

CONVERSATIONS DE COACHING SUR LES POINTS FORTS AVEC LES ÉQUIPES

Bienvenue à la présentation Conversation de coaching sur les points forts avec les équipes

Le présent guide a pour objectif de vous aider à orienter un groupe pour lui permettre de devenir une équipe axée sur les points forts.

Afin qu'une équipe crée un développement et une réussite durables, les membres qui la composent doivent en permanence investir dans les points forts des uns et des autres tout en améliorant les relations au sein du groupe. Le coaching sur les points forts est une approche qui favorise la différence, explore les potentiels qu'offre la diversité et positionne les personnes de sorte à ce qu'elles soient davantage qui elles sont naturellement.

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise manière de conduire les séances de coaching en développement des points forts des équipes, mais le présent guide peut vous aider à vous mettre sur la bonne voie. Utilisez-le comme un kit de démarrage pour commencer à intégrer les principes du coaching sur les points forts dans quatre conversations de coaching fondamentales des équipes :

- Le talent au début, les points forts à la fin (présenter les principes du développement des points forts à une équipe)
- La puissance des partenariats axés sur les points forts (aider les membres de l'équipe à comprendre leurs points forts uniques à la lumière de ceux des autres)
- L'ADN de l'équipe (aider l'équipe à prendre conscience et à apprécier les talents collectifs de l'équipe)
- Le meilleur de nous-mêmes (aider les membres de l'équipe à exploiter leurs talents individuels et collectifs)

Déclaration sur la propriété intellectuelle

Ce document contient des données de recherche confidentielles, du contenu protégé par droits d'auteur et des éléments de propriété intellectuelle appartenant à Gallup, Inc. Il est uniquement destiné à votre entreprise et ne peut être copié, cité, publié ou divulgué à des personnes extérieures à votre entreprise. L'ensemble du contenu de Gallup, Inc. est protégé par des droits d'auteur. Il est interdit de copier, modifier, revendre, réutiliser ou distribuer les éléments de ce programme à des fins autres que celles qui ont été convenues par écrit par Gallup, Inc. Toute violation du présent accord constituera une rupture de contrat et une violation de la propriété intellectuelle de Gallup, Inc.

Le présent document revêt une grande importance pour Gallup, Inc. Par conséquent, les lois et les sanctions internationales et nationales assurant la protection des droits des brevets, des droits d'auteur, des droits des marques et des droits sur les secrets commerciaux, protègent les idées, concepts et recommandations qui s'y rapportent dans le cadre du présent document.

Aucune modification ne peut être apportée au présent document sans l'autorisation écrite expresse de Gallup, Inc.

Gallup®, Q¹²®, CliftonStrengths®, CliftonStrengths® et chacun des 34 noms thématiques du CliftonStrengths sont des marques de Gallup, Inc. Les autres marques et droits d'auteur mentionnés sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

SE PRÉPARER À COACHER UNE ÉQUIPE SUR LE DÉVELOPPEMENT DES POINTS FORTS

Beaucoup d'encre a coulé sur la question des équipes et de nombreuses analogies ont fait l'objet de discussions en prenant comme exemple des équipes sportives et des coaches de renom. Mais quels sont les problèmes les plus importants auxquels sont confrontées les équipes ? Comment les entreprises créent-elles des équipes fortement engagées et, plus important, redoutablement performantes ? Sur quoi se focalise un coach en développement de points forts ? Qu'attendent donc les managers et les équipes des coaches ?

En tant que coach en développement de points forts, par quoi commencez-vous ?

IL N'Y A PAS DE BONNE OU DE MAUVAISE MANIÈRE

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise manière de conduire une séance sur le développement des points forts, ni de formule magique permettant de créer une équipe axée sur les points forts. En tant que coach, vous avez ici l'occasion d'utiliser vos talents, vos compétences et vos connaissances, ainsi que ceux des managers et des équipes que vous coachez, afin d'aider chaque équipe à trouver sa propre méthode lui permettant de relever les défis de performances auxquels elle est confrontée.

Pour travailler avec des équipes et avoir une influence positive, vous devez avoir un objectif, comprendre l'étendue des besoins de l'équipe et ce que vous pouvez faire en tant que coach pour l'aider, ainsi qu'une série de diverses conversations, activités et actions.

Avant de coacher une équipe sur ses points forts, vous devriez travailler avec le manager de l'équipe pour :

- 1 Évaluer l'état de l'équipe
- 2 Identifier ses besoins
- 3 Connaître le niveau de connaissance et l'expérience de l'équipe avec le CliftonStrengths
- 4 Élaborer une stratégie de coaching

Le présent guide a été conçu avec un certain ordre, dans un certain cadre. Au niveau le plus général, il contient quatre principaux domaines de conversations : talents et points forts individuels, partenariats axés sur les points forts, points forts de l'équipe et développement et utilisation des points forts.



