

## **Depuis 2010, Qui vient se former au coaching systémique d'équipe avec moi? :**

L'école Metasystème d'Alain Cardon depuis 2002 a formé plusieurs milliers de coach systémique dans le monde. Depuis 2010 que je suis accrédité formateur de l'école d'Alain entre l'Espagne, l'Amérique Latine avec Evelyn Muñoz, et la France j'ai formé plusieurs centaines de coach systémique d'équipe.

Viennent se former avec moi des :

- [Coachs confirmés,](#)
- [Managers,](#)
- [Consultants,](#)
- [Formateurs,](#)
- [Coachs débutants,](#)
- [Coachs internes ou Community Transformer®.](#)
- [Coachs Agiles,](#)
- [Et depuis 2022 la génération 30-40 ans post Covid,](#)
- [Le point commun de tous ces groupes de personnes](#)
- [Les avantages de mélanger divers profils de participants dans une formation en coaching systémique d'équipe](#)

En toute humilité ou prétention, au-delà de venir chercher notre expertise, notre réputation et un moyen de réseautage, en se formant au coaching systémique d'équipe avec nous, les participants cherchent à acquérir une compréhension approfondie des dynamiques organisationnelles et interpersonnelles, cherchant à améliorer la gestion du changement, la résolution de conflits et la performance des équipes.

Ils aspirent à utiliser ces compétences pour transformer leur environnement de travail et de celui de leurs clients en un lieu plus humain et inclusif, tout en développant leur carrière et leur business.

Un intérêt particulier est également porté au coaching en direct pendant les réunions, permettant une intervention immédiate et contextuelle qui est hautement valorisée pour son impact direct sur la dynamique de groupe et la prise de décision en temps réel.

En retour, ils trouvent des approches qui non seulement répondent à ces aspirations mais qui les préparent également à un impact durable et positif sur leurs organisations et la société.

De plus, mélanger différents profils dans une formation en coaching systémique d'équipe non seulement enrichit l'expérience d'apprentissage mais aussi prépare les participants à être plus efficaces et adaptables dans leurs rôles professionnels respectifs, tout en contribuant à un environnement d'apprentissage dynamique et inclusif.

### **Efficacité et Performance Commerciales**



N'oublions pas que ces métiers sont interdépendants, intégrés, très souvent une même personne, surtout si elle est indépendante est à la fois coach, consultant, formateur.

**Efficacité et Performance Commerciales**

23, rue de la Croix de Reboul - Agglomération de Montpellier - 34160 Sussargues  
Tél.: 04 67 86 10 04 - Mobile : 06 82 69 70 83 - e-mail : [claude.arribas@anse.fr](mailto:claude.arribas@anse.fr) - [www.anse.fr](http://www.anse.fr)  
SARL au capital de 7 500€ - Siret: 447 624 297 00019 - APE: 7022Z

