

OBSERVATOIRE DU COACHING 2023

CENTRE
INTERNATIONAL DU
COACH



RAPPORT DE RESULTATS



GREENSTONES
4566, route de
Strasbourg
69140 Rillieux-la-Pape

NOVEMBRE 2023



SOMMAIRE

• Rappel du contexte et des objectifs	P.3
• Rappel de la méthodologie	P.7
• Chiffres clés	P.11
• Résultats détaillés	P.23
4.1 – Le profil des coaches	24
4.2 – le coaching individuel	28
1. l'activité	29
2. La demande	33
3. La conduite de l'entretien	41
4. L'évaluation	52
4.3 – le coaching d'équipe	58
1. l'activité	59
2. La demande	62
3. Outils/méthodes/ingénierie	65
4. L'évaluation	71



1

RAPPEL DU CONTEXTE ET DES OBJECTIFS

/ CONTEXTE DE L'OBSERVATOIRE

1. Le CIC, moteur du coaching en entreprises



Le CIC (Centre International du Coach) s'est donné comme mission de contribuer à la reconnaissance du métier de coach selon différents axes suivants :

- la formation au coaching professionnel
- l'anticipation des évolutions du métier de coach
- l'innovation par la recherche appliquée
- la défense des intérêts de la profession
- la promotion de la charte éthique du coaching

2. La création d'un observatoire des pratiques des coaches



Afin de suivre les pratiques et réflexes des coaches et leurs évolutions, le CIC a créé en 2019 un observatoire.

Cet observatoire a pour objectif de mesurer tous les 2 ans les pratiques de la profession.

Après la 1^{ère} édition de 2019, des aménagements ont été apportés lors de l'Observatoire 2021, sur le contenu du questionnaire, sur la représentativité de l'échantillon et sur la forme des résultats obtenus.

Pour la mesure **2023**, l'Observatoire est quelque peu stabilisé et il sera ainsi plus possible d'effectuer des analyses des évolutions depuis 2021.



Le groupe de travail du CIC a
souhaité être accompagné
dans la mise en œuvre de la
nouvelle mesure de
l'Observatoire 2023



/ LES OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT



Préparer la nouvelle mesure

Aménagements du questionnaire

Constitution du fichier de coaches

Piloter la conduite des enquêtes

Brief et suivi du partenaire terrain (B3)

Analyser et mettre en forme les résultats

Analyser les résultats et les évolutions 2021-2023

Rédaction d'un support de présentation des résultats 2023





2

RAPPEL DE LA MÉTHODOLOGIE

/ METHODOLOGIE (1/3)



Cible de l'étude :

- **coachs** ayant exercé une activité de coaching **au cours de l'année 2023**, à l'exception de missions exclusivement financées par des particuliers.



Echantillonnage :

- Constitution d'une base de sondage à partir des fichiers de coachs et d'alumni transmis par les différents partenaires : Centre International du Coach, SFAPEC, Formation Evolution et Synergie.
- Invitations adressées par emails



Echantillons :

- **213** enquêtes



Mode d'enquêtes :

- Enquêtes on line d'une durée moyenne de 21 min



Période d'enquêtes :

- Du lundi 2/10 au jeudi 9/11/23

/ METHODOLOGIE (2/3)



Bilan de la participation :

Sources	Nombre de contacts	Nombre de mails valides	Nombre de répondants	Taux de réponses
Fichier CIC	1336	1331	159	11,9%
Fichier SFAPEC	192	138 (*)	26	18,8%
Fichier Formation Evolution & Synergie	37	37 (*)	2	5,4%
Fichier des répondants à l'Observatoire 2021	192	51 (*)	18	35,2%
Lien ouvert transmis à des confrères coachs			8	
TOTAL		1 557	213	

Taux
moyen
13,2%

(*) fichier dédoublonné avec les autres fichiers reçus précédemment

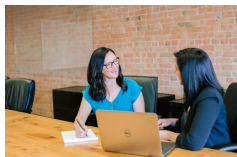


En 2023, le taux de réponses aux invitations par emailing est de **13,2%**.

Pour mémoire en 2021, 1570 adresses emails avaient été adressées pour 192 répondants, soit un taux de retour de mailing de 12,2%.

Type de coaching

Coaching **individuel**
financé par des
entreprises



Coaching **d'équipe**
financé par des
entreprises



Analyses selon le profil des coaches

Evolutions significatives entre les résultats 2021 et 2023 :

- ➡ Flèche verte : résultat 2023 en progression vs 2021
- ➡ Flèche rouge : résultat 2023 en baisse vs 2021

Différences significatives indiquées selon l'ancienneté des coaches dans l'exercice :

- En **vert** : résultat supérieur au résultat global
- En **rouge** : résultat inférieur au résultat global



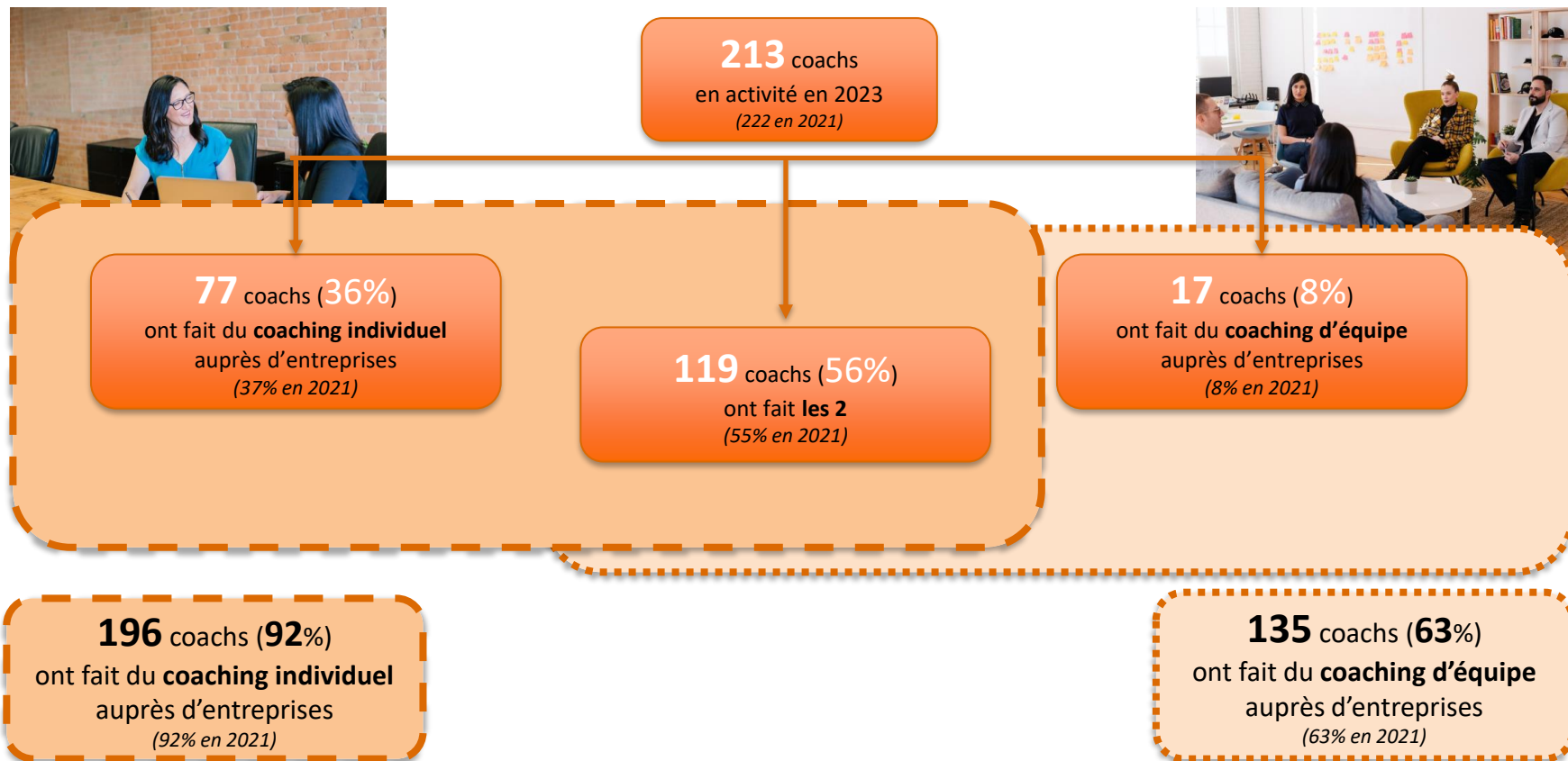
ancienneté	
-5 ans	+5 ans
8	14



3

CHIFFRES CLES

/ LES ACTIVITES DE COACHING EN 2023



/ LES STRUCTURES DES COACHS



73%

sont des **indépendants**

20%

sont dans des entreprises (**interne**)

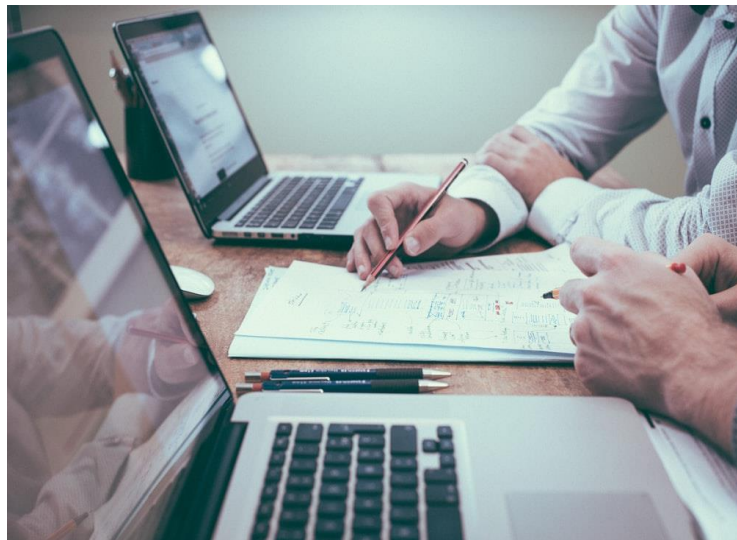
8%

sont des **salariés** de cabinets

47%

ont **plus de 5 ans**
d'expériences

/ L'ACTIVITE DE COACHING INDIVIDUEL



92%

des coaches effectuent des missions de coaching individuel financées par des professionnels

11

missions réalisées en moyenne en 2023

64%

des coaches (indépendants ou salariés) réalisent - **de 30% de leur CA** dans des missions de coaching individuel

/ LES PRATIQUES FORTES EN COACHING INDIVIDUEL (1/2)



93%

des coachs déterminent systématiquement les **objectifs**

94%

des coachs formalisent l'accord par un **contrat écrit**



78%

des coachs exercent dans de la cadre de **contrats tripartites**

83%

des coachs **intègrent le N+1** dans la réussite du coaching

/ LES PRATIQUES FORTES EN COACHING INDIVIDUEL (2/2)