En examinant ces conversations, vous remarquerez que le guide insiste clairement sur l'amélioration des performances et de l'efficacité de l'équipe.

MAIS PAR OÙ DOIS-JE COMMENCER ?

Les managers ou les équipes peuvent vous contacter pour plusieurs raisons, avec diverses contraintes de temps. Bien entendu, il n'est pas question de rédiger une ordonnance qui fonctionnera pour chaque coach ou chaque équipe. Dans l'idéal, il vous faudra mener les conversations avec une seule équipe à la fois. Gallup estime que la méthode la plus utile et la plus efficace consiste à avoir plusieurs conversations avec les équipes au fil du temps, mais cela n'est pas toujours possible.

Lorsque l'on vous demande de travailler avec une équipe, prenez le temps de faire le point sur l'état de cette dernière. Quelle est sa connaissance des principes de développement des points forts ? Dans quelle mesure l'équipe applique-t-elle ces principes ? Comment pourriez-vous l'aider à améliorer l'application de ces principes ? L'équipe connaît-elle le CliftonStrengths ainsi que les talents et points forts des uns et des autres ? À l'heure actuelle, quelles mesures sont prises afin de suivre les réussites individuelles et de l'équipe relativement aux résultats en termes de performance ? Quels sont les principaux problèmes, défis et objectifs de l'équipe ?

Le fait de bien saisir les besoins de l'équipe et ce à quoi pensent le manager ainsi que les membres de l'équipe vous aidera à élaborer une approche focalisée sur les performances et le développement des points forts qui réponde à leurs besoins.

L'entretien avec le manager et l'équipe vous permettra de comprendre leurs besoins et d'évaluer la culture de l'équipe. Profitez de ces discussions pour recueillir des informations cruciales sur le manager et l'équipe. Vous pouvez utiliser ces informations pour orienter votre stratégie de coaching, en les intégrant dans vos conversations de coaching afin de rendre vos efforts plus pertinents et plus efficaces. Ces questions fournissent un cadre pour examiner et explorer les besoins de l'équipe et orienter l'élaboration de votre stratégie de coaching efficace. Utilisez l'outil « Profil de l'équipe » pour noter vos réflexions et observations.

○ *L'entretien avec le manager et l'équipe ainsi que le Profil de l'équipe sont disponibles sur votre DVD.*

LA SCIENCE ET L'ART — S'ADAPTER À LA SITUATION ET AUX BESOINS DU MANAGER ET DE L'ÉQUIPE

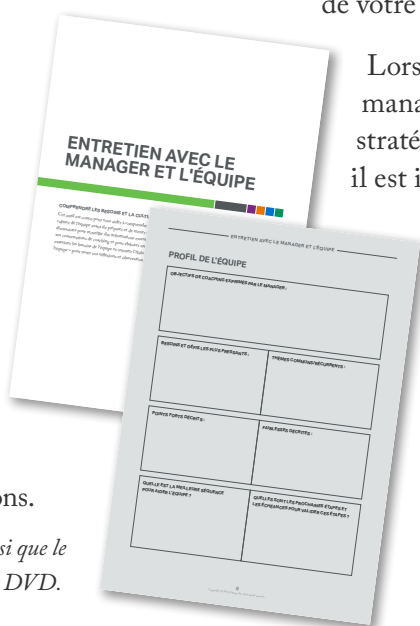
En tant que coach en développement des points forts, il vous sera demandé d'aider à résoudre de nombreux problèmes et vous devrez travailler avec des équipes et des personnes très performantes afin de les aider à obtenir des résultats encore meilleurs. Mais vous n'aurez pas toujours la plateforme, le temps et les ressources que vous souhaiterez et dont vous aurez besoin. Que faire alors ?

Cela peut sembler évident, mais faites simplement ce que vous pouvez.

Le développement des points forts ne se résume pas à identifier les talents et les points forts des personnes. Il vise à aider les gens à les reconnaître, à les développer et à découvrir comment les mettre en pratique pour atteindre leurs objectifs.

Le coaching d'une équipe doit toujours commencer par le manager. L'impact que vous aurez dépend de l'engagement et de l'enthousiasme du chef d'équipe. Afin d'être efficace, vous devez clairement comprendre la culture et l'état de l'équipe, ainsi que les motivations, l'expérience et les besoins du manager. Commencez par le chef d'équipe et essayez d'établir une relation interdépendante avec lui. Le manager doit participer à l'élaboration de votre stratégie de coaching (portée et cadre) pour l'équipe. Son engagement actif, son accord et son soutien auront un impact direct sur l'efficacité et la durabilité de votre coaching.