**Les coachs confirmés viennent pour entre autre:**

- **Développer une approche holistique et profonde** qui leur permet de comprendre et d'agir sur les dynamiques et les interactions au sein d'un groupe, plutôt que de se concentrer uniquement sur les individus. Ils recherchent des méthodes plus profondes et intégratives.
- **Continuer leur développement professionnel continu**: La formation représente pour eux une opportunité de développement professionnel continu, leur permettant d'élargir leur portefeuille de compétences.
- **Répondre à la demande croissante du marché**: Le marché du coaching évolue constamment, avec une demande accrue pour des approches qui intègrent des dynamiques systémiques et organisationnelles. Les coachs confirmés se tournent vers le coaching systémique d'équipe pour répondre à cette demande, en cherchant des compétences qui leur permettent d'aborder les défis complexes auxquels font face les organisations modernes. Ces défis incluent la gestion du changement, l'amélioration de la communication interdépartementale, et la résolution de conflits internes, qui sont devenus particulièrement pertinents dans un monde post-COVID où les entreprises cherchent à innover et à s'adapter rapidement. En se formant au coaching systémique d'équipe, les coachs peuvent offrir des services qui non seulement répondent à ces besoins, mais aussi les positionnent avantageusement dans un marché compétitif.
- **Pour répondre à l'évolution des besoins de leurs clients**: Les besoins des clients en coaching évoluent également, avec un glissement notable du coaching individuel vers des interventions plus immersives et contextuelles, comme le coaching en direct sur le lieu de travail. (Avez-vous déjà vu un coach de sportif accompagner son champion avant et après le match et jamais pendant ? C'est pareil en entreprise, l'accompagnement est aussi en direct pendant le match, c'est-à-dire dans les réunions, à son bureau, en clientèle...) Ce type de coaching, particulièrement lorsqu'il intervient lors de réunions de dirigeants, permet aux coachs d'observer les interactions en temps réel et d'apporter des ajustements immédiats qui améliorent l'efficacité communicationnelle et décisionnelle des dirigeants. Cette approche requiert une compréhension profonde des dynamiques de groupe et des processus systémiques, compétences que le coaching systémique d'équipe est particulièrement bien placé pour développer. Les coachs confirmés reconnaissent l'importance de ces compétences pour répondre aux attentes

évolutives de leurs clients, qui cherchent des solutions pratiques et intégrées pour améliorer la performance au quotidien.

- **Rechercher de nouvelles perspectives** : Le coaching systémique offre des perspectives et des outils différents pour aborder les défis organisationnels et managériaux. Les coachs en quête de nouvelles méthodologies ou de perspectives innovantes trouvent dans la formation une source riche et stimulante.
- **Avoir un impact plus large** sur les organisations, pas seulement au niveau individuel mais aussi collectif, en transformant les cultures d'entreprise et en améliorant la collaboration et la performance d'équipe.

Ces facteurs, combinés à notre expertise permet aux coachs expérimentés d'élever leur pratique à un niveau supérieur.

**Les managers** viennent se former au coaching systémique d'équipe pour plusieurs raisons essentielles, qui reflètent leurs besoins spécifiques et leur désir d'améliorer leur efficacité au sein de leurs organisations :

- **Compréhension des dynamiques d'équipe** : Les managers cherchent souvent à mieux comprendre comment les dynamiques d'équipe influencent la performance et le bien-être au travail. La formation leur offre des outils pour décoder et intervenir efficacement dans ces dynamiques, ce qui est crucial pour améliorer la collaboration et la cohésion d'équipe.
- **Amélioration de la communication** : La communication est un pilier central du management. Le coaching systémique d'équipe enseigne des techniques de communication plus efficaces qui aident les managers à résoudre les conflits, à faciliter des dialogues constructifs et à renforcer la transparence au sein de leurs équipes.
- **Gestion du changement** : Les managers doivent souvent naviguer et piloter le changement au sein de leurs organisations. La formation leur permet d'acquérir des compétences en gestion du changement en utilisant une approche systémique, qui prend en compte tous les aspects de l'organisation et leur interdépendance.
- **Développement du leadership** : Un aspect clé de la formation est le développement des compétences de leadership, notamment la capacité à inspirer, motiver et diriger les autres de manière plus efficace. Les managers apprennent à développer un leadership adaptatif qui est crucial dans les environnements de travail modernes et changeants.
- **Résolution de problèmes complexes** : Le coaching systémique offre des cadres pour penser et résoudre des problèmes complexes qui ne peuvent pas être adressés efficacement par des approches linéaires. Cela attire les managers confrontés à des défis multidimensionnels qui requièrent des solutions innovantes et intégrées.
- **Renforcement de la capacité à influencer** : Les managers ont besoin de savoir influencer non seulement leurs équipes directes, mais aussi les parties prenantes et les autres départements. Les compétences en coaching systémique leur permettent de mieux comprendre et naviguer les réseaux de pouvoir et d'influence au sein de l'entreprise.
- **Croissance personnelle** : Beaucoup de managers recherchent également une croissance personnelle et professionnelle. Se former avec un expert reconnu

et une formation reconnue leur offre une opportunité de réflexion personnelle et de développement qui dépasse les compétences techniques du management.

