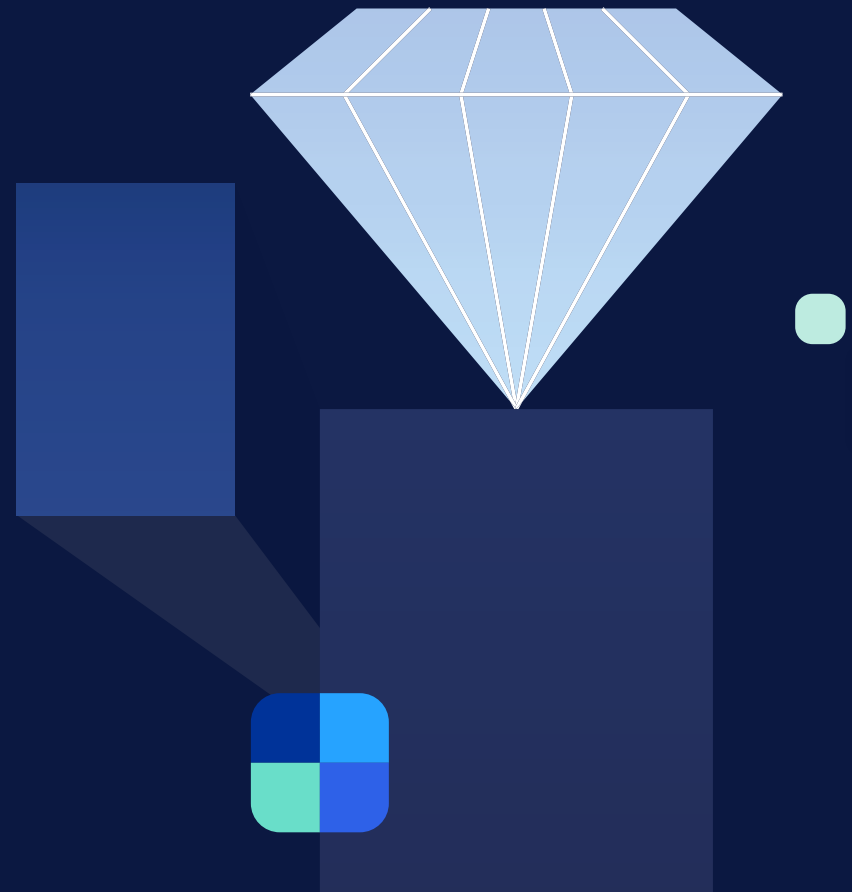




Coaching en Entreprise :

Le **guide** pour une mise
en place **réussie** !

Conseils d'experts & Mises en pratique



Préambule

« Le coaching en entreprise s'est imposé comme un levier essentiel pour le développement des compétences, l'amélioration de la performance et le bien-être au travail. Aujourd'hui, toutes les strates de l'entreprise — du collaborateur opérationnel au DG — peuvent bénéficier d'un coaching, et ce dernier n'est plus réservé à une « élite » ou à des « cas spécifiques ». La demande de ce type d'accompagnement par un collaborateur est le gage d'un véritable engagement de sa part aux côtés de sa structure et témoigne d'une réelle volonté de progresser sur soi-même et sur son mode de fonctionnement, notamment afin d'en faire bénéficier ses collègues, ses collaborateurs, ses clients et partenaires, ainsi que, plus largement, son entreprise.

Car, contrairement à ce que l'on peut croire, la fée coaching qui vous ferait travailler sur vos soft skills d'un simple claquement de doigts n'existe pas. Plus encore, réussir la mise en place d'un coaching en entreprise peut être un défi, tant du point de vue de l'entreprise que de celui du collaborateur ! Avec ce guide, nous vous invitons à en apprendre davantage sur le coaching en entreprise et à découvrir nos conseils pour un coaching réussi. »



Par Virginie PETIT

Responsable Conseil et Formation,
PerformanSe

Que retrouvons-nous dans ce **guide** ?

01

Comprendre le coaching !

P°3

02

Comment mettre en place un coaching ?

P°11

03

Et le coaching collectif ?

P°20

04

Conclusion

P°27

01

**Comprendre le
coaching !**

Quelques chiffres clés

86%

des organisations ont déjà mis en place du coaching (interne, externe ou une combinaison des deux).

