaching d'équipe sera un processus puissant qui améliorera la performance de l'équipe comme celle des membres et des coaches, ce qui aura également un effet sur les questions pressantes.



L'équipe sera coachée 6 fois 2,5 heures, en combinaison avec 8 séances d'1 heure de coaching pour le leader. L'équipe et les membres devront participer à tous les outils ou processus dont ont besoin les coaches pour déterminer les besoins et réaliser le contrat d'apprentissage.

Puisqu'il s'agit d'un stage d'apprentissage, les coaches ne seront pas rémunérés, à moins que cela ne soit spécifié explicitement dans le contrat les liant à leurs propres clients. Cependant, ils recevront une supervision des animateurs du programme. L'organisation établira un contrat pour clarifier les objectifs, le soutien du management et des RH, maintenir les positions des personnes impliquées et rester en contact régulier avec les animateurs du programme sur les progrès réalisés.



Toutes les données recueillies par les coachs seront utilisées pour développer leur étude de cas. Nous mettrons en place des contrats spécifiques à la fois avec les organisations et avec les équipes de coachs pour garantir la qualité de l'apprentissage.

5. Étude de cas coaching d'équipe


L'objectif de l'étude de cas est de montrer que vous avez intégré la connaissance des concepts d'AT et que vous pouvez les appliquer dans la pratique à votre domaine. L'étude de cas est une condition pour la certification de toutes les années supérieures.

L'étude de cas concerne la théorie et la pratique d'un concept d'AT dans un projet de développement d'équipe ou de changement organisationnel.




L'étude de cas porte sur l'utilisation d'un ou deux concepts d'AT pendant le travail du client. Votre client peut être un client pour le coaching, le conseil, la gestion (de projet), la formation, etc. Je vous suggère de prendre un processus de client qui vous intéresse, pas nécessairement votre processus le plus réussi, et un ou deux concepts qui vous plaisent ou sur lequel/lesquels vous aimeriez en savoir plus.


L'étude de cas doit illustrer un processus avec le client (donc pas une fois unique), qui fait partie de votre domaine de travail habituel.



L'étude de cas devrait décrire les domaines suivants d'un processus de facilitation habituel:

- o. Données pertinentes sur le client y compris l'histoire pertinente
- 1. Contact : Comment êtes-vous entré en contact avec ce client? S'agissait-il d'un renvoi, d'une approche directe par le client, indirecte par le biais de quelqu'un d'autre? Quels étaient vos clients et quelle était votre définition initiale du problème? Quels concepts d'AT avez-vous utilisés dans vos hypothèses initiales?
- 2. Contrat : décrivez les niveaux administratif, professionnel et psychologique du contrat que vous avez établi. Sur quelle preuve était-il fondé?

- 
3. Définition du problème et planning: décrivez les stratégies et les objectifs à court et à long terme que vous avez définis. Quels concepts d'AT pertinents avez-vous utilisés à cet effet (décrire et illustrer)?
 4. Interventions : expliquez comment vous avez mis en œuvre votre plan. Décrivez le processus des interventions dans le temps. Quelles interventions ont-elles eu une influence positive sur vos clients ? Donnez des exemples concrets. Décrivez vos propres valeurs et idées qui auraient pu être importantes sur ce plan. Y a-t-il eu des événements clés susceptibles de vous conduire à changer vos objectifs et plans d'origine?
 5. Évaluation et pronostic : dans quelle mesure le contrat a-t-il été réalisé ? Décrivez la situation actuelle et les futures étapes possibles.

- 
6. Remarques finales : qu'avez-vous appris dans le processus ? Feriez-vous quoi que ce soit de différent la prochaine fois ? De quoi êtes-vous fier/fière ?

L'étude de cas comporte 10 pages au maximum et 7 pages au minimum (A4, à interligne simple) et comprend un résumé, une brève description de vous, l'auteur, et une liste de références à la fin.

Les grandes lignes de votre étude de cas sont dues 12 semaines avant le dernier workshop. L'avant-projet est dû 6 semaines avant le dernier workshop. Intact corrigera l'avant-projet, à la suite de quoi vous terminerez l'étude de cas. L'étude de cas définitive est due le premier jour du dernier workshop.

Lors du dernier workshop vous présenterez les résultats de votre étude de cas avec un enregistrement de votre travail avec ce client.



CRITÈRES D'ACCRÉDITATION DÉFINITIFS

À ce niveau nous nous attendons de la part des participants à ce qu'ils soient :

- Capables de gérer leur propre processus de façon à soutenir celui du client
- Capables de présenter une série de concepts et d'applications qu'ils réexaminent sans cesse
- Capables d'établir des contrats clairs et éthique même dans des situations ambiguës en ce qui concerne les équipes
- Flexibles dans leurs relations avec le client afin de répondre à leurs besoins en termes de développement
- Capables d'utiliser le feed-back et de relever les défis efficacement afin de pouvoir comprendre et apprendre
- Capables d'explorer les effets plus profonds des interventions
- Capables d'appliquer un processus rigoureux d'(auto) évaluation pour améliorer la qualité de la pratique



OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

- Berne, E. (2005), *Structure et dynamique des organisations et des groupes*, Éditions d'Analyse transactionnelle
- Hawkins, P. (2011), *Leadership Team Coaching: Developing Collective Transformational Leadership*, Kogan Page, London
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. (1994), *es équipes haute performance*, Dunod
- Thornton, C. (2010), *Group and Team Coaching*, Routledge, Hove, East Sussex

D'autres articles peuvent être trouvés sur la section du site d'Intact réservée aux membres.



Sari van Poelje – consultante, coach de dirigeants et formatrice internationale – est directrice générale d’INTACT, formation, coaching et consulting international. Avec des bureaux à Budapest et Göteborg, et des bureaux associés à Anvers, Milan, Lyon et Paris, INTACT propose des programmes de coaching pour cadres supérieurs, de conseil en management et de formation pour coaches, consultants et leaders.

Sari a 29 ans d’expérience en tant que coach et consultante auprès de managers et de directeurs dans des entreprises multinationales, parmi lesquelles IFF, BMW, Claas, Carmeuse, ING, Prezi et GE. Sari a également occupé diverses fonctions de direction dans diverses sociétés internationales comme KLM, EMI music, ASML et Shell pendant 23 ans.

Sari est analyste transactionnelle enseignante et superviseuse certifiée, formatrice PCM, accréditée NOBCO-EMCC en tant que master coach, master coaching d’équipe systémique et demande actuellement sa certification ICF MCC. Elle est passionnée par la co-crédation du changement dans un cadre organisationnel et par l’agilité des équipes. Elle a publié de nombreux articles sur le leadership, le coaching et le changement organisationnel.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : www.intact1.com

info@intact1.com

www.intact1.com

ACCUEIL – RENSEIGNEMENTS - FORMATION

E-atif – Ecole d'Analyse Transactionnelle en Ile de France

24, rue Morère – 75014 PARIS

Tel. 01 46 77 09 64

Site : www.e-atif.fr