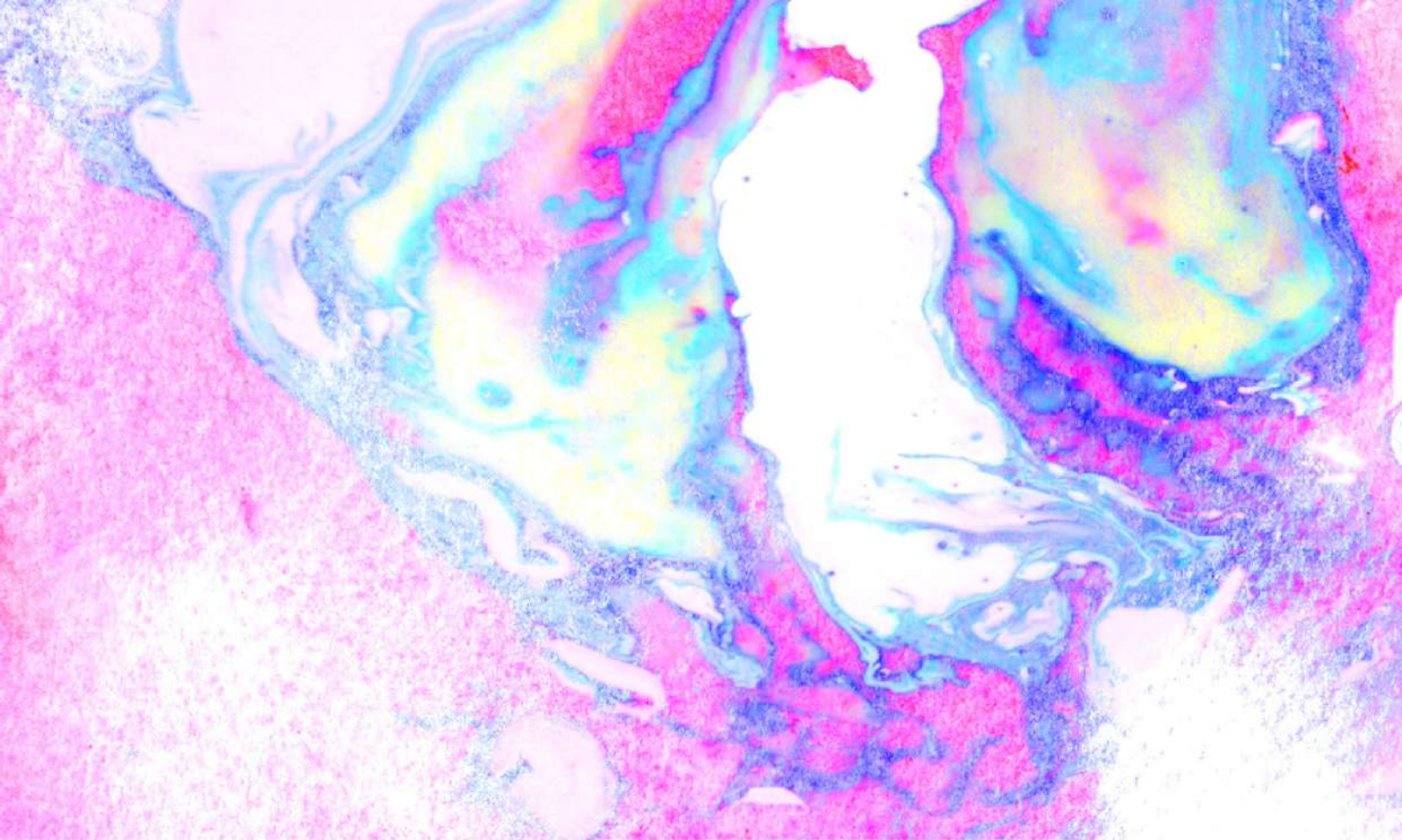


C.A. BOOSTER

**SERGE PINATEL & FABIEN LAURIERE
COACHS PROFESSIONNELS**



➤ Présentation

Dans la coopération agricole et plus largement dans les organisations professionnelles agricoles, le Conseil d'Administration joue un rôle essentiel dans la fixation du cap stratégique, dans le suivi de sa mise en œuvre ainsi que dans l'articulation avec les salariés et les professionnels adhérents.

Les élus siégeant au CA doivent s'appuyer sur un processus de décision et une organisation permettant d'agir efficacement et travailler en équipe, au service du projet de la structure et de sa pérennité.

Le CA doit alterner entre des arbitrages court terme pour répondre rapidement aux évolutions rapides de contexte et des moments de prise de hauteur pour questionner et faire évoluer le projet stratégique à long terme.

C'est à la fois un lieu de partage démocratique de l'information et des points de vue, dans le respect de leur diversité, de pilotage et de prise de décisions devant être suivies et réévaluées de façon régulière.

Le conseil d'administration occupe une place cruciale dans la gouvernance de la structure, guidant la stratégie, assurant une gestion efficace, tout en préservant les valeurs fondamentales de la structure, pour le bénéfice de l'ensemble de ses membres. Mais qui s'occupe du CA ?