70%

des personnes ayant bénéficié d'un coaching constatent une amélioration de leur performance professionnelle, de leurs relations et de leur communication.

88%

des entreprises rapportent que le coaching permet d'améliorer la productivité.

15 000

coachs professionnels exercent une activité en France.

Qu'est-ce que le coaching ?

L'étymologie du mot « **coach** » vient du verbe anglais « **to coach** » et du français « **coche** », dérivé du hongrois « **kocsis** ». Au XVe siècle, un coche était une voiture de transport conduite par un cocher, qui guidait ses passagers à travers les obstacles. De la même manière, le coach aide son coaché à surmonter les obstacles pour atteindre ses objectifs.



L'ICF (International Coach Federation) **définit le coaching comme une alliance entre le coach et son coaché dans un processus qui suscite réflexion et créativité** afin de maximiser le potentiel personnel et professionnel de ce dernier.

Le coach utilise la relation ainsi que des outils de prise de conscience pour aider le coaché à réaliser ses projets, en adaptant, si nécessaire, ses attitudes, compétences et schémas de pensée.

Les idées reçues sur le coaching !

Le coaching est une thérapie :

FAUX!

La thérapie vise à guérir la douleur et les traumatismes, généralement en mettant l'accent sur la résolution de difficultés issues du passé qui nuisent à la santé émotionnelle d'une personne dans le présent. **Le coaching, quant à lui, se concentre sur l'optimisation des compétences et des performances actuelles et futures.**

Le coaching est réservé « aux mauvais » !

FAUX!

On ne se fait pas coacher parce que l'on n'est pas compétent dans un domaine, **mais pour devenir encore meilleur.** Et le coaching n'est pas non plus réservé aux seuls dirigeants : il peut s'adresser à tous les niveaux de l'organisation, des alternants aux dirigeants.

Il est nécessaire d'attendre une situation critique pour commencer un coaching :

FAUX!

Le coaching préventif est tout aussi bénéfique.

Qu'est-ce que l'objectif du coaching ?

Le coaching doit permettre au collaborateur de développer son potentiel et ses soft skills en milieu professionnel, en lui offrant :

- **Un espace de réflexion**, exempt de tout jugement, où seule la connaissance de soi et de ses modes de fonctionnement prime.
- **Un moment privilégié** pour prendre du recul par rapport à des difficultés ou des problématiques rencontrées en milieu professionnel.
- **Un « effet miroir »** pour trouver des solutions concrètes afin de répondre à ses enjeux.



Les **03** principales raisons du *succès du coaching* !

01

Le bien-être au travail



Les entreprises savent que le bien-être des employés booste leur productivité. Un salarié épanoui est plus engagé et performant. Proposer du coaching renforce l'épanouissement du collaborateur et améliore l'attractivité de l'entreprise ainsi que la fidélisation des talents.

L'évolution des mentalités



Le coaching s'est généralisé. Autrefois, le coach était sollicité en dernier recours, lorsque la situation devenait grave. Aujourd'hui, il est désormais demandé dès l'apparition de difficultés, voire en amont, pour renforcer les forces et prévenir les obstacles.

03

La place des soft skills en entreprise



Les compétences techniques ne suffisent plus. Les soft skills, comme l'écoute, la créativité et le leadership, deviennent cruciales en entreprise, mais sont souvent plus difficiles à développer. Le coaching est un excellent moyen de les renforcer.

02

Les bénéfices du coaching

Pour l'entreprise

Améliorer les performances des collaborateurs et le fonctionnement des équipes.



Faciliter la compréhension de l'autre et ainsi la collaboration.



Développer l'engagement des collaborateurs et améliorer la gestion de la charge de travail.



Développer l'agilité, la gestion du changement, la prise de parole, le temps et les conflits.



Avoir un management adapté (écoute, collaboration, responsabilisation, intelligence).



Engager les managers dans le développement de pratiques efficaces et pérennes.



Les bénéfices du coaching

Pour le coaché

Regarder le problème différemment, changer de perspective, faire preuve de créativité.



Développer son agilité afin de s'adapter aux changements.



Identifier des solutions concrètes et s'engager dans leur mise en oeuvre.



Bénéficier d'un espace d'écoute, de soutien et d'encouragement dans un cadre de confiance.



Expliciter et ajuster la demande au fur et à mesure des séances afin d'encourager la responsabilisation.