87%

des coachs **préparent** leurs séances

95%

des coachs **clôturent** les séances en interrogeant le coaché sur les **acquis** et les **objectifs** à venir

95%

des coachs **évaluent** le coaching

88%

des coachs se déclarent **être supervisés**



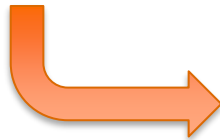
/ LE COACHING INDIVIDUEL : LES NOUVEAUTÉS 2023

NEW



95%

des coachs **pourraient refuser** une mission de coaching



Principalement,

- ▶ Si le coaching ne paraît **pas pertinent**
- ▶ S'il y a un risque **d'instrumentalisation**
- ▶ En raison de **positions politiques** de l'entreprise

34%

des coachs pensent qu'il est **dans leur rôle de sensibiliser** à la RSE



/ QUELLES EVOLUTIONS DEPUIS 2021 CONCERNANT LE COACHING INDIVIDUEL ? (1/2)



- ▶ Une **tarification** horaire qui n'évolue pas depuis 2021, quel que soit le type de structure.
- ▶ Les **objectifs** des missions sont de plus en plus formalisés par écrit (96% vs 89% en 2021).
- ▶ En 2023, dans le déroulé des séances, si le **présentiel** reprend un peu après l'effondrement suite à la crise COVID (55% du temps en 2023, vs 49% en 2021 et 75% en 2019), le **distanciel** résiste et semble s'être installé (38% en 2023).
- ▶ Pour les séances en présentiel, les coachs semblent **plus fixés** sur les lieux choisis pour conduire leurs séances (82% donnent des lieux précis en 2023 vs 75% en 2021).



/ QUELLES EVOLUTIONS DEPUIS 2021 CONCERNANT LE COACHING INDIVIDUEL ? (2/2)



- ▶ **L'ouverture** des séances se pratique de plus en plus à partir de **questions sur les inter-séances** (78% vs 70% en 2021).
- ▶ Les coachs sont de plus en plus nombreux à **clôturer** les séances en interrogeant le coaché sur **ce qu'il a retenu et ce qu'il compte en faire** (95% vs 88% en 2021).
- ▶ Parmi les approches pour favoriser l'apprentissage, les approches **métaphoriques** progressent (42% vs 36% en 2021).
- ▶ **L'évaluation** se systématise (76% vs 63% en 2021) et est prévue de plus en plus dès la rédaction du contrat (47% vs 34% en 2021 [vs 45% en 2019])
- ▶ Parmi les critères d'évaluation, le **niveau de réalisation des objectifs** est de plus en plus mis en avant avec l'ensemble des parties (60% vs 49% en 2021) et de moins en moins avec le coaché (38% vs 48% en 2021)



/ L'ACTIVITE DE COACHING D'EQUIPE



63%

des coaches effectuent des missions de
coaching d'équipe

32%

des coaches réalisent - **de 10K€ de CA**
dans des missions de coaching
d'équipe

/ LES PRATIQUES FORTES EN COACHING D'ÉQUIPE (1/2)



98%

des coaches ont un **échange préalable** avec le leader de l'équipe

67%

des coaches utilisent des **outils** dans leur accompagnement

84%

des coaches **préparent systématiquement** un **déroulé** de leurs interventions

86%

des coaches ont recours plus ou moins régulièrement à de la **co-animation** des équipes

/ LES PRATIQUES FORTES EN COACHING D'ÉQUIPE (2/2)



93%

des coachs **évaluent** le coaching

85%

des coachs se déclarent **être supervisés**



4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS



4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

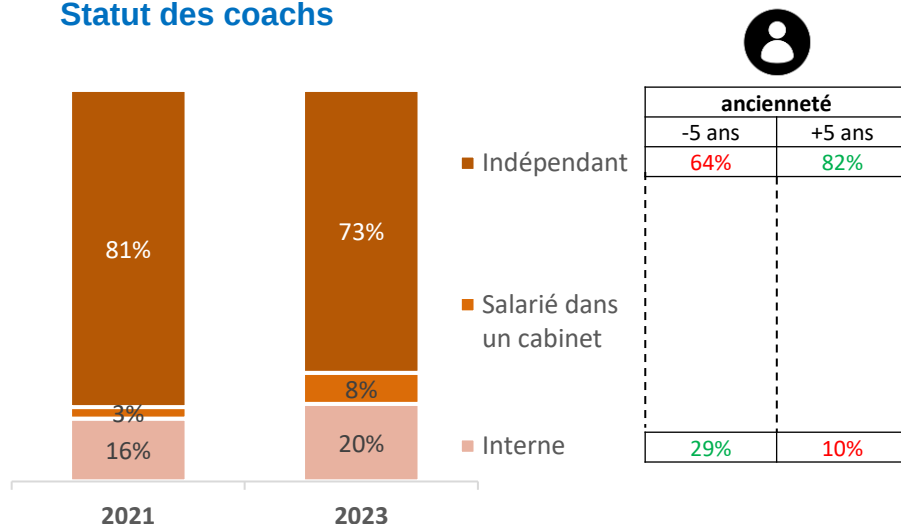
1. LE PROFIL DES COACHS

/ Statut et ancienneté d'activité



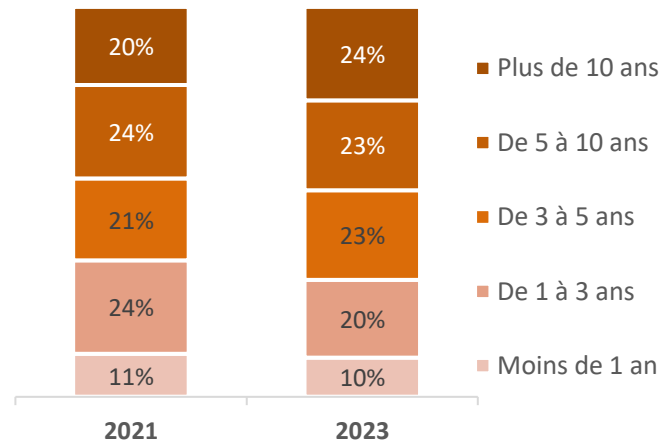
- On dispose toujours d'une majorité de coachs indépendants (plus de 7 sur 10), notamment au sein des plus « expérimentés ».
- L'ancienneté évolue logiquement depuis 2021, avec à présent près d'1 coach sur 2 qui exerce depuis 5 ans ou plus.

Statut des coachs



ancienneté	
-5 ans	+5 ans
64%	82%
29%	10%

Ancienneté de l'activité de coaching



< 5 ans = 53% (56% en 2021)
> 5 ans = 47% (44% en 2021)

Rappel question : " Q2. Etes-vous un coach " - "Q3. Quelle est votre ancienneté dans la pratique du métier de coach ? " - Base = 213 répondants

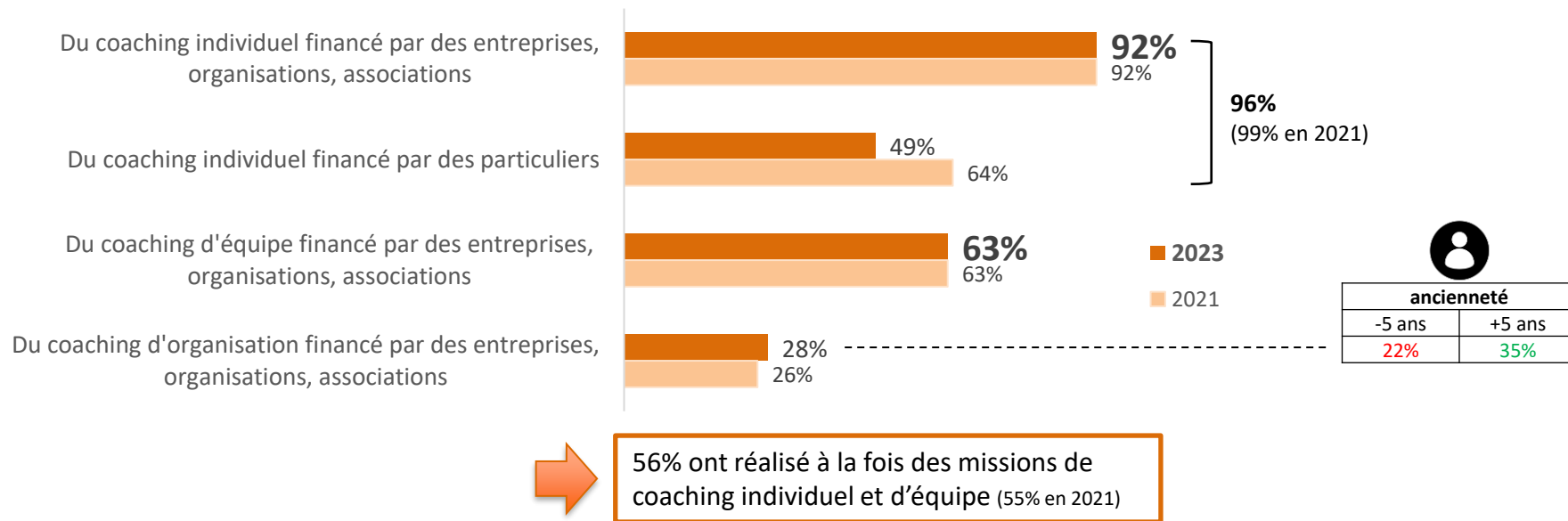


/ Activités coaching 2023



- Une grande majorité de coachs réalise du coaching individuel financé par des entreprises.
- Le coaching d'équipe concerne près de 2/3 des coachs, comme en 2021.

Type de missions effectuées

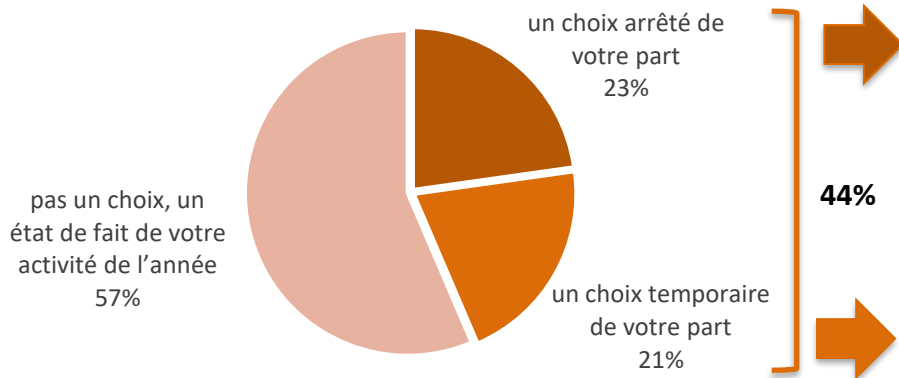


/ Focus sur les activités de coaching réalisés exclusivement auprès de particuliers en 2023



- Pour 44% des coachs concernés, exercer exclusivement auprès de particuliers est un choix.