Lorsque vous vous entretenez avec un manager dans le but d'élaborer une stratégie de coaching pour son équipe, il est important que vous développiez une approche qui se focalise en premier lieu sur les domaines dans lesquels les membres de l'équipe excellent, puis qui mette en avant et exploite ces points forts pour aider l'équipe, au niveau individuel et collectif, à devenir encore plus productive.



Le développement des points forts repose sur trois hypothèses de base :

- 1 **Seuls certains comportements s'acquièrent.** Cela comprend les compétences qui nécessitent de la pratique ou les connaissances tirées de livres ou d'expériences.
- 2 **Les meilleurs dans un domaine atteignent les même résultats mais avec différents comportements.** Ils exploitent leurs talents et points forts naturels et atteignent leurs objectifs à l'aide de techniques qui fonctionnent pour eux.
- 3 **Corriger les faiblesses évite les échecs ; mettre l'accent sur les points forts mène au succès.** Certes, il est important de contrer les éléments qui entravent notre réussite, en gérant nos points faibles pour les empêcher de devenir des obstacles. Toutefois, si nous misons sur nos points forts et développons davantage ce que nous maîtrisons déjà bien, il y a plus de chances que nos efforts payent.

Réfléchissez aux points d'influence que vous pouvez avoir afin d'améliorer les performances de l'équipe. En tant que coach des points forts, vous pouvez influencer les performances de l'équipe de cinq manières fondamentales :

- 1 Vous augmentez la **connaissance** de l'équipe concernant les principes de développement des points forts.
- 2 Vous augmentez la **connaissance**, ainsi que l'appréciation, des membres de l'équipe concernant les talents individuels et collectifs et les points forts.
- 3 Vous augmentez l'**application** de l'équipe concernant les principes de développement des points forts.
- 4 Vous augmentez l'**application** des membres de l'équipe concernant les talents et les points forts individuels et collectifs.
- 5 Vous suivez et communiquez les **réalisations** (les résultats de performances spécifiques) qui résultent de la connaissance et de l'application des points forts.

Pour vous aider, vous pouvez appréhender le processus hiérarchiquement. L'équipe doit connaître les bases des principes du développement des points forts avant que vous ne parliez des talents individuels. Vérifiez que l'équipe comprend les concepts des talents avant d'évoquer l'amélioration des performances. Les membres de l'équipe doivent bien connaître leurs talents et points forts individuels avant que vous ne parliez des points forts collectifs

de l'équipe. Votre stratégie doit toujours commencer en ayant un but en tête : un objectif de performance clair. Les meilleurs coaches aident les managers et les équipes à atteindre les objectifs et résultats de l'équipe les plus importants en se concentrant sur leurs talents collectifs et individuels. Utilisez ce cadre hiérarchique pour déterminer par où commencer et comment continuer à coacher au fil du temps.

■ Lorsque vous élaborerez une stratégie de coaching en développement des points forts d'une équipe avec un manager, il peut être utile d'exploiter le Plan relatif au cadre et à la portée figurant en pages 6 et 7.

Si un cadre et une portée avaient été prescrits, ces derniers seraient détaillés dans la série des quatre conversations du présent guide, mais cela n'est pas toujours possible. Sur la page suivante, vous trouverez trois exemples de stratégies ou d'ordres du jour élaborés par des coaches en développement de points forts pour différentes situations. Vous pouvez voir que le coach a adapté son approche en se fondant sur bon nombre de facteurs qui ont été abordés auparavant. La clé du succès consiste à gérer chaque problème auquel l'équipe est confrontée à

la lumière des talents. Pensez à la manière dont les talents individuels et de l'équipe permettent à cette dernière d'avancer.

Scénario A : coaching individuel

Dans certains cas, la meilleure stratégie consiste à utiliser tout le temps et les ressources nécessaires pour mener des conversations sur les points forts individuels avec les membres de l'équipe.

Il semblerait logique de commencer par cela pour diverses raisons :

- Les membres de l'équipe n'ont pas encore rempli le CliftonStrengths, mais le concept des points forts les intéresse.
- Ils devront discuter de leurs cinq principaux thèmes après avoir reçu leurs rapports sur les thèmes distinctifs.
- Ils pourront vouloir discuter de leurs cinq principaux thèmes, car ils ne voient pas en quoi ces derniers leur correspondent et souhaitent mieux les comprendre.

Hiérarchiquement parlant, cela a du sens. Le coaching individuel ciblé vous permettra d'instaurer une relation de coaching ce qui aidera les membres de l'équipe à mieux NOMMER, REVENDIQUER et CANALISER leurs talents dominants.