Développer les compétences managériales.



02

**Comment mettre
en place un coaching ?**

Coaching, mise en place !

Avant de choisir une solution de coaching, **il est crucial d'identifier les besoins spécifiques de l'entreprise.** Les critères de sélection doivent inclure l'expérience et les qualifications des coachs, ainsi que les méthodologies et approches qu'ils utilisent. **Il existe plusieurs types de coaching, tels que le coaching individuel et le coaching d'équipe, chacun répondant à des besoins particuliers.**



Choisir le bon Coach

Qualifications et Certifications

- Assurez-vous que le coach a reçu une formation appropriée et est certifié par un organisme reconnu, tel que l'International Coach Federation, l'European Mentoring and Coaching Council ou la Société Française de Coaching, par exemple. Cela permet de garantir qu'il respecte les normes éthiques les plus strictes.
- Vérifiez également que le coach bénéficie de supervision pour assurer la qualité de ses pratiques.

Découverte du Coach

- Organisez une séance de découverte afin que le coach et le coaché puissent évaluer leur envie de travailler ensemble en toute confiance, même pendant une durée parfois longue.

Un bon coach doit :

01

Découvrir et clarifier ce que le coaché souhaite accomplir afin d'établir un contrat fondé sur un objectif mesurable et daté, assorti d'indicateurs de résultat.

02

Aider le coaché à identifier ses motivations, ses stratégies et ses compétences, ainsi qu'à produire ses propres solutions.

03

Confronter le coaché à ses engagements ou à sa problématique, si cela peut l'aider à progresser.

04

Aider le coaché à voir l'ensemble des options qui s'offrent à lui.

Les 06 critères de réussite d'un coaching !



Le volontariat du coaché

Le succès du coaching dépend de la motivation du coaché, qui doit être volontaire et engagé. Forcer quelqu'un à suivre un coaching est inutile et voué à l'échec.



Le libre choix du coach

Le coaché doit se sentir en confiance avec son coach et être prêt à partager ouvertement avec lui. Chez PerformanSe, nous offrons à nos clients la possibilité de rencontrer plusieurs coaches afin d'assurer une adéquation parfaite.



Un coach adapté !

Tous les coaches ne sont pas capables de gérer toutes les situations. Il est donc essentiel de vérifier que le coach est en mesure d'accompagner le coaché sur sa problématique spécifique.



Des objectifs explicites partagés

Au début du coaching, une réunion entre le n+1, le commanditaire RH, le coaché et le coach permet de définir les axes de travail du coaché, assurant ainsi une compréhension commune et alignée des objectifs.



Axes partagés, objectifs confidentiels

Les axes de travail sont partagés, mais les détails et objectifs personnels restent confidentiels. Par exemple, travailler sur la prise de parole peut inclure la confiance en soi, sans que cela soit divulgué à l'employeur.



La confidentialité du coaching

Toutes les interactions entre le coach et le coaché sont strictement confidentielles, permettant au coaché d'explorer librement ses défis sans crainte. Le coaché choisit seul les informations à partager avec son entreprise lors du bilan.

Parole de Coach

Par Laurence TRAN

« En tant que coach professionnelle, je suis convaincue que **le coaching individuel est un outil puissant pour le développement personnel et professionnel**. Ce type d'accompagnement permet aux individus de progresser de manière ciblée et efficace. Contrairement aux approches de formation en groupe ou aux méthodes plus généralistes, le coaching individuel se concentre sur les besoins spécifiques de chaque personne, en traitant directement les problématiques auxquelles elle fait face. **Cette approche personnalisée permet non seulement de définir des objectifs clairs, mais aussi de les aborder de manière concrète, avec des plans d'action adaptés à chaque situation.**

Le coaching individuel offre un espace de réflexion et d'analyse, permettant de transformer les défis en opportunités d'apprentissage. Grâce à un dialogue structuré et à une écoute active, j'accompagne les individus dans l'exploration de différentes options, l'identification des obstacles et la mise en place de stratégies réalistes pour les surmonter. Ce processus de clarification et de mise en pratique se traduit souvent par des avancées significatives, tant sur le plan personnel que professionnel.