Motivations de coacher uniquement des particuliers



Raisons de ce choix (principaux verbatims)

- « j'aime travailler avec les particuliers », « Je suis plus à l'aise en tête à tête »
- « Je me suis spécialisée en coaching d'adolescents et coaching scolaire »
- « Plus adapté à ma volonté en fin de carrière d'être en zone de confort et non de stress surajouté »
- « Besoin de pratiquer avant de proposer mes services aux entreprises », « construis mon offre »
- « Pour concilier mon activité de coach en + de ma profession actuelle », « besoin de sortir de l'entreprise »
- « Manque de temps pour démarcher »

Rappel question : " Q4b. Coacher des particuliers, plutôt que des entreprises, des organisations ou des associations, est-ce ...?" - " Q4c Pour quelles raisons avez-vous fait ce choix de coacher des particuliers plutôt que des entreprises, des organisations ou des associations au cours de cette année ? " - Base = 53 coachs qui ne font que du coaching individuel auprès de particuliers





4



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEL



4



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEL

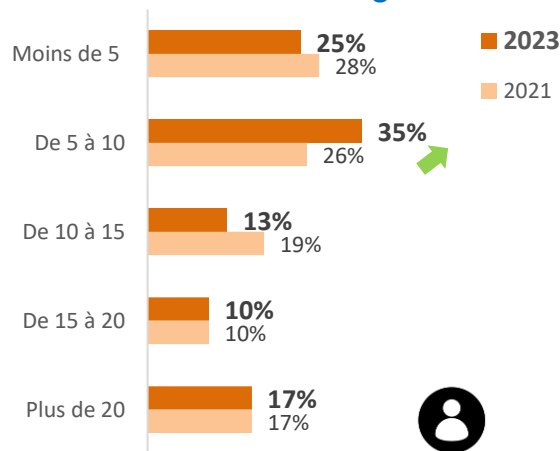
2.1 L'ACTIVITÉ

/ Les caractéristiques de l'activité de coaching individuel 2023



- On observe toujours une grande disparité quant au nombre de missions réalisées, surtout selon l'ancienneté des coaches.
- En moyenne, le nombre de cycles évolue peu avec environ 7 séances par coaching, sur des durées qui restent plutôt entre 1 et 2h.

Nombre de coachings

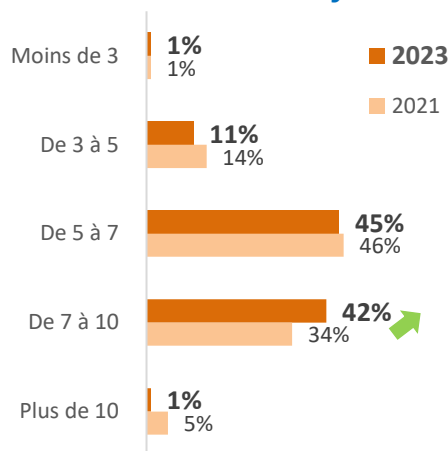


➔ **11 en moyenne**
(11 en 2021)



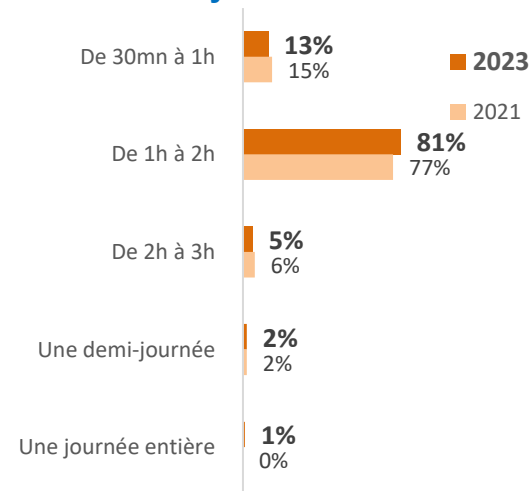
ancienneté	
-5 ans	+5 ans
9	13

Nombre de séances / cycle



➔ **7 en moyenne**
(7 en 2021)

Durée moyenne d'une séance



Rappel question : " Q5. Combien de coachings individuels avez-vous réalisés sur l'année écoulée ? " - "Q6. En moyenne combien dure une séance de coaching individuel telle que vous la pratiquez ? " - " Q7. En moyenne quel est le nombre de séances pratiquées par cycle de coaching ? " - Base = 196 répondants

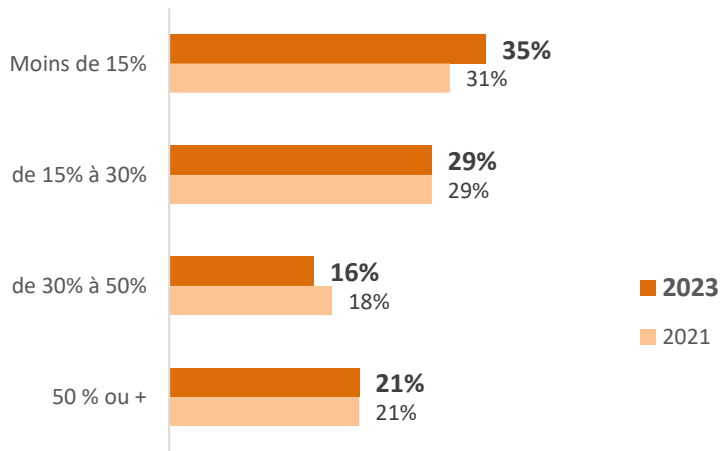


/ Les éléments financiers de l'activité de coaching individuel (1/2)



- La part du coaching individuel dans le CA des coachs n'évolue pas par rapport à 2021 et reste toujours très dispersée.

CA coaching individuel dans l'activité

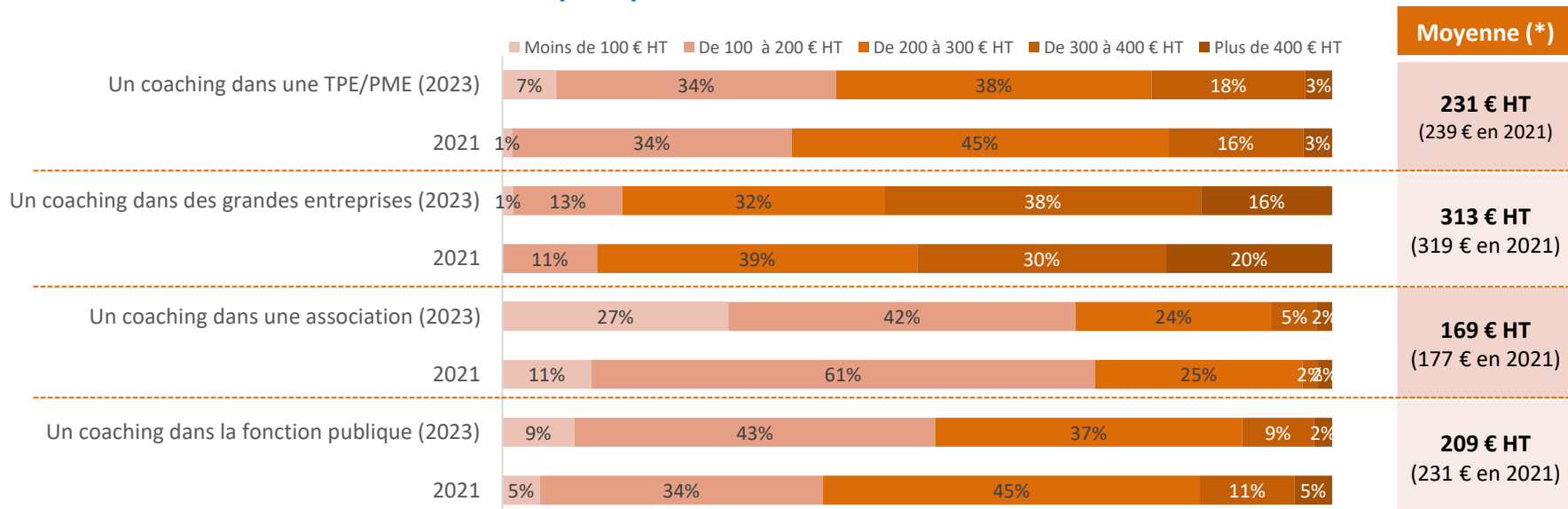


/ Les éléments financiers de l'activité de coaching individuel (2/2)



- Les tarifications horaires moyennes des différentes activités de coaching n'évoluent pas depuis 2021, et ont même tendance à légèrement baisser.

Tarification horaire pratiquée



(*) Moyenne estimée en utilisant les valeurs suivantes pour chacun des 5 regroupements : 80€, 150€, 250€, 350€, 500€





4

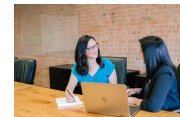


RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEL

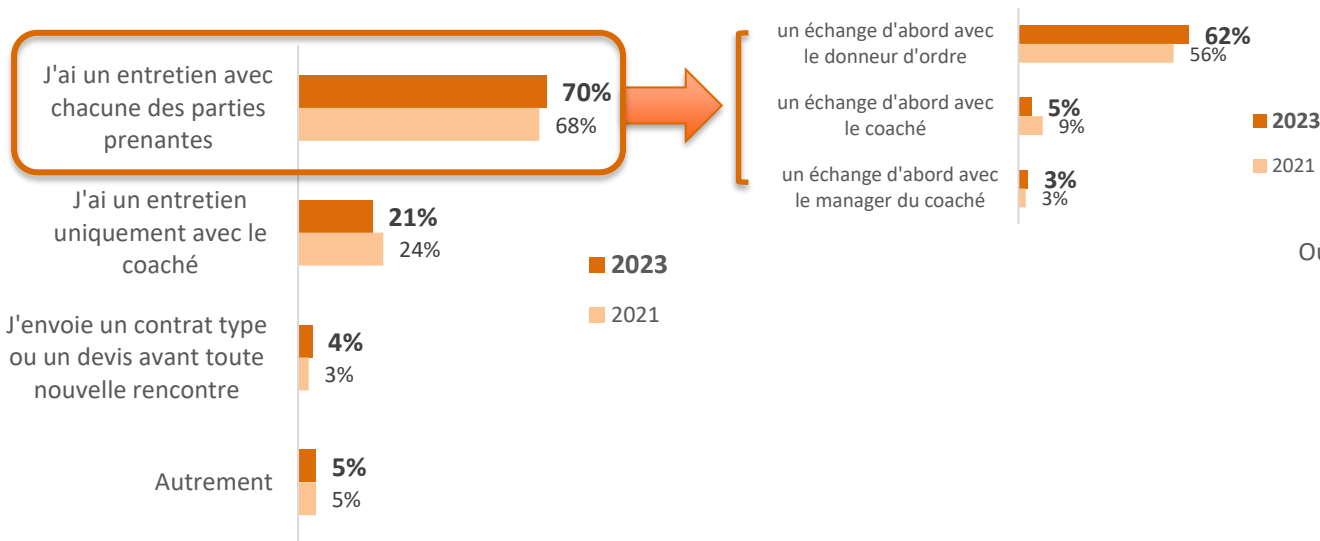
2.2 LA DEMANDE

/ Les actions préalables au coaching

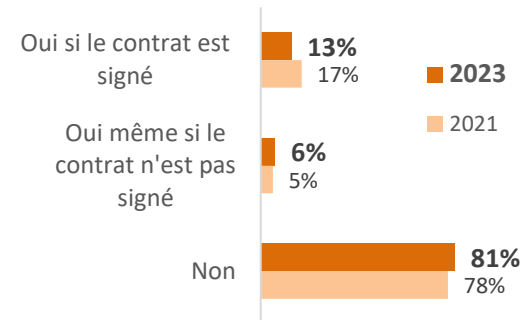


- Plus de 60% des coachs réalisent un entretien initial avec le donneur d'ordre, le plus souvent non facturé.