Cette approche vous offre la possibilité de revenir ultérieurement au manager et à l'équipe et de proposer du coaching avancé aux membres de l'équipe afin de leur permettre de discuter de la manière dont leurs talents individuels s'expriment en harmonie avec ceux des autres.

Activités recommandées : suivez la structure de la première conversation avec l'équipe (Le talent au début, les points forts à la fin), mais en tête-à-tête. Encore mieux, utilisez la structure des quatre conversations de coaching présentées dans le Kit de démarrage en coaching pour le développement des points forts se trouvant sur le site Web du Centre des points forts de Gallup : www.gallupstrengthscenter.com.

- Présentez les principes du développement des points forts.
- Présentez le rapport sur les thèmes distinctifs (Top 5) et découvrez leurs premières impressions.

- Guidez-les au travers du processus visant à nommer, revendiquer et faire un objectif de leurs thèmes distinctifs.

Scénario B : réunion d'équipe (1 à 2 heures)

Dans certains cas, la meilleure stratégie consisterait à intégrer les points forts à une structure de réunion d'équipe existante. Par exemple, un manager pourrait vouloir présenter et intégrer les activités de développement des points forts au cours des réunions d'équipe et vous avoir contacté pour diriger une activité de développement des points forts en équipe avec le groupe.

Le manager peut vous contacter en ayant un objectif clair à l'esprit. Voici quelques demandes courantes :

« Je souhaite que mon équipe en sache davantage sur les points forts : Que sont les points forts ? Comment appliquer les concepts des points forts dans un groupe ? »

« Tous les membres de mon équipe ont rempli le CliftonStrengths et j'aimerais que nous utilisions ces informations pour améliorer les relations professionnelles au sein de notre équipe. »

« J'aimerais que mon équipe apprenne comment chacun des membres pourrait appliquer ses thèmes distinctifs dans le cadre de son travail. »

Activités recommandées : selon le temps accordé, vous pourrez commencer par une brève présentation du concept du développement des points forts afin de mettre en avant quelques points clés, puis animer une activité de développement des points forts avec l'équipe.

- Concept d'introduction (par exemple, activité d'écriture lors de la conversation Le talent au début, les points forts à la fin) [15 à 20 minutes]
- 1^{re} activité de développement des points forts (par exemple, activité Premières impressions lors de la conversation Le talent au début, les points forts à la fin) [30 minutes]
- 2^{ème} activité de développement des points forts (par exemple, l'une des activités sur les partenariats lors de la conversation La puissance des partenariats axés sur les points forts) [30 minutes]

Scénario C : séminaire en équipe ou hors site (4 à 6 heures)

Les managers peuvent vouloir investir leur temps et leur énergie dans une discussion sur les points forts lors d'un séminaire en équipe ou hors site. Leurs objectifs peuvent être de :

- Fournir un aperçu général du concept des points forts.
- Stimuler l'implication de l'équipe en lui faisant découvrir les domaines où ses collaborateurs excellent et comment leurs thèmes distinctifs s'appliquent à leurs rôles .
- Lancer des discussions sur les points forts individuels et comment les partenariats voient le jour, ou simplement lancer une discussion sur les points forts de chaque membre de l'équipe.

Activités recommandées : suivez la structure des quatre conversations figurant dans ce guide (accordez une heure pour chacune des quatre conversations) :

- Le talent au début, les points forts à la fin
- La Puissance des Partenariats Basés sur les Points Forts
- L'ADN de l'Équipe
- Le Meilleur de Nous-Mêmes

Remarque : si possible, essayez d'avoir une conversation de coaching individuelle avec chaque membre de l'équipe avant le séminaire.

LA CRÉATION D'UNE ÉQUIPE SOLIDE REQUIERT BEAUCOUP DE TEMPS ET D'EFFORTS

Un coach doit être talentueux, compétent et doté de connaissances pour être efficace. Le coach doit commencer par évaluer l'état de l'équipe, identifier ses besoins, connaître le niveau de connaissance et l'expérience des membres de l'équipe avec le CliftonStrengths et élaborer une stratégie de coaching avec le manager qui réponde à ses besoins et soit cohérente avec l'état actuel de l'équipe.

Avant de coacher une équipe sur ses points forts, vous devriez travailler avec le manager de l'équipe pour :

- 1 Évaluer l'état de l'équipe
- 2 Identifier ses besoins
- 3 Connaître le niveau de connaissance et l'expérience de l'équipe avec le CliftonStrengths
- 4 Élaborer une stratégie de coaching avec le manager de l'équipe

OUTILS VOUS PERMETTANT D'ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE COACHING : PLAN RELATIF AU CADRE ET À LA PORTÉE

○ Le Plan relatif au cadre et à la portée est disponible sur votre DVD.