En somme, **le coaching individuel est une démarche pragmatique qui favorise une évolution continue, en s'attaquant directement aux problèmes concrets et en permettant aux individus de se développer de manière autonome et durable.** »



Par Laurence TRAN

Responsable de Projets RH, Consultante Senior,
Coach certifiée par le Centre International du Coach.
PerformanSe



Le déroulement d'un coaching !

Conçu pour favoriser le développement personnel et professionnel, un coaching s'étend sur une durée moyenne de 3 à 6 mois, à travers cinq étapes clés. Chaque phase, de la réunion de cadrage initiale à l'entretien de clôture, est minutieusement orchestrée pour garantir des résultats tangibles et durables.

01. Réunion de cadrage

🕒 30mn

Echange préalable entre le coach et le(s) donneur(s) d'ordre (Direction, RH et/ou N+1) du coaché afin de :

- Présenter le coach, sa formation, son expérience, sa philosophie du coaching,
- Présenter l'organisation et comprendre la vision de la situation du point de vue de(s) donneur(s) d'ordre (contexte, enjeux, spécificités, attentes).

02. Entretien de découverte

🕒 1 heure

La première rencontre entre le coach et le coaché doit permettre de :

- Valider une envie commune de travailler ensemble,
- Identifier précisément les objectifs du coaché (demande) et les moyens pour les atteindre dans son contexte professionnel,
- Confirmer que le dispositif est le plus approprié pour atteindre des résultats tangibles et pérennes.

03. Réunion tripartite

🕒 1 heure

Séance de travail avec le coaché, l'entreprise et le coach afin de :

- Questionner les perceptions du coaché et de l'entreprise sur son efficacité
- Cadrer les enjeux clés et le déroulement du coaching
- Poser clairement les règles essentielles à la bonne réalisation du coaching
- Rédiger le contrat de coaching

04. Séances de coaching

🕒 6 séances

Ces séances sont centrées sur le développement du coaché et peuvent comprendre différentes méthodes et protocoles pour différents objectifs. La dernière séance permet de faire un bilan et de pointer l'atteinte des objectifs contractualisés en début de coaching, et la manière de pérenniser les progrès.



Le plus de PerformanSe
(page 18)

05. Réunion de clôture

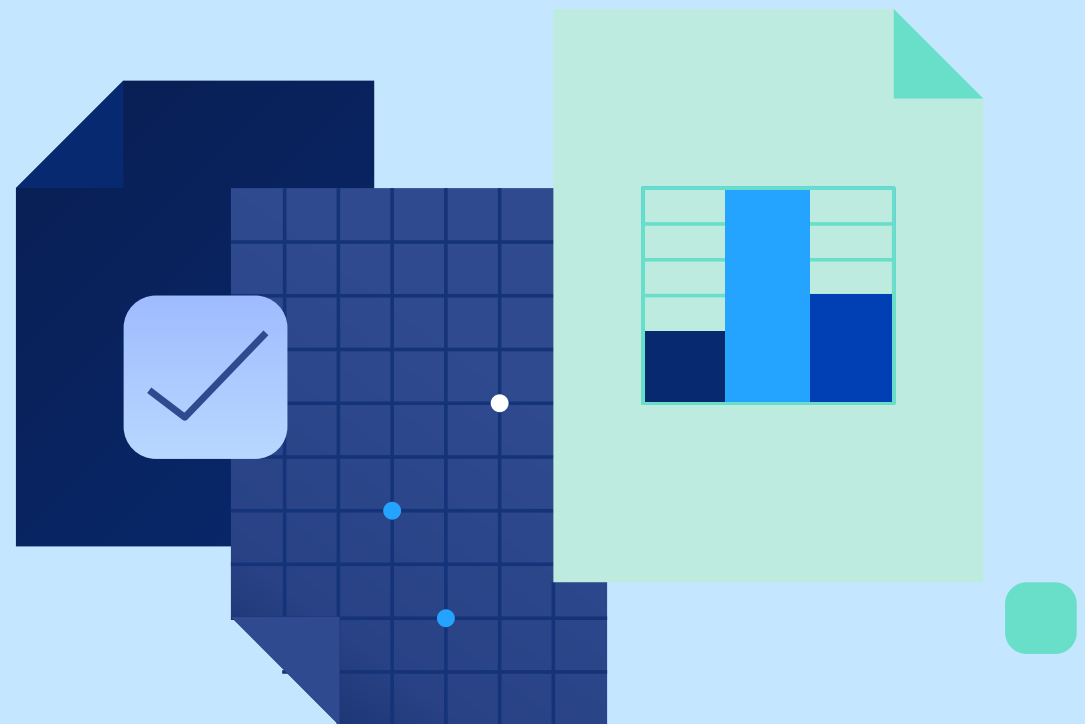
🕒 1 heure

Cette séquence de travail réunit à nouveau le(s) donneur(s) d'ordre, le coach et le coaché afin de clôturer le coaching :

- Dresser le bilan de l'accompagnement
- Réaliser une synthèse sur les apports du coaching
- Mettre en perspective la pérennisation des actions.