➤ Pour qui ?

Le C.A. BOOSTER s'adresse aux Coopératives Agricoles, Unions de Coopératives, Chambres d'Agriculture, Syndicats ou Interprofessions agricoles dont le Conseil d'Administration estimerait devoir **gagner en maturité**, en **confiance** et en **efficacité** dans :

- son **fonctionnement**
- l'appropriation de ses **rôles**
- la **cohésion** et l'**alignement** de ses membres
- la **prise de décision**
- l'**animation** de cet organe statutaire
- les **interactions** en son sein, avec le reste de l'organisation et avec les professionnels (associés coopérateurs, adhérents, autres parties prenantes)

➤ Pour quoi ?

En pratique, voici quelques exemples de demandes formulées par nos clients :

- Nous souhaitons construire notre projet stratégique mais manquons de méthode et de compétences au sein du CA. Par où commencer ?
- Comment être sûr d'aligner l'opérationnel à la stratégie et garder le sens comme boussole du fonctionnement ?
- Qui s'assure de l'efficience (animation, pilotage, suivi) de cette instance essentielle ?
- Quel sont les rôles du Président, du Bureau au sein du CA ? Et celui des autres membres ?
- Est ce que les élus sont satisfaits du fonctionnement et trouvent de l'intérêt personnel (motivation, reconnaissance ...) à participer au CA ?
- Comment faire encore progresser le niveau de professionnalisme de cette instance ?
- Comment mieux impliquer et faire participer chacun ?
- Comment attirer de nouveaux talents dans notre CA ?
- Ne faut-il pas être accompagné ponctuellement ou plus durablement ?
- Nos méthodes de travail sont elles bonnes ? Comment notre CA fonctionne-t-il par rapport à d'autres organisations ?
- Pouvons-nous gagner en confiance, saine confrontation, engagement, responsabilité ?

➤ Pourquoi travailler avec Atlasens ?

Chez Atlasens, nous proposons un accompagnement :

- Basé sur le **respect** des personnes et des équipes coachées et la **confiance** dans leur capacité à **développer leurs ressources pour trouver leurs propres solutions**
- Soutenu par une **approche sur-mesure**, en intelligence de situation, où les coachés sont considérés comme formant une « équipe championne »
- **Centré sur les besoins identifiés avec et par l'équipe et son manager** : collecte d'informations, participation à des réunions d'équipe, bilans individuels et collectifs, appuyés si besoin par des questionnaires de profil de personnalité
- **Dynamique et participatif** où **les coachés et l'équipe sont acteurs de leurs changements et des actions à conduire** (les temps de co-construction et de partages sont favorisés)
- **Aéré, diversifié** et parfois **décalé** pour favoriser l'émergence de nouvelles idées, permettre d'examiner la situation sous différents angles, ouvrir des pistes inexplorées
- **Orienté vers l'autonomie** : le coach accompagne l'équipe à retrouver confiance dans sa capacité d'action et à formuler ses propres solutions face aux situations qu'elle rencontre
- Appuyé par un large **référentiel d'outils et de méthodes** que le coach activera en fonction des situations et des besoins
- Enrichi par des **longues années d'expériences** dans le monde agricole, auprès d'une multitude d'acteurs et dans des situations variées

Nous sommes certifiés (Transformance et HEC Executive Coaching) pour le coaching professionnel. Nous nous appuyons sur des approches théoriques diversifiées et maîtrisées ainsi que sur nos propres expériences de managers et dirigeants. Nous suivons une charte déontologique et sommes engagés dans une supervision régulière de nos pratiques.



Serge Pinatel



Fabien Laurière



➤ En pratique, comment cela se passe ?

Pour devenir une équipe performante, agile et solidaire, C.A. BOOSTER adresse les objectifs suivants :

- Mettre du sens au cœur de cet organe de travail et s'aligner sur la vision collective
- Identifier les atouts et les zones de vigilance avant d'amorcer les changements
- Développer l'efficacité individuelle et collective, à travers une meilleure connaissance mutuelle ainsi que des méthodes, outils, postures ...
- Travailler sur la dimension humaine et relationnelle pour développer le plaisir et la responsabilisation
- Amener le C.A. vers un fonctionnement autonome et développer sa capacité à se réguler et à apprendre en permanence

C.A. BOOSTER est structuré en 5 phases successives détaillées ci-dessous :



Lancement
et inclusion

1



Diagnostic
initial

2



Team
Building

3



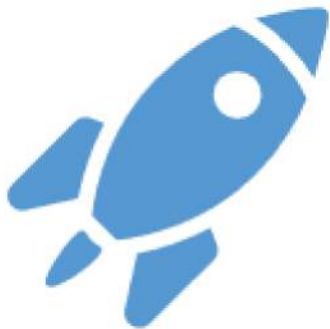
Coaching
du C.A.

4



Bilan et
perspectives

5



1 LANCEMENT ET INCLUSION

La première phase est toujours consacrée au cadrage de la mission, l'identification des enjeux à travailler et la proposition d'une méthode et d'un calendrier de travail. Dans la foulée, la démarche est lancée auprès de l'ensemble du Conseil d'Administration, dans une logique de transparence et de co-construction.