En tant que coach des points forts, vous pouvez influencer les performances de l'équipe de cinq manières fondamentales :

- 1 Vous augmentez la **connaissance** de l'équipe concernant les principes de développement des points forts.
- 2 Vous augmentez la **connaissance**, ainsi que l'appréciation, des membres de l'équipe concernant les talents individuels et collectifs et les points forts.
- 3 Vous augmentez l'**application** de l'équipe concernant les principes de développement des points forts.
- 4 Vous augmentez l'**application** des membres de l'équipe concernant les talents et les points forts individuels et collectifs.
- 5 Vous suivez et communiquez les **réalisations** (les résultats de performances spécifiques) qui résultent de la connaissance et de l'application des points forts.

Gardez ces concepts en tête lorsque vous travaillez avec un manager afin de fournir un domaine et une progression pour la stratégie de coaching des points forts de l'équipe. Ce plan peut vous servir de liste de contrôle afin de suivre la progression de l'équipe et évaluer son état et ses besoins actuels. Ces principes et concepts sont listés en ordre séquentiel et groupés comme suit.

CONCEPTS DE DÉVELOPPEMENT DES POINTS FORTS

Connaissance

- ☐ Seuls certains comportements s'acquièrent.
- ☐ Les meilleurs dans un domaine atteignent les mêmes résultats mais avec différents comportements. Ils exploitent leurs talents et points forts naturels et atteignent leurs objectifs à l'aide de techniques qui fonctionnent pour eux.
- ☐ Corriger les faiblesses évite les échecs ; mettre l'accent sur les points forts mène au succès.
- ☐ Tout le monde a du talent.
- ☐ Les talents sont des modes de pensée, d'émotions ou de comportements récurrents et spontanés.
- ☐ Nos talents filtrent notre monde.
- ☐ Le CliftonStrengths permet aux personnes d'identifier les domaines pour lesquels ils ont le plus grand potentiel.

Application

- ☐ Les talents doivent être appliqués de manière productive pour influencer les performances.
- ☐ Une personne qui utilise ses talents est revigorée plutôt que drainée.

Réalisation

- ☐ La clé de la réussite repose sur une parfaite compréhension de la manière dont vous mettez en pratique vos plus grands talents et points forts au quotidien.
- ☐ Les talents peuvent être utilisés consciemment pour répondre à des défis de performances.
- ☐ Grâce à nos points forts, nous pouvons vivre pleinement.

CONCEPTS INDIVIDUELS

Connaissance

- ☐ **Nommez-le !** Commencez avec une compréhension des thèmes distinctifs de la personne.
- ☐ **Revendiquez-le !** Créez une prise de conscience et une appréciation de ses thèmes distinctifs.
- ☐ Clarifiez le rôle et les attentes.

Application

- ☐ **Canalisez-le !** Assurez-vous que la personne sait comment investir intentionnellement ses thèmes distinctifs et les intégrer dans sa vie quotidienne.
- ☐ Les thèmes distinctifs sont utilisés consciemment pour répondre à des défis ou atteindre des objectifs de performances.
- ☐ Les personnes identifient les thèmes distinctifs qu'elles peuvent utiliser pour les activités en lien avec les objectifs et les défis de performances.
- ☐ Les personnes peuvent ainsi voir l'alignement entre les tâches journalières et les résultats de performances.

Réalisation

- ☐ La personne a une vision claire des objectifs et des défis de performances.
- ☐ Les tâches journalières correspondent ou conviennent aux talents de la personne.
- ☐ Ses résultats de performances sont célébrés.

CONCEPTS D'ÉQUIPE

Principes

- ☐ Les thèmes sont neutres.
- ☐ Les thèmes ne sont pas des clichés.
- ☐ Mener avec une intention positive.
- ☐ Les différences sont un avantage.
- ☐ Les gens ont besoin les uns des autres.

Connaissance

- ☐ Comprendre les talents individuels.
- ☐ Comprendre les talents des collègues.
- ☐ Prendre conscience des talents collectifs de l'équipe.
- ☐ Utiliser un langage commun pour décrire cette conscience et cette compréhension. Les membres de l'équipe valorisent les talents des autres membres.
- ☐ Les membres de l'équipe sont conscients des lacunes.

Application

- ☐ Les tâches sont attribuées de sorte à exploiter et optimiser les talents individuels.
- ☐ Les membres de l'équipe effectuent les tâches et participent aux discussions avec sérieux selon les talents.
- ☐ Des occasions permettant aux collaborateurs de découvrir et d'affirmer les points forts respectifs sont intentionnellement intégrées aux réunions d'équipe.
- ☐ Les membres de l'équipe ont des stratégies de « rechange » pour combler les lacunes (par exemple, partenariats complémentaires).