- **Implication dans la transformation culturelle** : Enfin, les managers qui aspirent à transformer la culture de leur organisation trouvent dans le coaching systémique d'équipe des méthodes pour impulser et soutenir cette transformation, en alignant les valeurs, les comportements et les systèmes de l'organisation.

La formation répond ainsi à un large éventail de besoins pour les managers, en leur fournissant des compétences et des outils essentiels pour exceller dans des rôles de leadership complexes et dynamiques.

**Les coachs débutants** qui choisissent de se former au coaching systémique d'équipe sont motivées par le désir de construire une base solide pour leur carrière de coaching et de se démarquer dans un domaine compétitif pour:

- **Acquérir une fondation solide** : Le coaching systémique d'équipe offre une approche complète et nuancée du coaching, qui va au-delà des techniques de base. Les débutants sont souvent à la recherche de formations qui leur permettent d'acquérir des compétences fondamentales solides et une compréhension approfondie des dynamiques d'équipe et organisationnelles.
- **Apprendre auprès d'un expert** : Travailler avec un coach expérimenté est une opportunité précieuse pour les débutants. Ils peuvent apprendre directement d'un professionnel reconnu, ce qui peut accélérer leur développement et leur donner des insights pratiques qu'ils ne pourraient pas obtenir autrement.
- **Diversifier ses compétences** : Les débutants sont souvent à la recherche de diversifier leur portefeuille de compétences pour pouvoir offrir une gamme plus large de services à leurs futurs clients. La formation en coaching systémique leur permet d'approcher les situations de coaching avec une perspective plus large et intégrative.
- **Développer un réseau professionnel** : Se former leur offre également l'opportunité de se connecter avec d'autres professionnels du domaine, ce qui peut être crucial pour leur développement de carrière. La dynamique d'équipe de la formation et le réseau de coach systémique en lien avec MSV ouvrent des portes et fournir des opportunités de mentorat et de collaboration.
- **Prendre confiance en leurs capacités** : Le coaching systémique d'équipe aide les débutants à construire leur confiance en leur fournissant des outils et des cadres pour naviguer efficacement les complexités des dynamiques d'équipe. Cela les prépare à gérer des situations de coaching plus exigeantes avec assurance.
- **Répondre à la demande du marché** : Les coachs débutants sont souvent conscients des tendances actuelles du marché et des besoins des organisations. Le coaching systémique d'équipe répond à une demande croissante pour des approches plus systémiques et intégratives dans le développement organisationnel et le management.
- **Avoir un engagement envers un impact significatif** : Beaucoup de débutants sont motivés par le désir de faire une différence significative dans la vie des

personnes et des organisations. Le coaching systémique leur permet de voir et d'agir sur les leviers de changement qui peuvent transformer des équipes et des cultures d'entreprise de manière durable.

- **Pour développer leur identité professionnelle** : Avec MSV les débutants développent une identité professionnelle forte et différenciée. Apprendre à vendre et adopter une approche systémique donne un positionnement unique et attrayant dans le domaine du coaching.

La formation en coaching systémique d'équipe offre donc une plateforme précieuse pour que les coachs débutants développent leur compétence, leur confiance, et leur carrière de manière robuste et respectée.



**Des consultants, experts**, qui choisissent de se former au coaching systémique d'équipe sont motivées par la nécessité d'élargir leur approche et d'augmenter leur valeur ajoutée auprès de leurs clients :