La 1^{ère} action préalable au coaching



Facturation des entretiens préalables



Rappel question : " Q11. Quand vous êtes consulté pour un coaching individuel, c'est-à-dire avant le démarrage effectif de la session de coaching, comment commencez-vous en général ?"- " Q12. Si vous avez un entretien avec chacune des parties prenantes, avec qui échangez-vous en premier lieu " - " Q13 Facturez-vous ces entretiens préalables ? " - Bases = 196 répondants / 146 « salariés ou indépendants » qui ont des entretiens préalables

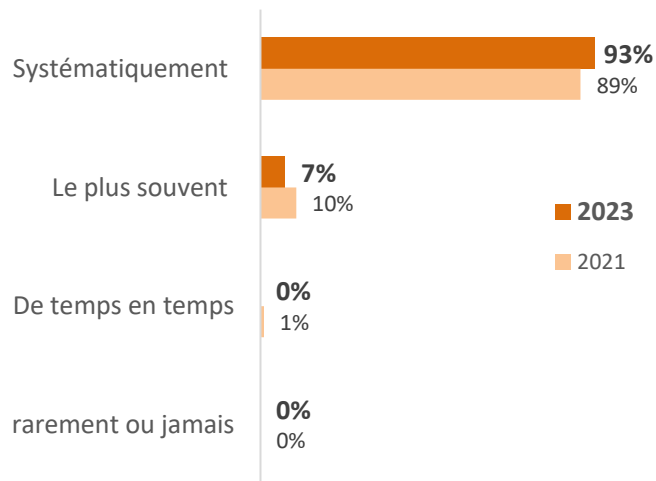


/ La rédaction des objectifs du coaching

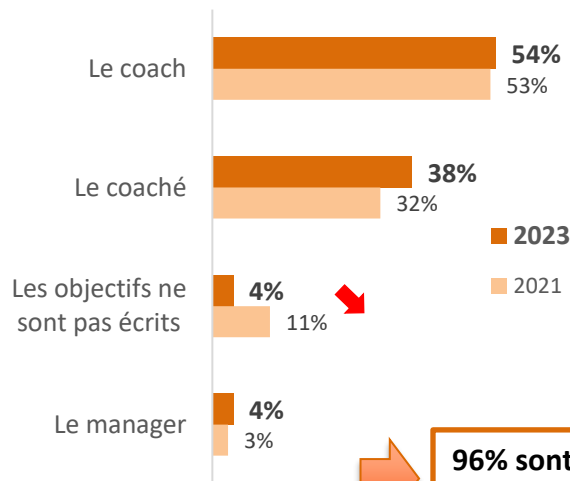


- Pour plus de 9 coachs sur 10, les objectifs sont définis systématiquement.
- Les coachs les plus expérimentés vont rédiger plus particulièrement les objectifs.
- Il semble que les coachs écrivent plus systématiquement les objectifs en 2023.

Détermination des objectifs



Rédacteur principal des objectifs



ancienneté	
-5 ans	+5 ans
47%	61%
47%	28%



96% sont écrits
(89% en 2021)

Rappel question : " Q14. En ce qui concerne la finalité du coaching, veuillez-vous à ce que les objectifs soient déterminés/discutés/précisés "- " Q15. Si ces objectifs sont écrits, qui les rédige principalement ?"
- Bases = 196 répondants

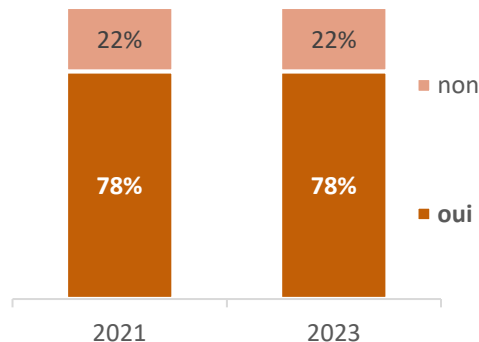


/ La conduite de contrats tripartites



- 8 coachs sur 10 font des contrats tripartites, et travaillent quasi tous sur la cohérence des demandes.
- La cohérence des demandes reste le plus souvent travaillée lors d'entretiens individuels partagés lors de la tripartite.

Contrats tripartites

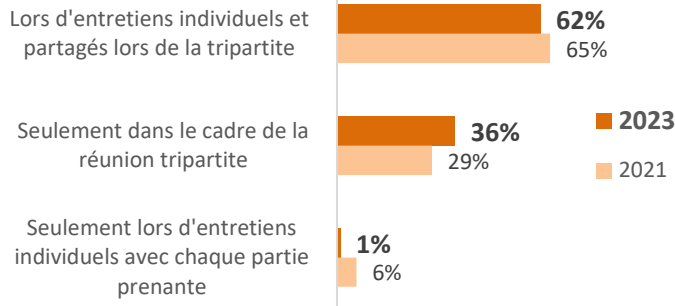


ancienneté	
-5 ans	+5 ans
68%	88%

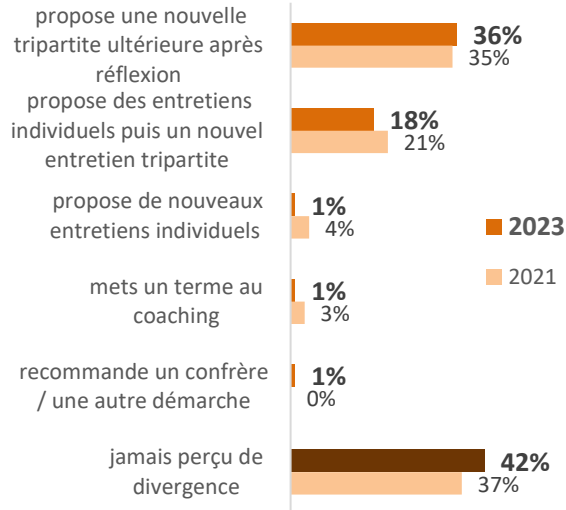


99% travaillent à la cohérence des demandes des différentes parties (99% en 2021)

Moment pour la cohérence des demandes



Solutions en cas de divergences des demandes



Rappel question : " Q17. Vous arrive-t-il d'établir des contrats tripartites ? " - "Q18. Travaillez-vous la cohérence des demandes des différentes parties prenantes (partage des attentes, objectifs, enjeux) ? " - " Q19. A quel moment travaillez-vous sur la cohérence des demandes des différentes parties ? " - "Q20. Si vous percevez une divergence dans la cohérence des demandes, que faites-vous après questionnement et mise en évidence de ces divergences " - Base = 196 répondants / 152 effectuant des contrats tripartites / 151 répondants travaillant à la cohérence des demandes



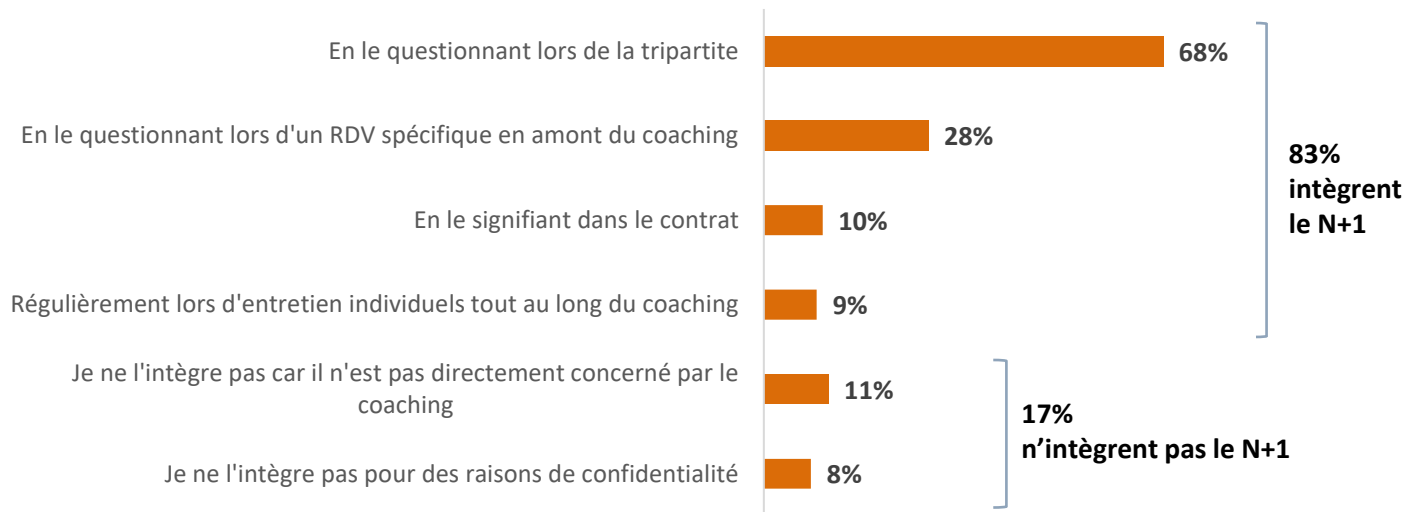
/ L'intégration des N+1



- Plus de 8 coachs sur 10 intègrent le N+1 dans la réussite du coaching, le plus souvent lors de la tripartite.



