

Le coaching de groupe

Contexte

Les organisations, les institutions, les entreprises sont contraintes à s'adapter en permanence, à acquérir de nouvelles compétences nécessaires pour gérer les changements et les crises. Dans ce contexte en mutation, qui génère peurs, tensions, conflits et stress, les groupes (structures, équipes...) ont parfois besoin d'un accompagnement extérieur temporaire pour ré-activer certaines ressources individuelles et collectives.

Définition

Le coaching de groupe consiste en l'accompagnement d'un groupe organisé dans le processus de changement et d'évolution dans lequel il est engagé. Dans l'approche de coaching de groupe, nous travaillons constamment sur deux niveaux :

- la dimension collective de l'action (dynamique de groupe, modes décisionnels, résolution des conflits, etc...);
- la dimension individuelle des personnes impliquées dans l'action du groupe (prise en compte des sentiments, besoins, valeurs et ressources.)

Ethique et perspectives

- Perspective générale de la **non-violence active** ;
- au niveau individuel : courant de la **psychologie humaniste** ; personne vue comme "**sujet de croissance**" et non comme "objet de production" ;
- au niveau collectif : démarche de **l'éducation populaire** (actions collectives, partage du pouvoir, autodétermination, priorité au savoir "local", etc) ;
- postulat : le groupe possède en lui les ressources nécessaires à se développer, évoluer, et réaliser ses objectifs, il est **capable d'autonomie**. De l'implication de chacun-e des membres du groupe (niveau individuel) dépend la réussite du projet commun (niveau collectif).

Buts

- activation des ressources du groupe ;
- développement de l'"identité culturelle" du groupe (valeurs, buts, projets communs) ;
- développement d'habiletés "sociales" : sens de la communication, créativité, ouverture à la diversité, négociation, prise en compte de l'émotionnel... ;
- amélioration du "climat" de travail.

Démarche

- "maïeutique" : le coach travaille comme un catalyseur, accompagne le groupe dans son projet pour lui permettre d'élaborer ses propres solutions (ni expert, ni guide) ;
- le coaching invite à se centrer sur les objectifs du groupe et ses ressources propres ;
- le coach se rend "dispensable" à mesure de ses interventions : transmission régulière de tous les éléments nécessaires au groupe pour fonctionner et évoluer sans coach...