- **En intégrant de nouvelles méthodologies** : Les consultants sont constamment à la recherche de nouvelles méthodologies et outils pour améliorer leur efficacité et proposer des solutions innovantes à leurs clients. Le coaching systémique d'équipe leur offre une approche holistique et intégrée qui peut être particulièrement utile dans des contextes organisationnels complexes.
- **Pour amélioration des compétences en facilitation** : En tant que consultants, ils doivent souvent faciliter des discussions, des ateliers, et des réunions stratégiques. La formation en coaching systémique d'équipe leur permet de développer des compétences avancées en facilitation, en aidant les groupes à naviguer dans des dynamiques complexes et à atteindre un consensus ou des objectifs communs.
- **Pour élargir leur offre de services** : En ajoutant le coaching systémique d'équipe à leur portefeuille, les consultants peuvent offrir des services plus diversifiés et répondre à un éventail plus large de besoins clients, ce qui peut les distinguer de leurs concurrents et ouvrir de nouvelles opportunités de marché.
- **Pour développer la pensée systémique** : Les consultants bénéficient de l'apprentissage de la pensée systémique pour comprendre comment les différents éléments d'une organisation interagissent et influencent la performance globale. Cette compétence est essentielle pour proposer des interventions qui prennent en compte l'ensemble du système plutôt que des parties isolées.
- **Pour développer une meilleure gestion du changement** : Les organisations font souvent appel à des consultants pour les aider dans des processus de changement. Le coaching systémique d'équipe fournit des cadres robustes pour gérer le changement de manière plus fluide et efficace, en s'assurant que toutes les parties prenantes sont alignées et engagées.
- **Pour renforcer les relations client** : La capacité à coacher des équipes peut renforcer les relations avec les clients en offrant un soutien plus profond et plus personnalisé. Cela peut transformer la relation de consultant à

partenaire stratégique, augmentant ainsi la fidélité et la satisfaction des clients.

- **Pour avoir un réel impact sur la culture organisationnelle** : Les consultants sont souvent impliqués dans des projets de transformation culturelle. Le coaching systémique d'équipe leur permet d'aborder ces projets de manière plus informée et efficace, en comprenant les leviers culturels et en facilitant le développement d'une culture organisationnelle positive et productive.
- **Pour le développement professionnel continu** : Comme dans toute profession, le développement continu est crucial. Se former en coaching systémique d'équipe est une manière pour les consultants de rester à la pointe de leur domaine, en continuant à apprendre et à se développer professionnellement.

En somme, pour les consultants ou experts la formation en coaching systémique d'équipe enrichit non seulement leurs compétences et leurs outils, mais également leur permet d'approfondir leur impact sur les organisations avec lesquelles ils travaillent, tout en augmentant leur compétitivité dans un marché exigeant.

**Les formateurs**, trouvent également une grande valeur à se former en coaching systémique d'équipe pour diverses raisons enrichissantes, en effet, l'évolution du Métier de Formateur oblige d'adapter son approche aux nouvelles réalités éducatives, par :

- **L'Adaptation proactive aux nouvelles réalités éducatives** : Les formateurs doivent reconnaître que le savoir théorique est de plus en plus souvent délivré via des vidéos et des outils basés sur l'intelligence artificielle. Cette prise de conscience permet de repositionner le rôle du formateur vers des fonctions où l'interaction humaine apporte la plus grande valeur ajoutée.
- **L'Approfondissement des connaissances** : Dans ce nouveau contexte, il devient crucial pour les formateurs de continuer à approfondir leurs connaissances et de maîtriser de nouvelles méthodologies pour rester pertinents et efficaces.
- **La Diversification des techniques pédagogiques** : Les formateurs peuvent enrichir leur arsenal pédagogique avec des outils et techniques novateurs pour mieux répondre aux besoins individuels des participants et faciliter un apprentissage personnalisé.
- **L'Amélioration de la facilitation de groupe** : L'utilisation avancée de techniques de facilitation de groupe permet de gérer efficacement les dynamiques et d'encourager la participation active, transformant les séances de formation en véritables espaces collaboratifs.
- **Le Renforcement des compétences en communication** : Des compétences de communication efficaces et empathiques deviennent indispensables pour créer un environnement d'apprentissage accueillant et productif.
- **L'Extension des offres de service** : En intégrant des compétences en coaching systémique, les formateurs peuvent proposer des services plus diversifiés, augmentant ainsi leur compétitivité sur le marché.
- **L'Impact sur le développement organisationnel** : Le formateur est amené à jouer un rôle crucial dans le développement organisationnel, en utilisant ses compétences pour soutenir les changements culturels et structurels au sein des entreprises.
- **La Création d'un environnement d'apprentissage dynamique** : Les formateurs doivent utiliser des principes de coaching pour créer des

environnements d'apprentissage interactifs et engageants, où les apprenants sont encouragés à explorer activement les concepts étudiés.

