

# Tout le monde peut profiter du coaching



Un article de Dora Bannwart, MSc

## Résumé

*Le coaching est un outil central pour le développement professionnel. Cet outil doit permettre aux collaborateurs, et en particulier aux cadres, de trouver eux-mêmes des solutions. Les services de coaching de papilio sont aussi individuels que vous - nous proposons un coaching dans différents cadres (par ex. coaching individuel et en équipe, virtuel et sur site) et pour différents niveaux hiérarchiques et défis. Notre approche se concentre sur l'orientation vers des solutions et des objectifs ainsi que sur une orientation claire vers le contexte systémique dans lequel évoluent les personnes à coacher. De plus, nous coachons avec une orientation comportementale et pratique. Une autre composante importante est la perspective de développement de nos coachs et l'accent mis sur l'autogestion et le leadership.*

## Pourquoi le coaching est-il important ?

Dans le monde des affaires d'aujourd'hui, qui évolue rapidement, les entreprises cherchent constamment des moyens d'améliorer les performances, d'accroître la satisfaction des collaborateurs et de favoriser la réussite globale. En effet, l'absentéisme des collaborateurs dû au stress, un taux de rotation élevé et une perte de motivation due à des dirigeants moins efficaces ne sont que quelques-unes des raisons pour lesquelles les entreprises devraient investir dans leurs ressources par le biais d'un coaching (d'équipe, de dirigeants, individuel). Le coaching s'est avéré être un outil puissant et transformateur dans le contexte de l'entreprise, qui favorise le développement professionnel, l'amélioration des compétences et l'efficacité des dirigeants ainsi que des collaborateurs. Nous n'énumérons ci-dessous que quelques-uns des avantages qu'offre l'utilisation du coaching dans l'entreprise.

Le coaching joue un rôle central dans l'optimisation des performances et de l'efficacité des individus, des équipes et des cadres au sein d'une entreprise. Selon une étude menée par l'International Coach Federation (ICF), les personnes qui ont eu recours au coaching ont fait état d'une productivité accrue. 70 % des personnes interrogées ont déclaré avoir amélioré leur performance au travail et 61 % ont fait état d'une plus grande satisfaction au travail.<sup>1</sup> Les cadres qui ont bénéficié d'un coaching font état d'une amélioration considérable de leurs compétences en matière de leadership, y compris la prise de décision et la gestion d'équipe. Comme le prouvent de nombreuses études, un dirigeant efficace contribue de manière significative au succès global de l'entreprise.<sup>2</sup>

À l'ère des progrès technologiques rapides, les collaborateurs doivent constamment s'adapter et acquérir de nouvelles compétences. Le coaching offre une approche personnalisée et adaptable du développement des compétences, qui permet aux collaborateurs de rester compétitifs dans un environnement commercial dynamique.<sup>3</sup>

Un taux élevé de fluctuation des collaborateurs peut nuire au succès de l'entreprise en raison de l'augmentation des coûts de fluctuation liés à l'intérim, au recrutement et à la formation, de la perte de savoir-faire et de la baisse de productivité. Évitez les conséquences d'une fluctuation en investissant dans la fidélisation des collaborateurs et en augmentant considérablement la satisfaction et l'engagement des collaborateurs grâce à un coaching. Les entreprises dotées d'une culture de coaching marquée affichent un niveau d'engagement et de fidélisation des collaborateurs plus élevé, ce qui contribue à la stabilité à long terme de l'entreprise.<sup>4</sup>

De plus, le stress lié au travail peut avoir un impact négatif tant sur le bien-être des collaborateurs que sur les résultats de l'entreprise. Une étude publiée dans le *Journal of Occupational Health Psychology* montre que les mesures de coaching peuvent réduire efficacement le stress au travail et améliorer le bien-être général.<sup>5</sup> Cela ne profite pas seulement aux collaborateurs individuels, mais contribue également à un environnement de travail plus sain et plus productif.