Façon d'intégrer le N+1 dans le coaching



Rappel question : "Q20b. Habituellement, de quelle façon intégrez-vous le N+1 dans la réussite du coaching ?" - Base = 196 répondants

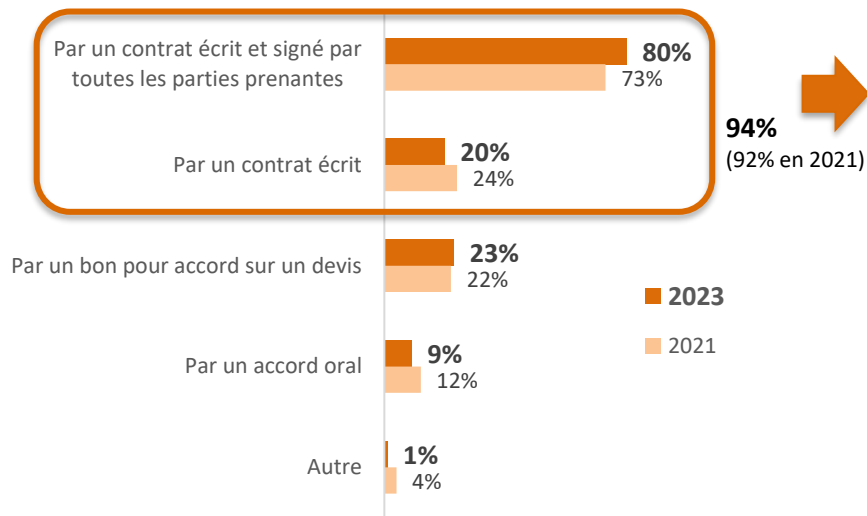


/ L'accord et le contrat de coaching

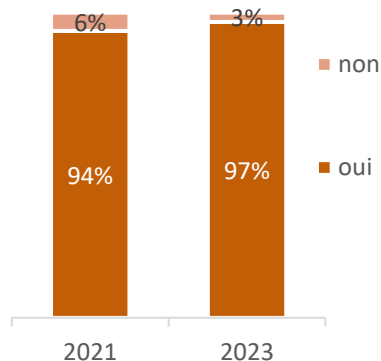


- La quasi-totalité des contrats sont formalisés par écrit, avec une partie déontologie presque systématiquement.

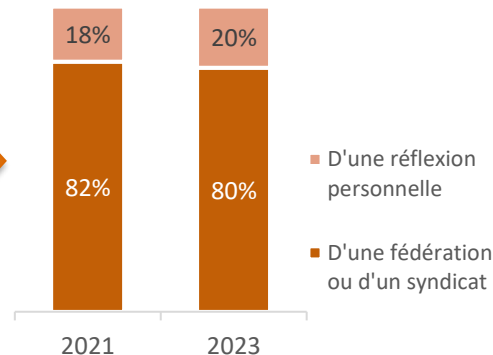
Formalisation de l'accord



Partie déontologique des contrats écrits



Provenance de la partie déontologique



Rappel question : " Q24. Comment formalisez-vous l'accord de coaching ?" - "Q26. Votre contrat comporte-t-il une partie déontologie " - "Q27. La partie déontologie de votre contrat provient-elle plutôt....? " - Base = 204 répondants / 187 rédigeant des contrats écrits / 176 rédigeant des contrats écrits avec une partie déontologique



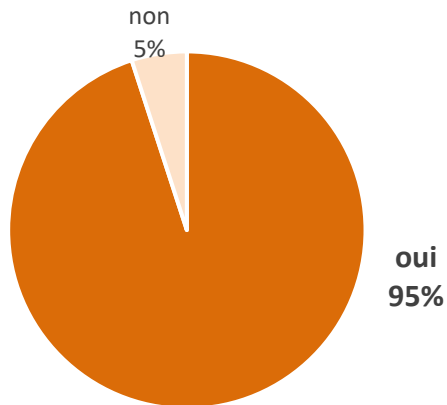
/ Le refus d'un coaching individuel



- La quasi-totalité des coachs peut être amenée à refuser une mission de coaching



Refus de missions



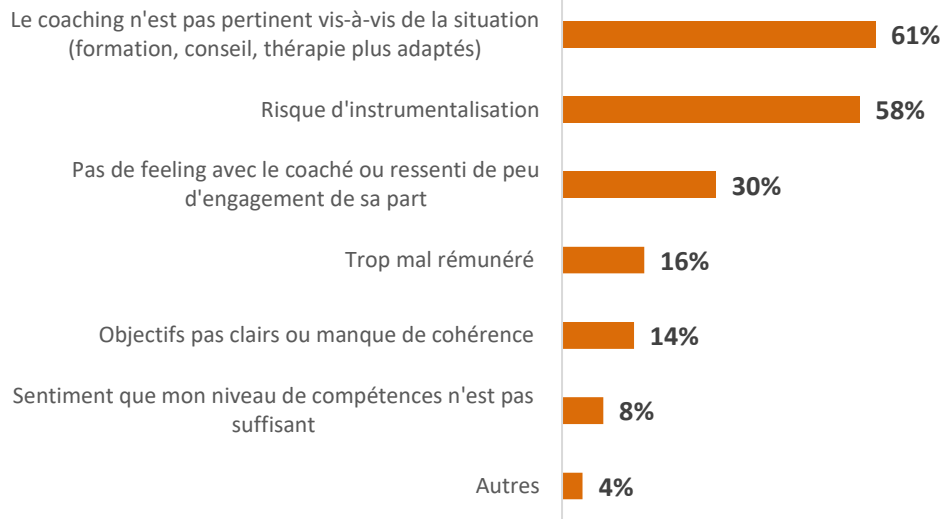
/ Le refus d'un coaching individuel



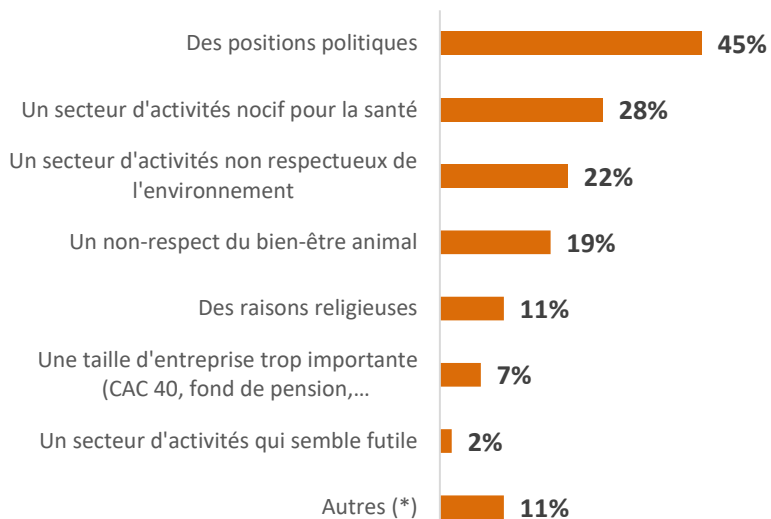
- Les principales raisons de refus de missions portent sur la non-pertinence de la situation, le risque d'instrumentalisation et des positions politiques de l'entreprise concernée.



Principales raisons de refus en lien avec la mission



Principales raisons de refus en lien avec l'entreprise



(*) : fabricant d'armes (2%), salariés maltraités (2%), ...

Rappel question : " Q23c Parmi ces différentes raisons liées à la mission, quelles sont celles pour lesquelles vous pourriez refuser une mission de coaching ? " - " Q23d Parmi ces différentes raisons liées à l'entreprise, l'organisation, l'association, quelles sont celles pour lesquelles vous pourriez refuser une mission de coaching. ? " - Base = 187 répondants pouvant refuser des missions





4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEL

2.3 LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN

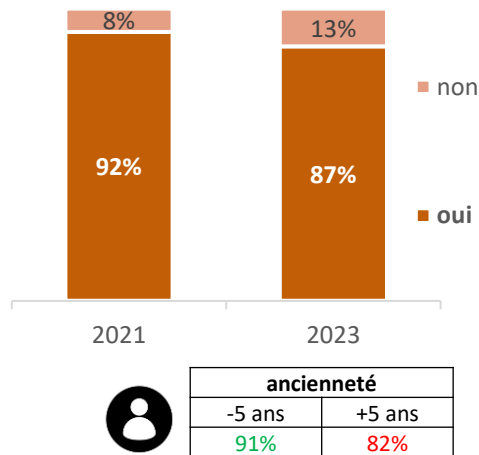


/ La préparation des séances

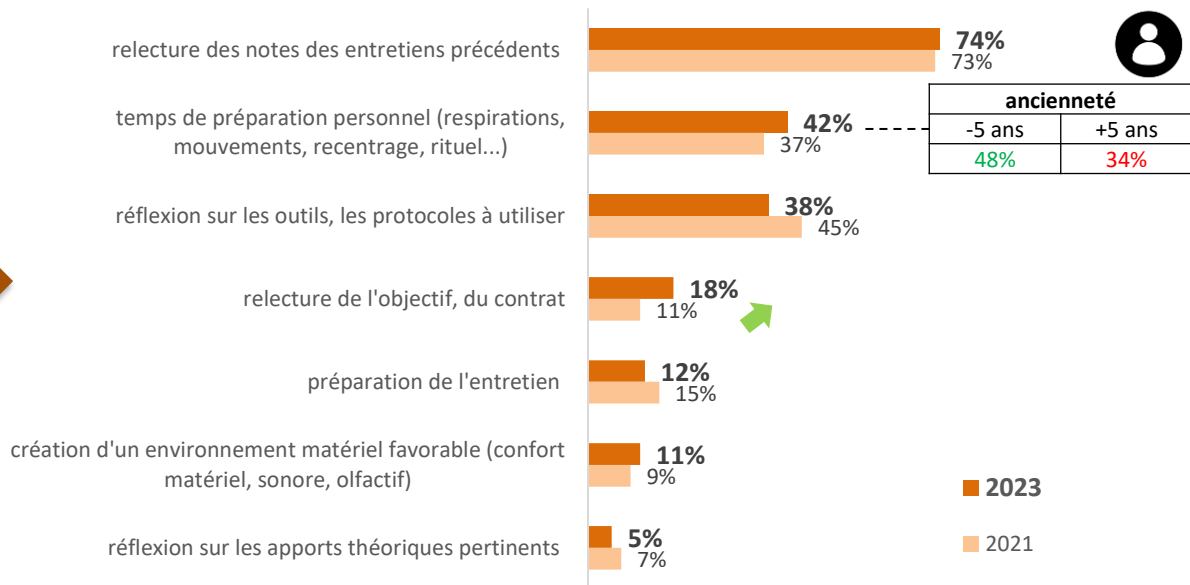


- Près de 9 coachs sur 10 préparent leurs entretiens, le plus souvent en relisant les notes des précédents.