- **Le Développement de la pensée critique et de l'analyse** : Encourager et faciliter le développement de la pensée critique et de l'analyse chez les apprenants est essentiel pour leur permettre de questionner et de contextualiser l'information reçue.
- **Le Développement professionnel continu** : Face à ces évolutions, il est essentiel pour les formateurs de poursuivre leur propre développement professionnel, en restant à jour avec les dernières tendances et techniques en matière d'éducation et de coaching.

En se formant au coaching systémique d'équipe, les formateurs peuvent non seulement améliorer leur efficacité personnelle mais aussi offrir des bénéfices accrus à leurs clients ou participants, faisant de leur formation une valeur ajoutée significative pour leur pratique professionnelle.

**Pour les coachs agiles**, le coaching systémique d'équipe offre des avantages spécifiques car ils sont confrontés à divers défis dans leurs contextes organisationnels. Les bénéfices directs du coaching systémique pour les coachs agiles :

- **Amélioration de la dynamique d'équipe** : Le coaching systémique d'équipe permet de comprendre et d'intervenir dans les dynamiques complexes au sein des équipes agiles. Il aide à identifier et à modifier les schémas de comportement, les croyances et les interactions qui peuvent entraver l'efficacité de l'équipe. En mettant en lumière ces systèmes sous-jacents, les coachs peuvent faciliter un changement plus significatif et durable qui soutient les principes agiles.
- **Gestion des interfaces et des interdépendances** : Les équipes agiles opèrent souvent dans des environnements où les interactions avec d'autres équipes et départements sont cruciales. Le coaching systémique d'équipe aide les coachs agiles à naviguer et à optimiser ces interfaces et interdépendances, en renforçant la communication et la collaboration à travers les frontières organisationnelles.
- **Renforcement de l'auto-organisation** : Une caractéristique clé des équipes agiles est leur capacité à s'auto-organiser. Le coaching systémique d'équipe fournit des cadres et des techniques pour renforcer cette auto-organisation, en permettant aux équipes de développer une meilleure compréhension de leurs propres dynamiques et de gérer plus efficacement leurs propres processus et interactions.
- **Adaptation culturelle** : L'adoption de l'agilité nécessite souvent un changement culturel au sein de l'organisation. Le coaching systémique d'équipe aide à adresser et transformer les aspects culturels qui soutiennent ou inhibent les pratiques agiles. Il permet de créer un environnement où les valeurs agiles comme la transparence, l'adaptabilité et la collaboration peuvent prospérer.
- **Développement d'un leadership facilitateur** : Les coachs agiles travaillent souvent avec les leaders pour les aider à adopter un style de leadership qui soutient l'agilité. Le coaching systémique d'équipe aide ces leaders à comprendre comment leurs actions et décisions affectent l'équipe et l'organisation dans son ensemble, et comment ils peuvent mieux faciliter, plutôt que diriger, dans un sens traditionnel.

- **Résolution de conflits systémique** : Les conflits sont inévitables dans les équipes, surtout lorsqu'elles adoptent de nouvelles méthodes de travail comme l'agilité. Le coaching systémique d'équipe offre des approches pour comprendre et résoudre les conflits non pas comme des problèmes isolés mais comme des manifestations de problèmes plus larges au sein du système, facilitant ainsi des solutions plus holistiques et acceptées par tous.