Le plus de PerformanSe !

Chez PerformanSe, le coaching s'appuie sur **l'utilisation d'outils psychométriques** (questionnaires de personnalité, motivations, croyances au travail, etc.). Ce diagnostic permet d'accélérer la prise de conscience du coaché, d'identifier des domaines de développement spécifiques et de personnaliser les stratégies de coaching afin de maximiser l'efficacité.



Parole de Coach

Par Virginie PETIT

« Le coaching en tant que tel ne nécessite pas forcément l'utilisation d'outils complémentaires, la méthodologie du coaching étant déjà particulièrement puissante à elle seule.

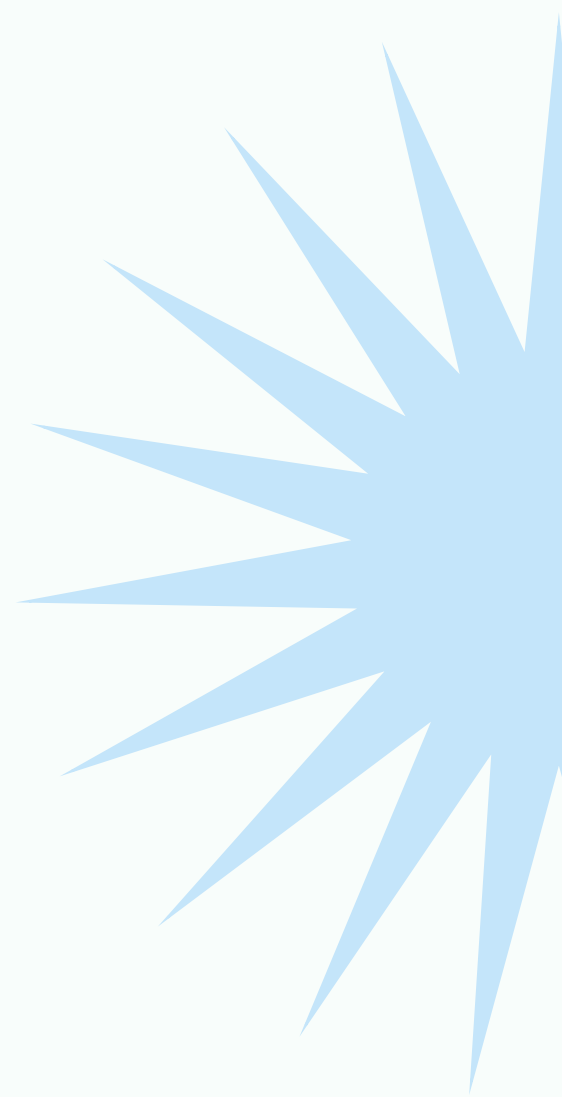
Et pourtant, chez PerformanSe, **nous avons pris le parti de coupler la pertinence de nos outils psychométriques** (questionnaire de personnalité, motivations, croyances au travail...) à la force des questions puissantes, et ce afin d'accélérer la mise en mouvement du coaché. En effet, cette première étape de diagnostic nous permet **d'identifier les principaux points de progrès à travailler et, par la même, à rentrer plus rapidement dans le « vif du sujet »**. Ainsi, mettre nos outils PerformanSe au service du coaching nous permet de favoriser la prise de conscience du coaché, d'identifier les domaines de développement spécifiques et de personnaliser les stratégies de coaching pour maximiser l'efficacité.

Plus encore, notre gamme étendue de produits et les spécificités de ces derniers nous permettent d'utiliser l'outil le plus adapté au regard du besoin et/ou profil du coaché, avec un seul objectif, à savoir accompagner ce dernier vers le dépassement de soi. »



Par Virginie PETIT

Coach, Responsable Conseil et Formation,
PerformanSe



03

**Le coaching
collectif!**

Quelles différences entre coaching individuel & collectif ?