Réalisation

- ☐ L'équipe a une vision claire des objectifs et des défis de performances.
- ☐ Les tâches correspondent ou conviennent aux talents de la personne.
- ☐ L'équipe célèbre les résultats de performances.
- ☐ L'équipe obtient constamment de hautes performances.

OUTILS VOUS PERMETTANT D'ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE COACHING : L'ENTRETIEN AVEC LE MANAGER ET L'ÉQUIPE

○ L'entretien avec le manager et l'équipe est disponible sur votre DVD.

APPRENDRE À CONNAÎTRE LES BESOINS DU MANAGER

Ces questions initiales feront surgir des conclusions importantes pour le développement d'une approche efficace dans le coaching de l'équipe. Au cours de ces conversations, soyez à l'écoute des opportunités pour examiner la culture et l'état de l'équipe, les motivations, les expériences et les besoins du manager, les attentes et les besoins des membres de l'équipe et les thèmes et problèmes récurrents dont l'équipe pourrait bénéficier en les explorant.

FOCUS SUR VOUS

QUESTIONS :	POINTS À REPÉRER :
Quel est le défi le plus important auquel vous êtes actuellement confronté ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les défis, les besoins et les attentes explicites et implicites du manager ✓ les filtres de talents du manager ✓ la motivation du manager pour le développement personnel ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales
Quel est le défi le plus important auquel votre équipe est actuellement confrontée ? À quoi ressemble la réussite pour ce défi ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les défis, les besoins et les attentes explicites et implicites du manager ✓ les occasions de mettre l'équipe au défi ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales ✓ le niveau de connaissance du manager à propos de l'état actuel de l'équipe, ainsi que ses objectifs et ses attentes pour l'équipe
Quels sont les problèmes les plus importants de votre équipe ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les facteurs de malaise et de stress (lorsque le manager, l'équipe ou des membres de l'équipe travaillent en dehors de leurs domaines de talents et de points forts) ✓ les domaines dans lesquels vous pouvez être le plus utile au manager et à l'équipe ✓ les thèmes communs, récurrents ✓ les domaines potentiels de points forts et de faiblesses — s'acquitter de ses tâches, construire des relations, influencer les autres, penser stratégiquement
Quels sont les obstacles que votre équipe pourrait rencontrer ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ la reconnaissance et l'appréciation des faiblesses potentielles de l'équipe ou de ses vulnérabilités ✓ les domaines potentiels de points forts — s'acquitter de ses tâches, construire des relations, influencer les autres, penser stratégiquement ✓ les domaines dans lesquels vous pouvez être le plus utile au manager et à l'équipe

QUESTIONS :	POINTS À REPÉRER :
Quel est, selon vous, le plus grand défi de votre équipe pour l'avenir ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les défis, les besoins et les attentes explicites et implicites du manager ✓ la motivation du manager pour le développement personnel ✓ les domaines potentiels de points forts et de faiblesses — s'acquitter de ses tâches, construire des relations, influencer les autres, penser stratégiquement ✓ les domaines dans lesquels vous pouvez être le plus utile au manager et à l'équipe

FORCES ET FAIBLESSES DE VOTRE ÉQUIPE

QUESTIONS :	POINTS À REPÉRER :
En utilisant trois courtes phrases, comment d'autres personnes dans l'organisation décriraient-elles cette équipe ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les indices permettant de repérer les talents et les points forts du manager et de l'équipe ✓ la reconnaissance des points forts de l'équipe ; le manager et l'équipe prennent-ils des mesures permettant de s'assurer que ces domaines de points forts demeurent solides ? ✓ la preuve d'une marque d'équipe au sein de l'entreprise ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales
Quels sont les points forts de cette équipe ? (ou : parmi toutes les choses que l'équipe sait faire bien, quelles sont les deux ou trois que cette équipe fait le mieux ?)	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les indices permettant de repérer les talents et les points forts du manager et de l'équipe ✓ la reconnaissance des points forts collectifs de l'équipe ; si le manager et l'équipe prennent des mesures permettant de s'assurer que ces domaines de points forts demeurent solides ? ✓ la reconnaissance et l'appréciation des talents et points forts individuels des membres de son équipe ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales
Quelles sont les faiblesses de cette équipe ? (ou : qu'est-ce qui vous frustre dans cette équipe ?)	Soyez attentif aux points suivants : ✓ la reconnaissance et l'appréciation des faiblesses potentielles de l'équipe ou de ses vulnérabilités ✓ les domaines potentiels de points forts — s'acquitter de ses tâches, construire des relations, influencer les autres, penser stratégiquement ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales

OPPORTUNITÉS DE COACHING ET LOGISTIQUE

QUESTIONS :	POINTS À REPÉRER :
Pour réaliser vos objectifs, quels problèmes espérez-vous que votre équipe résoudra grâce au coaching ? (ou : si je devais travailler avec cette équipe, comment pourrais-je être le plus utile ?)	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les besoins, les souhaits et les défis explicites et implicites du manager (le manager énonce-t-il clairement ce qu'il souhaite accomplir et ces objectifs sont-ils réalisables et cohérents avec l'état actuel de l'équipe ?) ✓ les aspirations du manager ✓ la motivation du manager pour le développement personnel ✓ les domaines dans lesquels vous pouvez être le plus utile au manager et à l'équipe
Quelle est sa connaissance des principes de développement des points forts ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ le niveau de compréhension, d'appréciation et d'utilisation des points forts du manager, de l'équipe et de chaque membre qui la compose ✓ les domaines d'expertise et d'intérêt ✓ les actions spécifiques et l'exposition expérientielle de l'équipe aux principes de développement des points forts et aux thèmes du CliftonStrengths
L'équipe connaît-elle le Clifton CliftonStrengths et les cinq principaux thèmes des uns des autres ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les actions spécifiques et l'exposition expérientielle de l'équipe aux principes de développement des points forts et aux thèmes du CliftonStrengths
Quelles sont les opportunités dont je dispose pour coacher l'équipe individuellement et collectivement ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les domaines dans lesquels vous pouvez être le plus utile au manager et à l'équipe ✓ les opportunités et les contraintes (temps, budget, lieu, etc.) liées aux conversations sur les points forts à mener avec l'équipe (dans quelle mesure les objectifs et les attentes du manager sont-ils réalisables à la lumière de ces contraintes ?) ✓ les structures de communication et les réunions existantes que vous pourriez exploiter

OUTILS VOUS PERMETTANT D'ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE COACHING : FAIRE CONNAISSANCE AVEC LES BESOINS DE CHAQUE MEMBRE DE L'ÉQUIPE

○ L'entretien avec le manager et l'équipe est disponible sur votre DVD.

Nom du membre de l'équipe :

QUESTIONS :	POINTS À REPÉRER :
En utilisant trois courtes phrases, comment d'autres personnes dans l'organisation décriraient-elles cette équipe ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les indices permettant de repérer les talents et les points forts de l'équipe ✓ la reconnaissance des points forts de l'équipe ; l'équipe prend-elle des mesures permettant de s'assurer que ces domaines de points forts demeurent solides ? ✓ la preuve d'une marque d'équipe au sein de l'entreprise ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales
Sur quel défi de performances l'équipe est-elle actuellement concentrée ? À votre avis, que signifie la réussite pour ce défi ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ l'adéquation de cette personne avec la vision de son manager de l'état actuel de l'équipe ✓ les points sensibles : facteurs de malaise et de stress (il peut s'agir de domaines dans lesquels cette personne ou ses collègues travaillent en dehors de leurs domaines de talents et de points forts) ✓ les domaines dans lesquels vous pouvez être le plus utile au manager et à l'équipe ✓ les thèmes communs, récurrents ✓ les domaines potentiels de points forts ou de faiblesses : s'acquitter de ses tâches, construire des relations, influencer les autres, penser stratégiquement

QUESTIONS :	POINTS À REPÉRER :
Selon vous, quels sont les points forts de votre équipe ? (ou : parmi toutes les choses que l'équipe sait faire bien, quelles sont les deux ou trois que cette équipe fait le mieux ?)	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les indices permettant de repérer les talents et les points forts du manager et de l'équipe ✓ la reconnaissance des points forts collectifs de l'équipe ✓ la reconnaissance et appréciation des talents et points forts individuels et de ceux de ses collègues ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales
Quels sont les points faibles de votre équipe ? (ou : qu'est-ce qui vous frustre dans cette équipe ?)	Soyez attentif aux points suivants : ✓ la reconnaissance et l'appréciation des faiblesses potentielles de l'équipe ou de ses vulnérabilités ✓ les domaines potentiels de points forts — s'acquitter de ses tâches, construire des relations, influencer les autres, penser stratégiquement ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales
Si je devais travailler avec cette équipe, comment pourrais-je être le plus utile ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les domaines dans lesquels vous pouvez être le plus utile au manager et à l'équipe ✓ les thèmes communs et récurrents parmi les membres de l'équipe
Lorsque vous pensez à l'avenir, quelles sont les réalisations de votre équipe qui vous enthousiasment le plus ? Comment pensez-vous y parvenir tous ensemble ?	Soyez attentif aux points suivants : ✓ les opportunités pour connecter les principaux points forts et concepts aux performances commerciales ✓ les thèmes communs et récurrents parmi les membres de l'équipe ✓ la reconnaissance et l'appréciation des points forts collectifs et individuels de l'équipe

OUTILS VOUS PERMETTANT D'ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE COACHING : PROFIL DE L'ÉQUIPE

○ Le Profil de l'équipe est disponible sur votre DVD.