En intégrant le coaching systémique d'équipe dans leur pratique, les coachs agiles peuvent ainsi mieux soutenir les équipes dans la navigation des défis complexes de leur environnement de travail, tout en favorisant une adoption plus profonde et plus cohérente des principes agiles à travers l'organisation.

**Les coachs internes ou Community Transformer®** dans les organisations choisissent de se former au coaching systémique d'équipe pour des raisons stratégiques, qui reflètent leurs besoins uniques en tant que parties intégrantes de l'entreprise. Voici pourquoi cette formation leur est particulièrement bénéfique :

- **Compréhension approfondie des dynamiques organisationnelles** : Les coachs internes bénéficient grandement d'une formation qui les aide à comprendre et à naviguer les complexités des dynamiques et des relations au sein de leur propre organisation. Le coaching systémique d'équipe leur permet de voir au-delà des interactions individuelles pour comprendre comment les systèmes organisationnels influencent les comportements et les résultats.
- **Amélioration de l'efficacité des interventions** : En utilisant des approches systémiques, les coachs internes peuvent devenir plus efficaces dans leurs interventions, car ils sont mieux équipés pour identifier les leviers de changement qui auront un impact significatif sur la performance de l'équipe et de l'organisation.
- **Développement de stratégies de changement durables** : Les coachs internes sont souvent chargés de soutenir les transformations à long terme. Le coaching systémique d'équipe leur offre des outils pour planifier et implémenter des changements qui sont durables et qui prennent en compte la culture et les structures existantes de l'organisation.
- **Renforcement de la collaboration inter-équipes** : Les coachs internes travaillent fréquemment avec plusieurs équipes et départements. Le coaching systémique d'équipe les aide à faciliter une meilleure collaboration et communication entre ces groupes, en adressant et en alignant les intérêts et les objectifs divergents.
- **Accroissement de l'engagement des employés** : En comprenant mieux les facteurs systémiques qui influencent l'engagement des employés, les coachs internes peuvent développer des stratégies plus efficaces pour augmenter la motivation et la satisfaction au travail, ce qui est crucial pour la rétention des talents.
- **Support au leadership** : Le coaching systémique d'équipe permet aux coachs internes d'aider les leaders à développer une compréhension plus profonde de leur propre impact sur l'organisation et sur la manière dont ils peuvent guider efficacement leurs équipes à travers des défis complexes.

- **Résolution de conflits** : En se formant au coaching systémique d'équipe, les coachs internes acquièrent des compétences avancées pour identifier et résoudre les conflits non seulement à un niveau superficiel mais en abordant les racines systémiques des problèmes.
- **Promotion d'une culture d'apprentissage continu** : Les coachs internes sont souvent les champions de l'apprentissage et du développement au sein de leur organisation. Le coaching systémique leur fournit des méthodes pour encourager un apprentissage continu qui est adaptatif et intégré aux besoins et aux défis de l'organisation.

Dans notre formation au coaching systémique d'équipe, les coachs internes recherchent donc à renforcer leur capacité à influencer positivement leur organisation, en apportant des changements profonds et durables qui soutiennent la stratégie globale et les objectifs de leur entreprise.



**Depuis 2022, post-COVID, la génération des 30-40 ans**, et probablement bientôt celle des 20-30 ans, cherche à se former au coaching systémique d'équipe. Leur conception du travail et du management s'éloigne significativement de ce qu'ils ont appris à l'école, à l'université, ou lors de stages. Ils aspirent à être des agents de changement, certains en œuvrant de l'intérieur des entreprises, et d'autres de l'extérieur, que ce soit en tant qu'indépendants, au sein de communautés, ou via des associations humanitaires. Cette nouvelle génération de professionnels est particulièrement motivée à se former au coaching systémique d'équipe, pour des raisons étroitement liées à leur contexte et à leurs aspirations.