2 DIAGNOSTIC INITIAL

Une phase de diagnostic s'ouvre ensuite pour établir une vision collective d'où le C.A. part et la cible vers laquelle il tend. Cette phase consiste en des entretiens individuels avec des élus et la Direction, appuyés par une collecte documentaire (comptes-rendus, tableaux de bord ..) des questionnaires en ligne et la passation de questionnaires de profils de personnalité. A l'issue de cette phase, le C.A. définit ses propres objectifs (qui seront travaillés pendant le coaching) ainsi que le calendrier de travail. .



3 TEAM BUILDING OU TEAM DEVELOPMENT

Cette phase permet d'accroître le niveau de connaissance mutuelle des membres du C.A., d'améliorer le travail d'équipe, de favoriser la collaboration et de faciliter la créativité.

Le choix du format se fait avec le C.A. en fonction des éléments du diagnostic. Nous avons conçu et expérimenté des séquences ludiques et efficaces dans lesquelles les acteurs se confrontent à leurs propres problématiques fonctionnelles ou relationnelles pour apprendre et progresser.

4 COACHING DU C.A.

La phase suivante est consacrée au coaching du Conseil d'Administration lors de plusieurs réunions de travail de ce dernier sous un format de demi-journées et selon le calendrier établi en fin de diagnostic

[Cette phase est détaillée dans les pages suivantes.](#)



5 BILAN, PERSPECTIVES ET DÉCLUSION

La démarche se termine avec une phase de Bilan, Perspectives et Déclulsion permettant de capitaliser sur ce que l'équipe et chacun a appris, de mesurer le chemin parcouru, d'évaluer l'atteinte des objectifs et de se donner des perspectives quant aux étapes suivantes.

➤ Focus sur la phase 4 - Coaching du C.A.

La phase 4 est composée de plusieurs séances de coaching accompagnées par nos coachs. Le CA se déroule selon les sujets réels, prévus à l'ordre du jour, en incluant des apports structurants par le coach, assortis de travaux en séances et en intersession permettant d'avancer vers la cible identifiée collectivement. Nous préconisons aussi de garder des séquences sur des temps dédiés au travail du CA sur lui-même, hors vie courante de l'organisation. Les apports du coach peuvent porter sur des "hard skills" (outils, méthodes...) comme sur des "soft skills" (savoir-être, relations interpersonnelles...). Des exemples d'apports sont mentionnés ci-dessous :

- Techniques d'**animation** des CA: règles de fonctionnement, méthodes APA (Avant-Pendant-Après), IAD (Info-Avis-Décision)
- **Inclusion** : rituel indispensable pour créer l'alliance et la disponibilité (météo individuelle, séquences cohésives souvent ludiques)
- Répartition des **rôles** : rôles délégués de Cardon
- **Suivi des actions** : mur des sujets ou outils type KANBAN / Trello
- **Prise de décision** : biais cognitifs, formalisation, communication
- **Rapport d'activité & Tableau de bord** : mise en place et suivi
- **Exploration de solutions** autour d'une problématique : approche type Co-Développement ou Analyses de Pratiques Managériales
- **Communication interne** : résolution de conflit, CNV (Communication Non Violente), feedback
- Conduite du **changement** : approche de Kotter, niveaux logiques de Dilts
- **Stratégie** : sens, valeurs, ambitions et alignement opérationnel (suivi et réajustement de feuilles de route)
- **Management** : leadership, styles managérial, assertivité, signes de reconnaissance, culture interne

Classiquement, nous proposons des participations de 3 à 6 Conseils d'Administration sur 6 à 12 mois calendaires.

Les séances peuvent être réalisées dans vos locaux ou dans des espaces choisis ensemble pour changer l'équipe du C.A. de son cadre habituel.

Des séances de coaching individuel aux membres du CA et au Binôme (Président – Directeur) peuvent être proposées en complément.

➤ Quels résultats en attendre ?

Les résultats majeurs observables sont en général :

- Une capacité à **prendre de la hauteur** et être plus **pro-actif** en adoptant collectivement une posture stratégique inhérente aux missions du CA et de ses membres
- Une **performance** et un **niveau de professionnalisme** accrus dans l'organisation des réunions, le pilotage des objectifs, favorisée par des outils et processus productifs et efficaces
- Le développement de la **confiance** et d'une **cohésion** entre les membres de l'équipe
- Une **communication** plus affirmée, authentique et empathique
- Le regain de **motivation** à travailler ensemble et à trouver des solutions
- Une **auto-régulation** constructive des relations et des conflits
- Une redescente d'une **voix commune des décisions et des actions** vers les collaborateurs et les professionnels

Tarif sur demande et sur mesure (selon la taille de l'équipe, le nombre de séances de coaching C.A. requises et les besoins sur la phase Team Building - Team Development)



Pour plus d'information contactez-nous
par téléphone :

Serge Pinatel : **06 70 17 02 40**

Fabien Laurière : **06 49 33 16 14**

ou par e-mail : contact@atlasens.fr