Le coaching individuel se concentre sur le développement personnel et professionnel d'un seul individu, en mettant l'accent sur ses objectifs spécifiques. En revanche, le coaching collectif vise à améliorer la dynamique et la performance d'une équipe ou d'un groupe en travaillant sur leurs interactions, leurs compétences collaboratives et leur alignement stratégique.

Alors que le coaching individuel est souvent personnalisé et adapté aux besoins d'une personne, le coaching collectif favorise la synergie et la cohésion au sein du groupe.



Dans quelle(s) situations mettre en place un coaching collectif ?

Le coaching collectif est particulièrement efficace lorsqu'il est nécessaire de renforcer la collaboration, la communication et la cohésion au sein d'une équipe. Il est souvent utilisé lors de périodes de transition organisationnelle, de fusion d'équipes, de gestion de conflits interpersonnels ou de développement de la culture d'entreprise. De plus, il peut être bénéfique pour aligner les membres de l'équipe sur des objectifs stratégiques communs et améliorer la performance collective.





Le Team Coaching

By PerformanSe

Le coaching d'équipe est un levier essentiel pour améliorer la performance collective et favoriser une dynamique de travail harmonieuse au sein des organisations. En s'appuyant sur l'expertise de PerformanSe, **cette approche structurée répond aux besoins spécifiques de chaque équipe tout en garantissant des résultats tangibles et durables.** Le déroulement d'un coaching d'équipe se décline en plusieurs étapes clés, chacune visant à maximiser l'efficacité et l'engagement des membres de l'équipe.

Le Team Coaching

En 4 étapes

01. Briefing par le manager

🕒 1 heure

Le Team Coaching par PerformanSe débute par un échange entre le manager (et éventuellement le N+1 ou RH) et un coach d'équipe, afin de :

- Recueillir la vision du manager sur l'équipe, son contexte et ses enjeux
- Identifier les écarts de perceptions avec les autres parties prenantes
- Valider l'envie de collaboration
- Confirmer la pertinence du dispositif pour des résultats durables
- Expliciter la demande et les objectifs
- Travailler la communication du projet à l'équipe.

02. Identifier des objectifs avec l'équipe

🕒 1/2 journée

La première séquence avec l'équipe est une étape clé que l'on compare souvent à l'entretien découvert dans un coaching individuel. Il s'agit de :

- Créer les conditions de l'alliance coach et l'équipe
- Partager un moment où chaque membre de l'équipe exprime ses attentes, intentions, craintes, envies et freins
- Spécifier les objectifs (S.M.A.R.T.)
- Identifier les indicateurs de réussite et de réalisation
- S'assurer de l'adhésion aux objectifs énoncés
- ...etc

Le Team

Coaching

En 4 étapes

03. Coaching d'équipe

🕒 1/2 ou 1 journée

Chaque séance, de 2h à 1 journée selon le contexte, favorise l'agilité pour l'efficacité. Le coach utilise divers outils, méthodes et ateliers pour mobiliser l'équipe vers un plan d'action concret. Les objectifs sont de :

- Renforcer la cohésion et la compréhension collective
- Optimiser l'organisation pour améliorer la performance
- Aligner l'équipe sur des ambitions communes
- Anticiper les difficultés d'un projet stratégique.

04. Séance de clôture

🕒 2 heures

La dernière séance offre un moment de partage où chaque membre exprime ses ressentis, constats, apprentissages et engagements. Elle permet de :

- Évaluer l'atteinte des objectifs
- Conscientiser les changements
- Identifier les nouvelles ressources et pistes d'amélioration
- Célébrer les réussites et pérenniser l'action.