- **Recherche de sens et d'impact** : Cette génération est souvent à la recherche de travail qui ne se contente pas de répondre à des besoins financiers mais qui offre également un sens et un impact positif sur la société et l'environnement de travail. Le coaching systémique d'équipe leur permet d'aborder le travail d'une manière qui valorise les relations humaines et la dynamique de groupe, alignant leur carrière avec leurs valeurs personnelles.
- **Adaptation aux changements du monde du travail** : Après la pandémie de COVID-19, beaucoup ont vécu des transformations significatives dans leur environnement de travail, incluant le passage au télétravail ou au modèle hybride. Le coaching systémique d'équipe leur offre des outils pour mieux comprendre et naviguer dans ces nouveaux modes de travail et pour aider les organisations à s'adapter de manière plus fluide et efficace.
- **Gestion de la diversité et de l'inclusion** : La question de la diversité et de l'inclusion est particulièrement importante pour cette génération. Le coaching systémique d'équipe leur apprend à reconnaître et à intégrer efficacement les diverses perspectives et expériences au sein des équipes, favorisant un environnement de travail plus inclusif et équitable.
- **Développement de compétences en leadership collaboratif** : Beaucoup dans cette tranche d'âge sont à des stades où ils accèdent à des rôles de leadership ou se préparent à le faire. Le coaching systémique d'équipe les aide à développer un style de leadership plus collaboratif et moins hiérarchique, ce qui est essentiel pour motiver et engager les équipes modernes.
- **Besoin de résilience et de gestion du stress** : La pandémie a accentué les défis liés à la santé mentale et au bien-être. Le coaching systémique d'équipe peut leur fournir des stratégies pour développer la résilience et gérer le stress, non seulement pour eux-mêmes mais aussi pour leurs équipes.

- **Aspiration à des méthodes de travail innovantes** : Cette génération valorise l'innovation et l'efficacité. Ils sont attirés par le coaching systémique d'équipe car il offre une approche non conventionnelle et profondément efficace pour résoudre des problèmes organisationnels complexes.
- **Engagement pour le développement durable** : L'intérêt pour le développement durable et la responsabilité sociale est particulièrement élevé parmi les professionnels de cette génération. Le coaching systémique d'équipe leur permet de travailler sur des initiatives qui alignent les objectifs d'affaires avec les objectifs de développement durable.
- **Développement d'une communication efficace** : En cette ère de communication numérique omniprésente, maîtriser la communication interpersonnelle et de groupe est crucial. Le coaching systémique d'équipe leur apprend à améliorer leur communication, ce qui est essentiel pour réussir dans un environnement professionnel de plus en plus connecté et interdépendant.

En somme, la formation en coaching systémique d'équipe répond aux aspirations de cette génération pour un travail significatif, respectueux et innovant, tout en leur donnant les outils pour être des leaders efficaces et adaptatifs dans un monde post-pandémique en constante évolution.

**Le point commun de tous ces groupes de personnes** (coachs confirmés, manager, consultants, managers, experts, formateurs, coachs agiles, coachs internes, et la nouvelle génération post-COVID de 30-40 ans) qui souhaitent se former au coaching systémique d'équipe peut être résumé en quelques thèmes clés qui sont des moteurs essentiels pour ceux qui viennent se former au coaching systémique d'équipe avec notre école Anse-Metastysteme. Voici comment ces motivations se traduisent pour différents groupes :