Les preuves scientifiques de l'importance du coaching dans le contexte professionnel sont solides et convaincantes. D'innombrables études prouvent l'efficacité du coaching. Les entreprises qui utilisent le coaching comme outil stratégique pour le développement de leurs collaborateurs et de leurs cadres peuvent acquérir un avantage concurrentiel sur le marché dynamique d'aujourd'hui. Compte tenu des défis et des opportunités auxquels les entreprises sont confrontées, l'intégration du coaching dans la culture d'entreprise n'est pas seulement une option, mais une nécessité pour un succès durable.

## Qu'est-ce qui est vraiment nécessaire ?

### Outils de coaching pratiques et utiles

Alors que le concept de coaching est largement répandu dans différents contextes professionnels, l'efficacité des mesures de coaching dépend fortement des outils et des méthodes utilisés.

L'un des outils fondamentaux du coaching est la définition d'objectifs clairs et réalisables. Une étude publiée dans *Coaching Psychology Reader* a révélé que les mesures visant à fixer des objectifs améliorent considérablement les résultats de performance.<sup>6</sup> Des outils pratiques tels que SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) permettent non seulement de structurer les sessions de coaching, mais contribuent également à améliorer les performances individuelles et organisationnelles.

Un feedback constructif est essentiel pour le développement personnel et professionnel. Selon une étude publiée dans le *Journal of Management Development*, un feedback régulier dans le cadre du coaching a un effet positif sur l'apprentissage et le développement individuels.<sup>7</sup> L'utilisation d'outils tels que les enquêtes de feedback à 360 degrés permet de comprendre en profondeur les points forts et les domaines à améliorer d'une personne, favorisant ainsi une expérience de coaching arrondie et efficace.

Des outils pratiques et utiles sont essentiels pour maximiser l'impact des mesures de coaching. Le paysage du coaching étant en constante évolution, l'intégration d'outils fondés sur des preuves dans la pratique du coaching garantit une approche sur mesure, efficace et scientifiquement fondée. En combinant ces outils, les coachs professionnellement formés peuvent créer une expérience de coaching dynamique et transformatrice qui non seulement répond aux besoins individuels, mais contribue également au succès de l'entreprise en général.

## Les solutions de coaching papilio

Du développement d'équipe aux sessions de coaching individuelles spontanées, en passant par différents forfaits de coaching individuel, nous proposons une solution adaptée à tous les besoins. En ce qui concerne les coachs, papilio dispose également d'un large choix de sparring-partners expérimentés aux parcours et orientations professionnels différents. Ainsi, vous êtes sûr de trouver la bonne personne.

### Votre contact



**Guillaume Python**



**Consultant senior** | MSc Psychologie



Guillaume.python@papilio.ch



+41 79 294 15 64



## Littérature

<sup>1</sup> Étude mondiale sur le coaching de l'ICF (2009).

<sup>2</sup> Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being : A randomised controlled study. *The journal of positive psychology*, 4(5), 396-407.

<sup>3</sup> Vandaveer, V. V., Lowman, R. L., Pearlman, K., & Brannick, J. P. (2016). A practice analysis of coaching psychology : Toward a foundational competency model. *Consulting Psychology Journal : Practice and Research*, 68(2), 118.

<sup>4</sup> Lyons, P., & Bandura, R. (2022). Coaching pour améliorer l'apprentissage et l'engagement et réduire le turnover. *Journal of Workplace Learning*, 34(3), 295-307.

<sup>5</sup> McGonagle, A. K., Beatty, J. E., & Joffe, R. (2014). Coaching pour les travailleurs souffrant de maladies chroniques : évaluation d'une intervention. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 385.

<sup>6</sup> Grant, A. M. (2020). An integrated model of goal-focused coaching : an evidence-based framework for teaching and practice. *Coaching Researched : A Coaching Psychology Reader*, 115-139.

<sup>7</sup> McCarthy, G., & Milner, J. (2013). Le coaching managérial : défis, opportunités et formation. *Journal of Management Development*, 32(7), 768-779.