Parole de Coach

Par Elaine LEEN

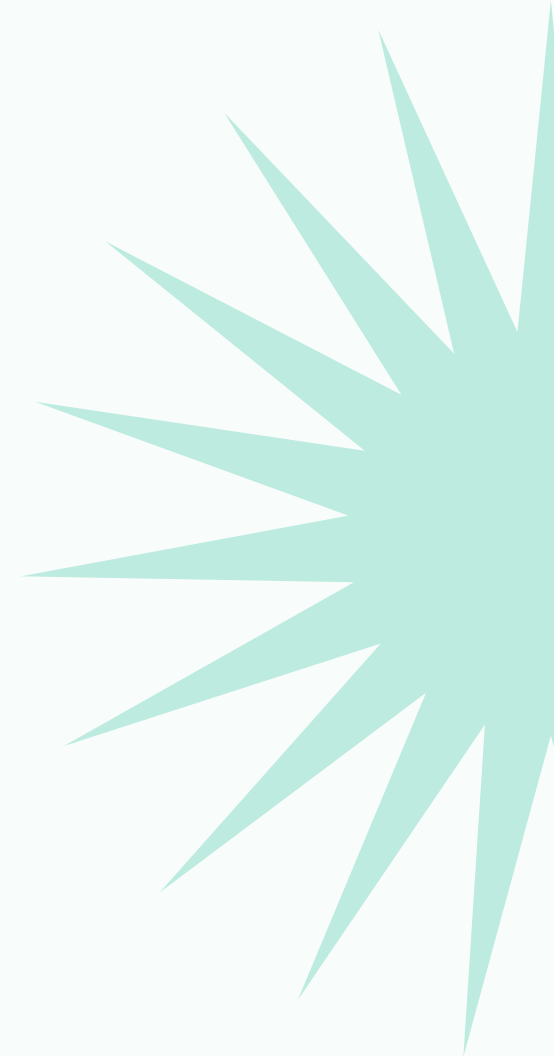
« En tant que coach d'équipe certifiée, **je suis convaincue que le coaching d'équipe est un outil puissant pour améliorer la performance et la cohésion des équipes.** C'est un peu comme tenir un miroir devant le groupe, leur permettant de se voir sous un nouveau jour. **Ils découvrent qui ils sont en tant qu'équipe, identifient les relations et les rôles qui existent entre eux, et comprennent les facteurs qui favorisent ou entravent leur réussite collective.**

Ce processus d'introspection est essentiel pour le développement de l'équipe. **Il permet de mettre en lumière les forces et les faiblesses, les points à renforcer et les obstacles à surmonter.** En tirant parti des éléments positifs et en s'attaquant aux aspects négatifs, l'équipe peut se transformer en une unité plus performante, plus collaborative et plus engagée. Le coaching d'équipe est un voyage extraordinaire qui permet aux équipes de se surpasser et d'atteindre leur plein potentiel. »



Par Elaine LEEN

Coach certifiée ICF PCC,
Consultante Senior, Responsable de Projets RH,
PerformanSe



Pour conclure

Le coaching en entreprise est un levier essentiel pour développer les compétences, améliorer la performance et favoriser le bien-être au travail. L'augmentation des budgets alloués témoigne de son efficacité en termes de productivité et de satisfaction.

PerformanSe s'appuie sur une méthodologie rigoureuse et des outils performants, avec des coachs certifiés et supervisés, une approche pragmatique et un accompagnement continu, garantissant des résultats tangibles. Que ce soit pour du coaching individuel ou collectif, il est essentiel de choisir une solution adaptée, assurant l'alignement entre le coach et le coaché. Grâce à sa structure claire et à ses objectifs bien définis, PerformanSe aide les organisations à optimiser leur performance tout en instaurant une culture de développement continu. Le coaching devient ainsi un investissement stratégique incontournable pour toute organisation.



Ressources sur le coaching !

▶ Replay Webinar

Coaching en entreprise : comment développer les soft skills de vos collaborateurs ?

Au programme de ce webinar :

- Quels sont les objectifs et les bénéfices du coaching en entreprise ?
- Quel est le rôle du coach et comment bien le choisir ?
- Comment se déroule concrètement un coaching ?

▶ Retour d'expérience

[CCI Ile de France] Le coaching, un levier de développement managérial

La CCI Ile de France, avec l'aide de PerformanSe, a mis en du coaching pour ses managers. L'objectif ? Proposer un accompagnement plus ciblé et plus approfondi pour des managers déjà en poste.

▶ Infographie

Coaching en entreprise : mode ou vrai levier de performance ?

30 à 40 % du budget de formation des entreprises est désormais consacré au coaching professionnel. Cela soulève la question : est-ce une tendance passagère ou un véritable levier de performance ? Nos équipes vous proposent une infographie pour y répondre.



Pour aller plus loin...

Contactez-nous dès maintenant
pour échanger sur le sujet.