L'entretien avec le manager et l'équipe a pour objectif de vous aider à comprendre les besoins du manager et des membres de l'équipe et d'évaluer la culture de l'équipe. Profitez de ces discussions pour recueillir des informations cruciales sur le manager et l'équipe que vous pourriez utiliser dans vos conversations de coaching et pour élaborer une stratégie de coaching. Profitez de votre entretien avec l'équipe pour commencer à comprendre et à clarifier la situation, les besoins et les objectifs de l'équipe.

La création d'un Profil de l'équipe vous aidera à plusieurs égards :

- ✓ Identifier et noter les réflexions et découvertes initiales qui vous aideront à évaluer les besoins du groupe et à commencer à entretenir votre relation de coaching avec le manager et l'équipe
- ✓ Comprendre les objectifs du manager pour ce coaching et sa vision de l'avenir
- ✓ Identifier et noter les intérêts, les défis et les besoins en termes de coaching décrits par les membres de l'équipe
- ✓ Identifier les thèmes potentiels à aborder lors des conversations ultérieures
- ✓ Guetter les mots, expressions, exemples et anecdotes qui trouvent un écho particulier chez les membres de l'équipe
- ✓ Réfléchir à la meilleure série d'événements ou de conversations de coaching pour aider l'équipe

Le Profil de l'équipe est un dossier regroupant vos premiers entretiens avec le manager et l'équipe. Il s'agit d'une image de la compréhension de l'équipe de sa situation et de ses besoins, ainsi que de votre tentative de compréhension du manager et de l'équipe. Cela est essentiel pour évaluer les besoins de l'équipe et élaborer une stratégie de coaching.

GALLUP
Profil de l'équipe

Objectifs de Coaching Exprimés par le Manager :
Il est le manager d'une nouvelle équipe. Deux équipes ont fusionné en une seule et trois des membres travaillent hors du site. Il souhaite exploiter les points forts afin de permettre aux membres de l'équipe de comprendre et d'apprécier les talents des uns et des autres et, par conséquent, de travailler les uns avec les autres plus efficacement.

Besoins et Défis les Plus Pressants : intégrer et apprendre à connaître les nouveaux membres de l'équipe travailler et collaborer avec les travailleurs à distance constituer une équipe unifiée trop de travail, pas assez de personnes	Thèmes Communs/Récurrents : changement, nouvelle équipe, incertitude flux de travail et efficacité manque de confiance responsabilité communication les anciennes équipes forment un club
Points forts décrits : deux équipes hétéroclites, mais fortes, deux hautement respectées pas de paresseux – très productifs et beaucoup d'énergie des années d'expérience et de savoir-faire dynamiques axés sur la mission	Faiblesses décrites : ne se connaissent pas les uns les autres pas aussi efficaces qu'ils pourraient l'être bien respectés au sein de l'entreprise, mais n'ont que peu d'influence sur les décisions travaillent en silos
Quelle est la meilleure séquence pour aider l'équipe ? - Présentez les arguments. Expliquez pourquoi l'équipe doit se concentrer sur le fait de devenir interdépendante. - Présentez l'approche des points forts. - Quatre personnes viennent de remplir le StrengthsFinder (vous devez commencer ici). - Discutez des partenariats (lieux entre les deux équipes ; liens entre les travailleurs sur le site et les travailleurs à distance). - Discutez de qui ils sont en tant qu'équipe. - Définissez le défi des performances basées sur les points forts (mise en équipe expérimentale).	Quelles sont les prochaines étapes et les échéances pour valider ces étapes ? - Envoyez des invitations à remplir le Clifton StrengthsFinder (1er juin). - Réalisez le coaching individuel (du 15 au 17 mai). - Effectuez la première séance avec l'équipe : présentez les raisons (31 mai). - Réalisez la deuxième séance avec l'équipe sur les partenariats (28 juin).

La reproduction ou la copie de ce document est strictement interdite sans autorisation écrite de Gallup, Inc. Tous droits réservés.
Copyright © 2013 Gallup, Inc. Tous droits réservés.
MT, 14, T1400, 1-10

