**ACCORD-CADRE N°25A32**

# **CAHIER DES CLAUSES PARTICULIERES TECHNIQUES**

# **LOT 3 – COACHING D’EQUIPE**

Les offres doivent être en conformité avec les spécifications techniques décrites dans le présent document.

Table des matières

[**CAHIER DES CLAUSES PARTICULIERES TECHNIQUES** 1](#_Toc1)

[**LOT 3 – COACHING D’EQUIPE** 1](#_Toc2)

[1. Description du contexte 2](#_Toc3)

[1.1 L’université de Lorraine 2](#_Toc4)

[1.2 Définition du besoin 2](#_Toc5)

[2. Démarche et objectifs généraux 2](#_Toc6)

[3. Pré requis 2](#_Toc7)

[4. Périmètre de la prestation 3](#_Toc8)

[4.1 Durée 3](#_Toc9)

[4.2 Public 3](#_Toc10)

[4.3 Langue(s) de travail 3](#_Toc11)

[5. Objectifs et attendus 3](#_Toc12)

[6. Calendrier et lieux de déroulement 3](#_Toc13)

[6.1 Délais d’exécution 3](#_Toc14)

[7. Profil attendu du prestataire 3](#_Toc15)

[8. Déroulé du processus de coaching d’équipe 4](#_Toc16)

[8.1 Entretien de cadrage, entretiens individuels avec tout ou partie des coachés dont le manager et éventuellement le N+1 4](#_Toc17)

[8.2 Séance 1 4](#_Toc18)

[8.3 Séances suivantes 4](#_Toc19)

[8.4 Particularité de la dernière séance 4](#_Toc20)

[8.5 Entretien de restitution, entretien collectif avec les coachés dont le manager et leur N+1 éventuellement 4](#_Toc21)

## Description du contexte

Le présent cahier des clauses techniques particulières a pour objet de définir et préciser les spécifications relatives aux prestations permettant d’assurer l’accompagnement individuel et/ou collectif à destination de personnels de l’Université de Lorraine par prescription d’un des services commanditaires de ces prestations. A savoir, le service des ressources humaines (DADRH et DMGRH), Délégation à l’amélioration des relations et à la régulation des conflits (DARRC) et l’équipe d’appui aux managers.

### 1.1 L’université de Lorraine

Créée en 2012, l’université de Lorraine (UL) est le résultat de la fusion de 4 universités.

Elle est implantée principalement à Nancy (70 % des sites) et à Metz (20 % sites) et possède des antennes notamment dans les villes d’Epinal, Longwy, Sarreguemines, Saint-Avold, Thionville, Lunéville, Saint-Dié-des-Vosges, Epinal et Bar le Duc.

### 1.2 Définition du besoin

Le coaching d’équipe (à ne pas confondre avec une action de team building) permet de retrouver l’efficacité de travail nécessaire en travaillant sur la cohésion, la collaboration et la capacité à résoudre les problèmes. Dans le cadre d’un accompagnement au changement ou pour retrouver une cohérence, le coaching d’équipe crée une dynamique collective. L’équipe exprime et découvre son cadre de référence permettant ainsi l’autonomie de chacun au profit de l’esprit d’équipe.

Le coaching d’équipe s’adresse plus particulièrement aux équipes souhaitant améliorer la cohésion et le fonctionnement interne. Il s’agit d’approfondir la communication interpersonnelle, d’affirmer le leadership du manager, de mettre en exergue les talents de chaque collaborateur afin de permettre l’expression complète de l’intelligence collective. Le bénéfice étant de gagner en mieux-être et en efficacité autour d’un projet commun.

## Démarche et objectifs généraux

* Améliorer la cohésion d’équipe,
* Résoudre les problèmes de fonctionnement
* Améliorer l’efficacité
* Développer l’autonomie
* Renforcer l’implication et l’esprit d’équipe
* Réaffirmer l’importance de chacun

## Pré requis

Pour aboutir, le coaching d’équipe doit être un acte volontaire des collaborateurs.

Le prestataire aura déjà réalisé des coachings professionnels avec des publics variés (manager, agent...)

Le coaching pourra, dans certains cas, être accompagnée par un binôme mixte de coachs : un prestataire extérieur (issu du marché) et une coach interne à l’Université de Lorraine. Le prestataire doit être à l’aise avec le coaching en binôme.

## Périmètre de la prestation

### 4.1 Durée

Parcours de 4 à 8 séances de 2 heures 30 à 3 heures soit 24 heures maximum

### 4.2 Public

L’intégralité des collaborateurs d’un service dont le manager.

### 4.3 Langue(s) de travail

La prestation se déroulera principalement en langue française, cependant, il est possible que le recours à la langue anglaise facilite les échanges dans certaines situations. Une possibilité de s’exprimer en langue anglaise serait un plus.

## Objectifs et attendus

Les attendus sont définis lors de la réunion de cadrage, les objectifs sont définis par les coachés et leur coach lors de la première séance suite à l’expression de la demande par l’équipe coachée et son manager.

Le coaching visera par exemple à accompagner les équipes pour :

* leur constitution et le renforcement de leur cohésion ;
* leur adaptation aux évolutions internes et externes ;
* la résolution de dysfonctionnements relationnels et organisationnels.

## Calendrier et lieux de déroulement

Le coaching d’équipe se déroulera dans les locaux de l’établissement, dans une salle de réunion adaptée par la taille au nombre de participants et garantissant la confidentialité.

Le calendrier sera établi avec le manager.

Une partie du processus pourra avoir lieu, à la marge, en distanciel si les circonstances l’obligent et que toutes les parties ont donné leur accord.

### 6.1 Délais d’exécution

Les délais d’exécution seront différents pour chacun des marchés subséquents.

## Profil attendu du prestataire

* Une expérience confirmée et des compétences en coaching professionnel (CV attendu);
* Des références de missions similaires réalisées au cours des trois dernières années.
* Une certification RNCP en coaching professionnel serait un plus
* Une connaissance du secteur public et du monde universitaire serait un plus.

## Déroulé du processus de coaching d’équipe

### 8.1 Entretien de cadrage, entretiens individuels avec tout ou partie des coachés dont le manager et éventuellement le N+1

* Présentation du dispositif. Définition et planification de la mission, pose d’un diagnostic initial, définition des objectifs globaux.

### 8.2 Séance 1

* Clarification de l’objectif.
* Élaboration et validation du « protocole » de coaching
* Démarrage du coaching

### 8.3 Séances suivantes

* Mise en œuvre du protocole de coaching : séances de coaching préparées et structurées (selon durée et rythme définis) ; co-construction et co-animation avec le ou les managers de l’équipe selon les objectifs. synthèse sur le travail réalisé par l’équipe entre les séances
* Mise en place de plans d’actions en accord avec les coachés
* Bilans intermédiaires

### 8.4 Particularité de la dernière séance

* Synthèse, évaluation finale

### 8.5 Entretien de restitution, entretien collectif avec les coachés dont le manager et leur N+1 éventuellement

* Retour sur le parcours, les coachés expriment leur progression par rapport aux objectifs définis en entretien de cadrage et le niveau de satisfaction de leurs attentes