Préparation des séances



Pratiques de préparation



ancienneté

-5 ans	+5 ans
48%	34%

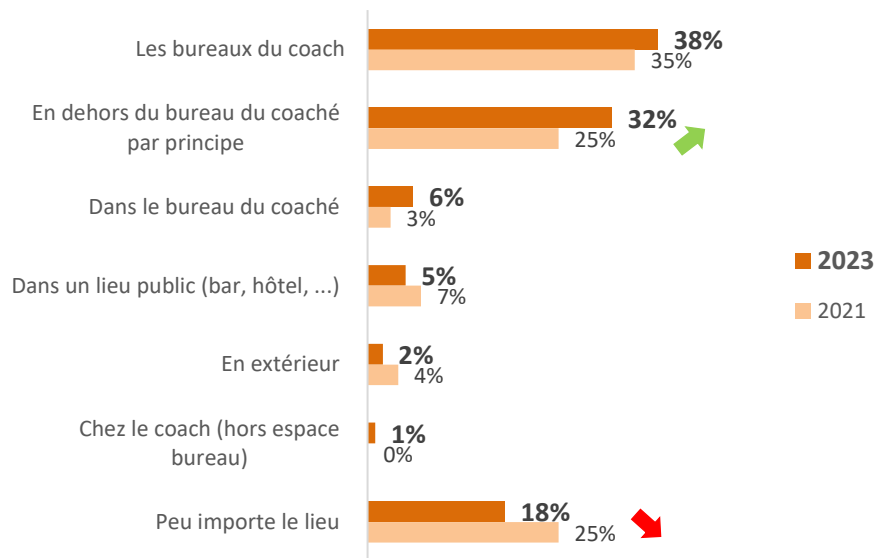


/ Les modalités pratiques pour la conduite des séances



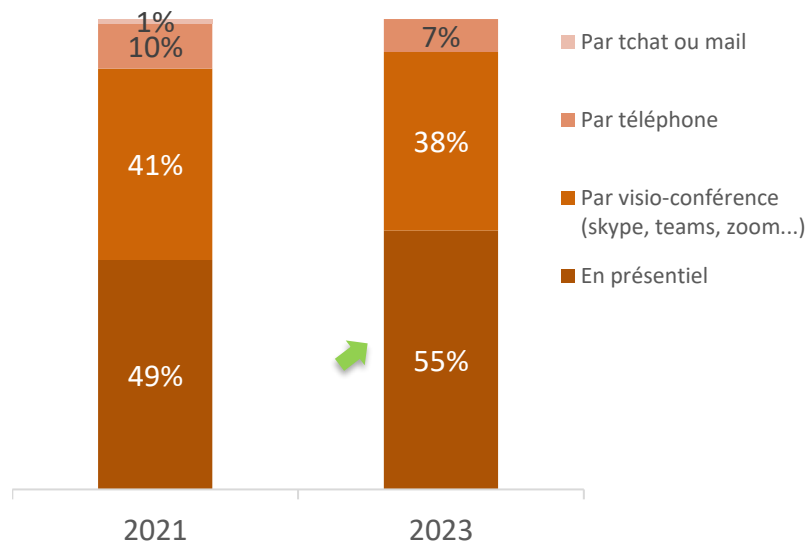
- En 2023, on observe une tendance à définir les lieux des séances : principalement entre le bureau du coach et tout lieu en dehors du propre bureau du coaché qui est évité.
- Les séances en présentiel reprennent un peu plus d'importance dans le temps de coaching.

Lieux privilégiés pour les séances



Moyens de communications utilisés pour les séances

En % moyen du temps passé



Rappel question : " Q30. En coaching individuel, si vous faites des séances en présentiel, quel lieu privilégiez-vous le plus souvent ?" - "Q31. Comment se répartissent vos séances selon ces différentes modalités ?"
Base = 196 répondants



/ L'ouverture des séances



- L'ouverture des séances se fait de plus en plus avec une question se rapportant aux inter-séances, d'autant plus par les coachs les plus « jeunes » dans la profession, les plus anciens utilisant plus souvent des questions sur l'objectif des séances



Manière d'ouvrir les séances

Je pose une question sur ce qui s'est passé dans l'inter-séance



Je pose une question sur les résultats du plan d'actions décidé à la séance précédente



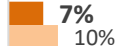
Je pose une question sur l'objectif de la séance



Je pose une question en lien avec un élément de la séance précédente



Je reste en silence, je laisse le coaché démarrer



Autre manière



ancienneté	
-5 ans	+5 ans
84%	71%
15%	32%

■ 2023

■ 2021

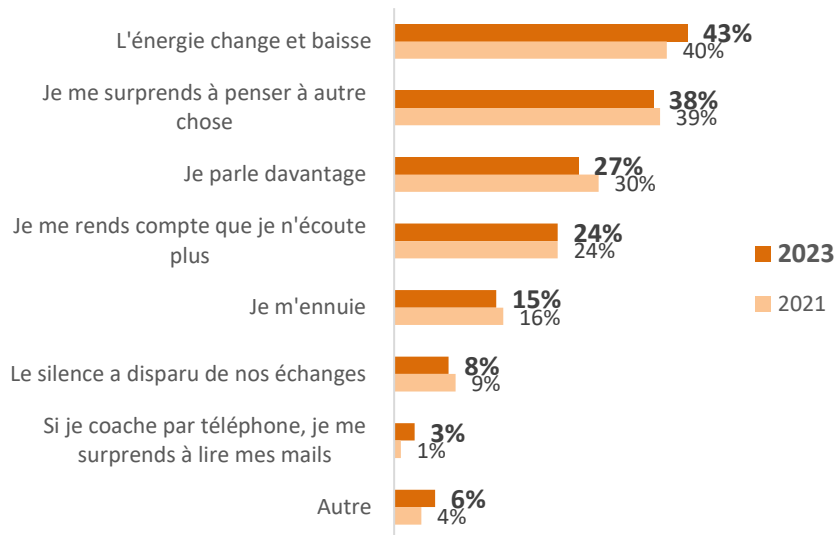


/ La gestion de l'attention pendant les séances

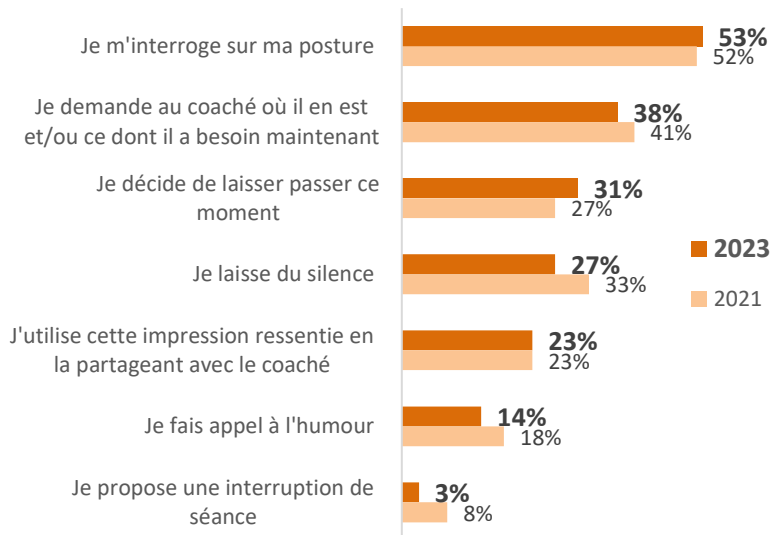


- Les auto-marqueurs d'attention ainsi que les pratiques en situation de baisses d'attention restent les mêmes, avec une diversité de pratiques.

Identification des baisses d'attention du coach



Pratiques en situation de baisses d'attention du coach



ancienneté	
-5 ans	+5 ans
62%	43%

Rappel question : " Q33. Pendant une séance, à quoi voyez-vous que votre attention de coach diminue ?" - "Q34. Lorsque que vous voyez que la qualité de votre attention diminue, que privilégiez-vous pour ramener cette attention à un bon niveau pour la séance ? " - Base = 196 répondants

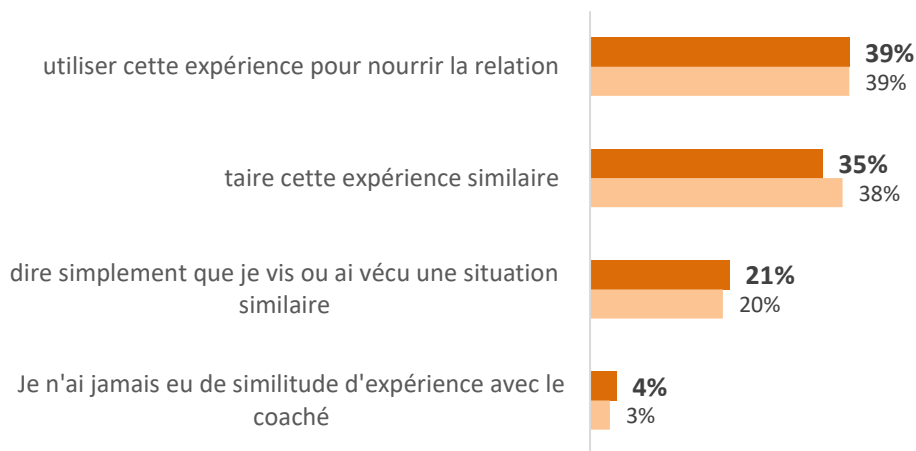


/ Le partage d'expériences coach / coaché



- En 2023, la divergence de pratiques demeure, entre le partage des expériences communes, plutôt choisi par les coachs les plus expérimentés, et les taire.

Partage d'expériences similaires



ancienneté	
-5 ans	+5 ans
33%	46%
40%	30%

■ 2023

■ 2021

Rappel question : " Q35. En cas de similitude d'expérience avec le coaché, en général, avez-vous tendance à.....? " - Base = 196 répondants

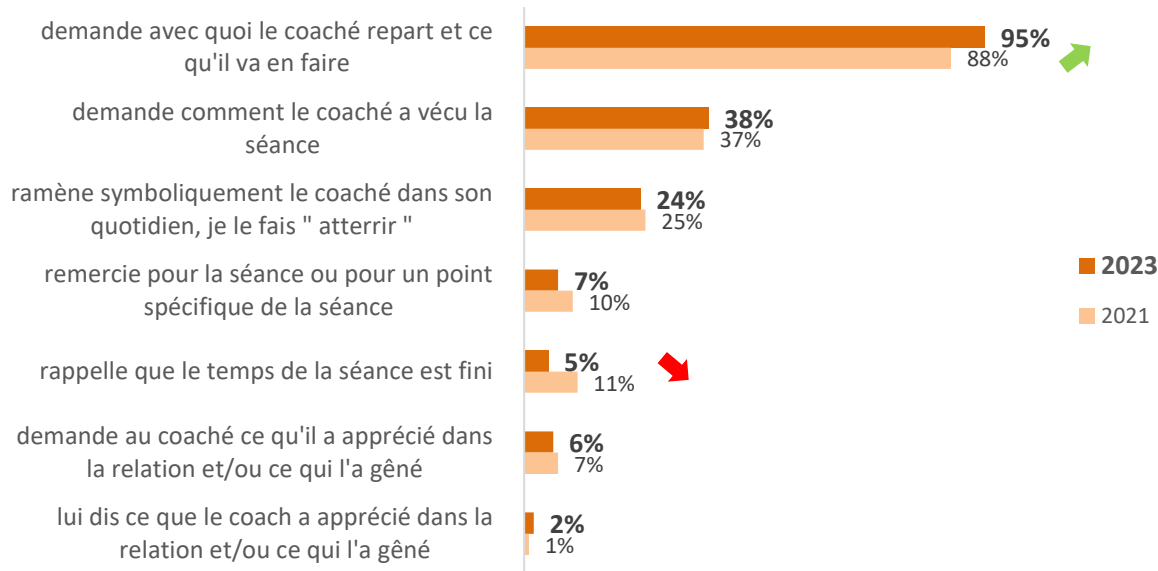


/ La clôture des séances



- La quasi-totalité des coachs clôture les séances en interrogeant le coaché sur ce qu'il a retenu et ce qu'il compte en faire.