- **Amélioration de la performance** : Que ce soit dans un contexte d'entreprise, de coaching agile, ou de développement personnel, l'amélioration de la performance reste un objectif clé. Le coaching systémique d'équipe offre des outils pour optimiser cette performance non seulement en traitant des symptômes de surface mais en adressant les causes profondes des dysfonctionnements au sein des systèmes. Ceci conduit à des améliorations durables et significatives.
- **Transformation du monde de travail** : Beaucoup de ceux qui se forment avec nous partagent une vision de transformer leur environnement de travail, voire le monde de l'entreprise en général, pour le rendre plus humain, plus collaboratif, et plus réceptif aux besoins individuels et collectifs. Le coaching systémique d'équipe permet de repenser les structures traditionnelles et de promouvoir des changements qui soutiennent une vision plus intégrative et soutenable du travail.
- **Contribution à un changement sociétal plus large** : Au-delà des améliorations au sein des organisations, beaucoup aspirent à influencer positivement la société en général. Ils voient le coaching systémique d'équipe comme un moyen de développer des compétences qui peuvent aider à adresser et à résoudre des problèmes systémiques dans une variété de contextes, contribuant ainsi à un changement social positif.
- **Création d'un impact durable** : L'intérêt pour le coaching systémique d'équipe est aussi motivé par le désir de créer un impact qui dépasse les gains immédiats en performance et qui contribue à des transformations durables au niveau des individus, des équipes, et des organisations. Les apprenants cherchent à instaurer des pratiques qui perdureront et bénéficieront aux générations futures.
- **Un intérêt particulier est également porté au coaching en direct** pendant les réunions, permettant une intervention immédiate et contextuelle qui est hautement valorisée pour son impact direct sur la dynamique de groupe et la prise de décision en temps réel.

**Mélanger divers profils de participants dans une formation en coaching systémique d'équipe présente plusieurs avantages significatifs**, enrichissant l'expérience d'apprentissage pour tous les participants et maximisant les impacts de la formation.

Voici quelques-uns de ces avantages :

- **Diversité des perspectives** : Lorsque des personnes de différentes professions, expériences et âges se réunissent, elles apportent une variété de points de vue qui enrichissent les discussions et l'apprentissage. Cette diversité peut aider à dévoiler des angles morts, à questionner des suppositions et à explorer des solutions innovantes aux problèmes communs.
- **Amélioration de la créativité et de l'innovation** : La combinaison de diverses expériences et compétences peut stimuler la créativité et l'innovation. Les participants sont encouragés à penser différemment et à sortir de leur zone de confort, ce qui peut conduire à des idées et des approches novatrices.
- **Apprentissage interdisciplinaire** : Les participants peuvent apprendre les uns des autres, pas seulement du formateur. Ils découvrent comment différentes disciplines, générations, abordent les défis similaires et peuvent adapter ces approches à leur propre contexte. Cela enrichit leur boîte à outils de compétences et élargit leur compréhension des différentes méthodologies.
- **Réseautage et développement de collaborations** : Une formation mixte offre d'excellentes opportunités de réseautage. Les participants peuvent développer des relations professionnelles et personnelles qui perdurent bien au-delà de la durée de la formation, ouvrant la porte à des collaborations futures et à un soutien mutuel dans leur développement professionnel.
- **Simulation plus réaliste des environnements de travail** : Les organisations sont rarement homogènes. Travailler avec un groupe diversifié pendant la formation prépare les participants à naviguer dans la complexité des environnements de travail réels, où ils doivent interagir avec des personnes de divers horizons et avec différents styles de communication et de pensée.
- **Amélioration des compétences de communication et de négociation** : Interagir avec un groupe diversifié aide à affiner les compétences de communication et de négociation, essentielles pour un coaching efficace. Les participants apprennent à articuler clairement leurs idées et à écouter activement les perspectives des autres.
- **Renforcement de l'empathie et de la compréhension culturelle** : Travailler avec des personnes de différents milieux peut augmenter la sensibilité culturelle et

renforcer l'empathie. Cela est crucial pour les coachs, car ils doivent souvent gérer des dynamiques complexes et soutenir des individus et des équipes de diverses origines.

- **Validation et enrichissement des expériences personnelles** : En partageant leurs expériences, les participants valident leurs propres vécus tout en apprenant des expériences des autres. Cela peut être particulièrement enrichissant et offrir de nouvelles façons de voir et de comprendre leurs propres défis professionnels.

En somme, mélanger différents profils dans une formation en coaching systémique d'équipe non seulement enrichit l'expérience d'apprentissage mais aussi prépare les participants à être plus efficaces et adaptables dans leurs rôles professionnels respectifs, tout en contribuant à un environnement d'apprentissage dynamique et inclusif.