Manière de clôturer les séances

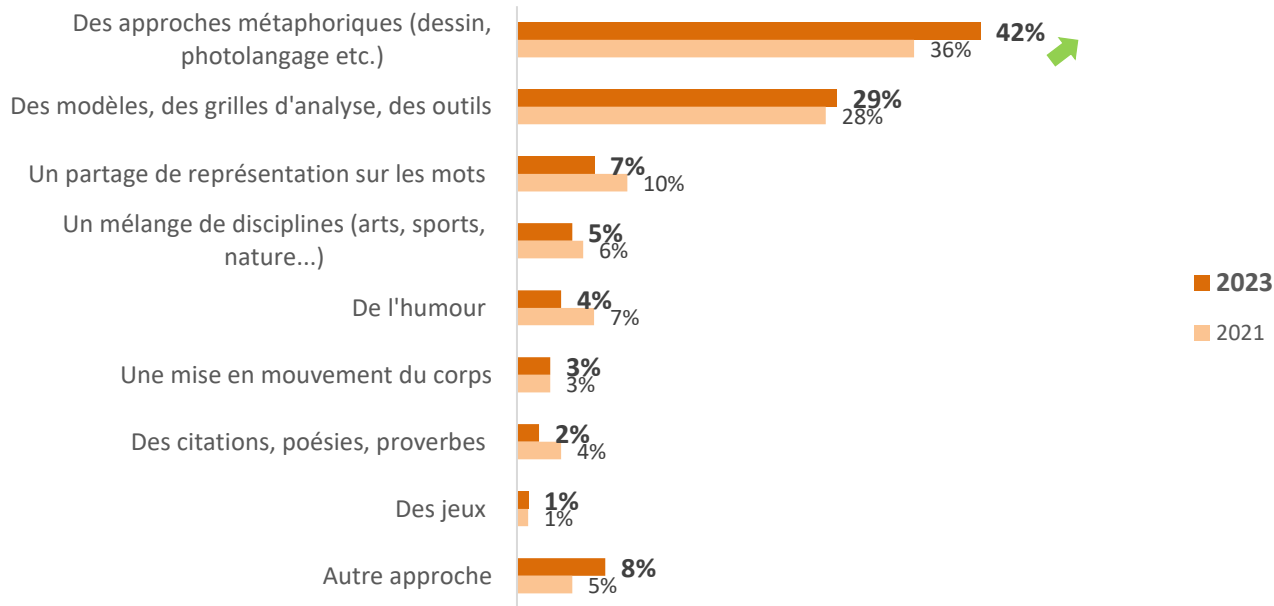


/ Les leviers de l'apprentissage (1/3)



- 2 approches se détachent pour favoriser l'apprentissage : les approches métaphoriques, qui prennent plus d'importance en 2023, et les outils/modèles/grilles d'analyses.

Approches pour favoriser l'apprentissage



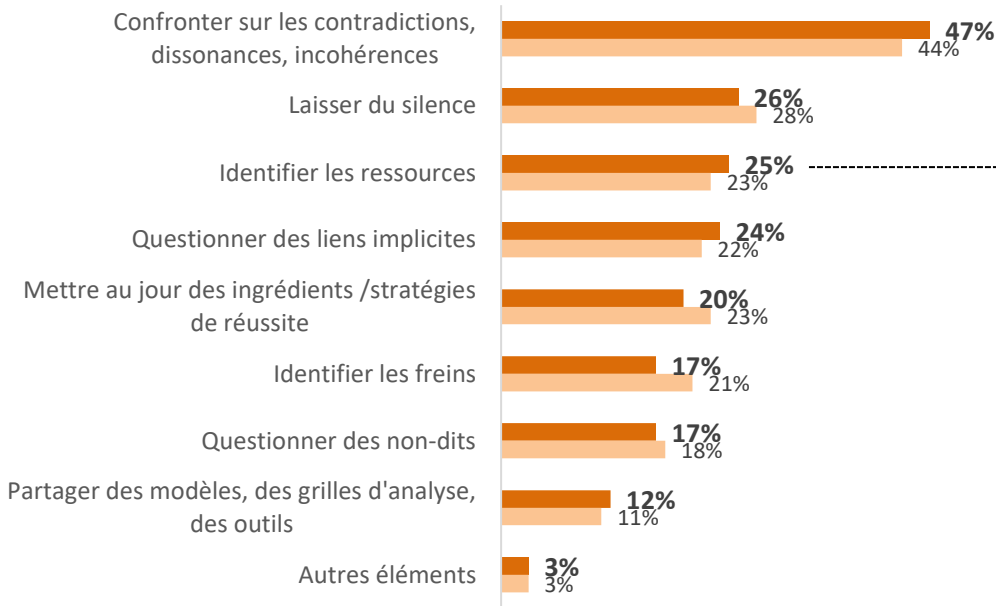
/ Les leviers de l'apprentissage (2/3)



- Les méthodes de prise de conscience restent les mêmes en 2023, avec le travail sur les contradictions qui constitue la méthode la plus utilisée, d'autant plus par les coachs les plus expérimentés.



Méthodes de prises de conscience des coachés



ancienneté	
-5 ans	+5 ans
38%	57%
30%	20%

■ 2023

■ 2021

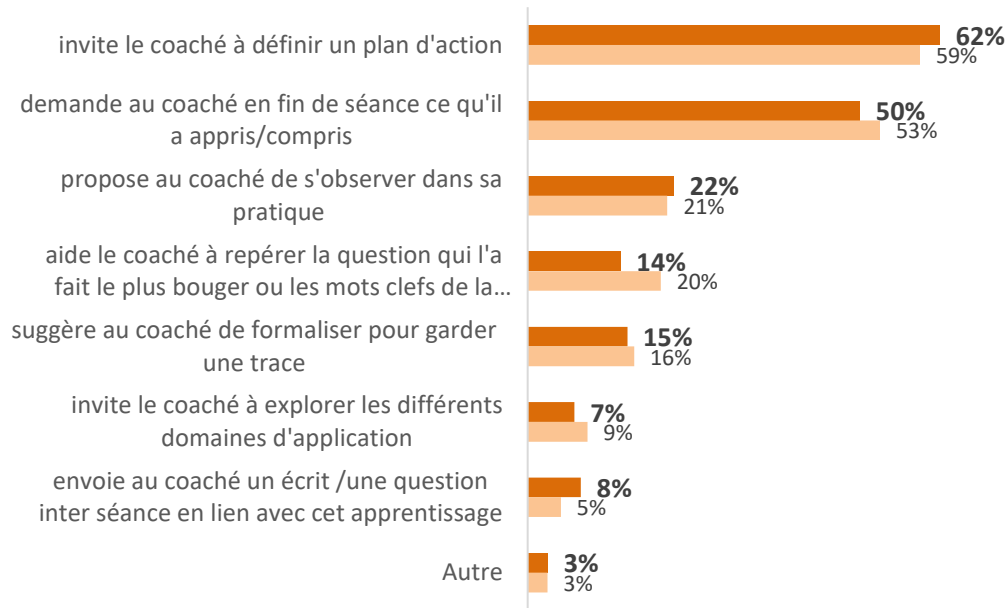


/ Les leviers de l'apprentissage (3/3)



- En fin de séance, les méthodes d'ancrage des apprentissages portent toujours beaucoup sur le fait d'inviter le coaché à définir un plan d'actions et à lui demander de conclure sur les acquis.

Méthodes d'ancrage des apprentissages



ancienneté

-5 ans	+5 ans
70%	54%

■ 2023

■ 2021



/ Le coaching et les responsabilités RSE



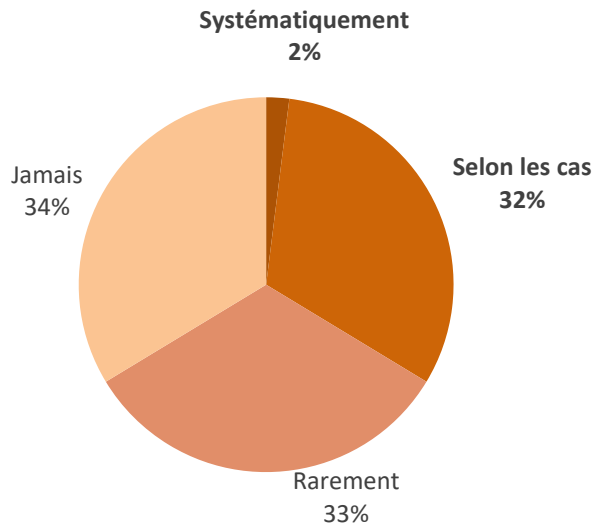
- Aujourd'hui, les responsabilités RSE sont peu évoquées dans le cadre du coaching, encore moins par les plus jeunes coaches : environ 1 coach sur 3 pense que cela rentre dans la mission du coach.

NEW

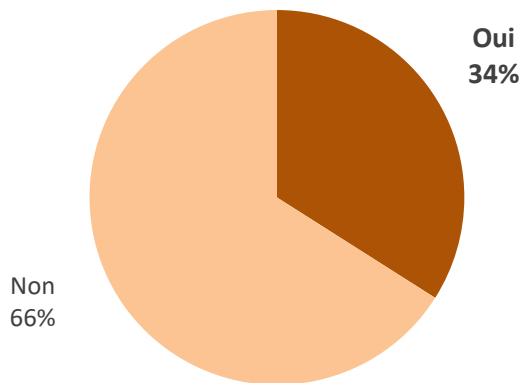
Evocation des responsabilités RSE avec les clients



ancienneté	
-5 ans	+5 ans
41%	26%



Rôle du coach vs RSE



Rappel question : " Q39b Au cours de vos missions, vous arrive-t-il d'évoquer avec vos clients leurs responsabilités RSE ? " - " Q39c Considérez-vous que c'est dans votre rôle de coach de sensibiliser vos clients sur leurs responsabilités RSE ? " - Base = 196 répondants





4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEL

2.4 L'ÉVALUATION

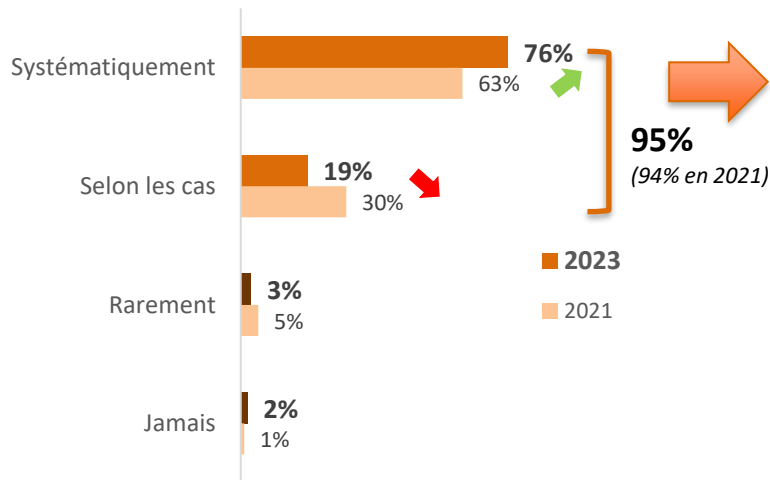


/ La pratique de l'évaluation et ses modalités

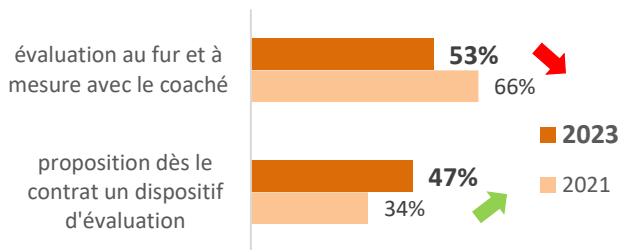


- Les coachs évaluent de plus en plus leur coaching individuel, avec plus des 3/4 systématiquement.
- Les coachs concernés par les évaluations proposent plus le dispositif d'évaluation dès le contrat initial.

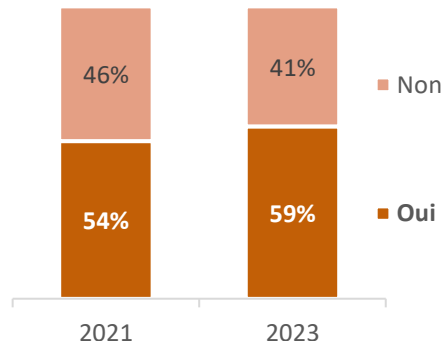
Fréquence de l'évaluation



Principes d'évaluation



Préparation en amont du bilan



Rappel question : " Q40. Évaluez-vous le coaching ?" - "Q41. De quelle façon évaluez-vous le coaching en général ?" - "Q45. L'évaluation avec le coaché fait-elle l'objet d'une préparation en amont de la séance de bilan ? "

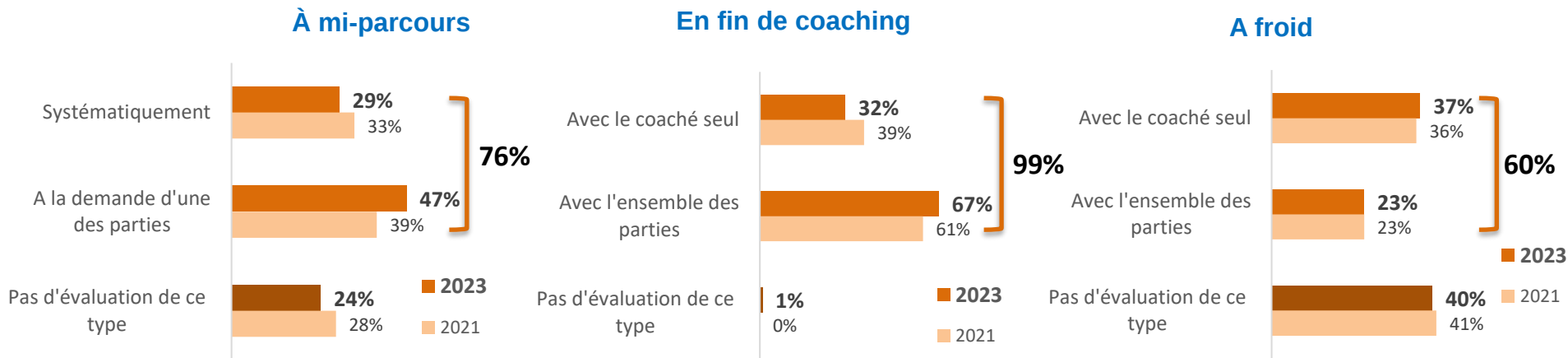
Base = 196 répondants / 187 évaluant « systématiquement » ou « selon les cas »



/ Les moments d'évaluation des dispositifs d'évaluation



- Dans les dispositifs d'évaluation, l'évaluation en fin de coaching reste la plus pratiquée.



Rappel question : " Q42. Le dispositif d'évaluation comprend une évaluation en fin de coaching ?" - "Q43. Le dispositif d'évaluation comprend une évaluation à mi-parcours avec l'ensemble des parties ?" - "Q44. Le dispositif d'évaluation comprend une évaluation à froid, quelques mois après la fin du coaching ? " Base = 87 répondants utilisant un dispositif d'évaluation

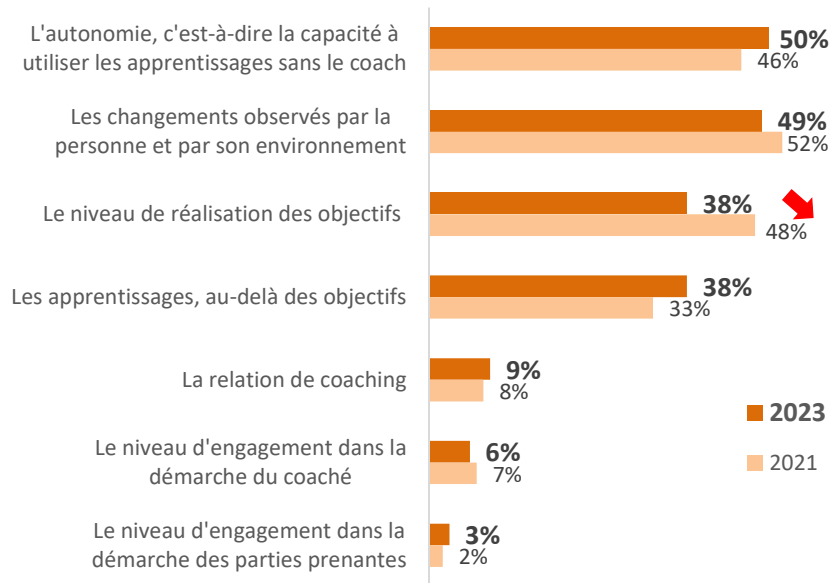


/ Les critères d'évaluation à chaud

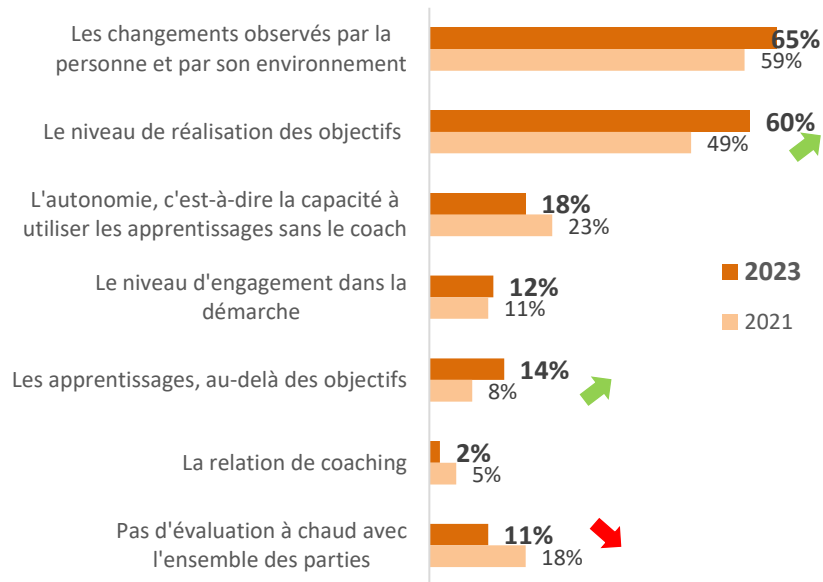


- Les critères utilisés avec le coaché oscille principalement entre l'autonomie et les changements observés.
- Avec les parties, les critères portent aussi sur les changements observés mais aussi de plus en plus sur le niveau de réalisation des objectifs.

Avec le coaché



Avec l'ensemble des parties



Rappel question : " Q46. L'évaluation à chaud avec le coaché porte essentiellement sur....?" - "Q47. L'évaluation à chaud avec l'ensemble des parties porte essentiellement sur.. ? " - Base = 187 répondants évaluant « systématiquement » ou « selon les cas »

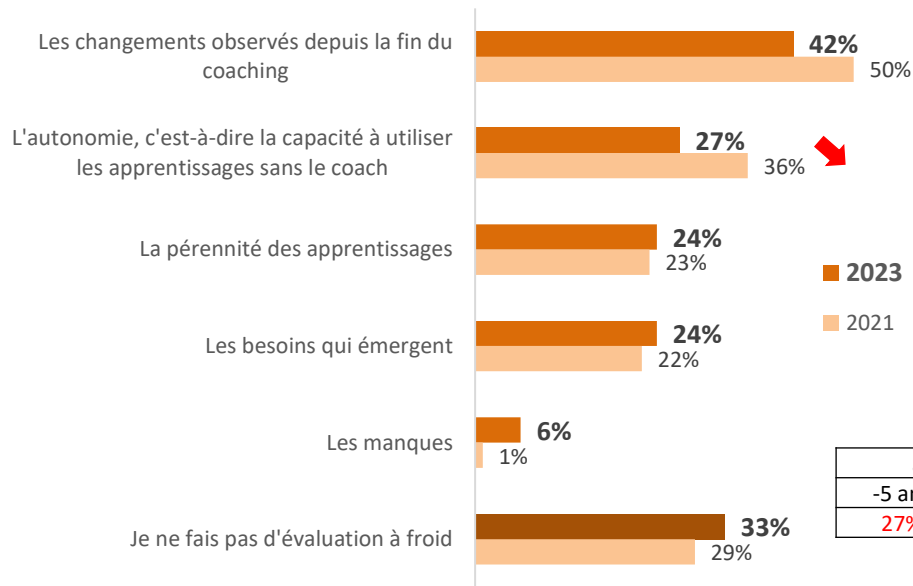


/ Les critères d'évaluation à froid



- Alors que l'évaluation à froid a tendance à baisser, les changements observés et le niveau d'autonomie, en retrait pourtant, restent les plus évalués à froid.

A froid



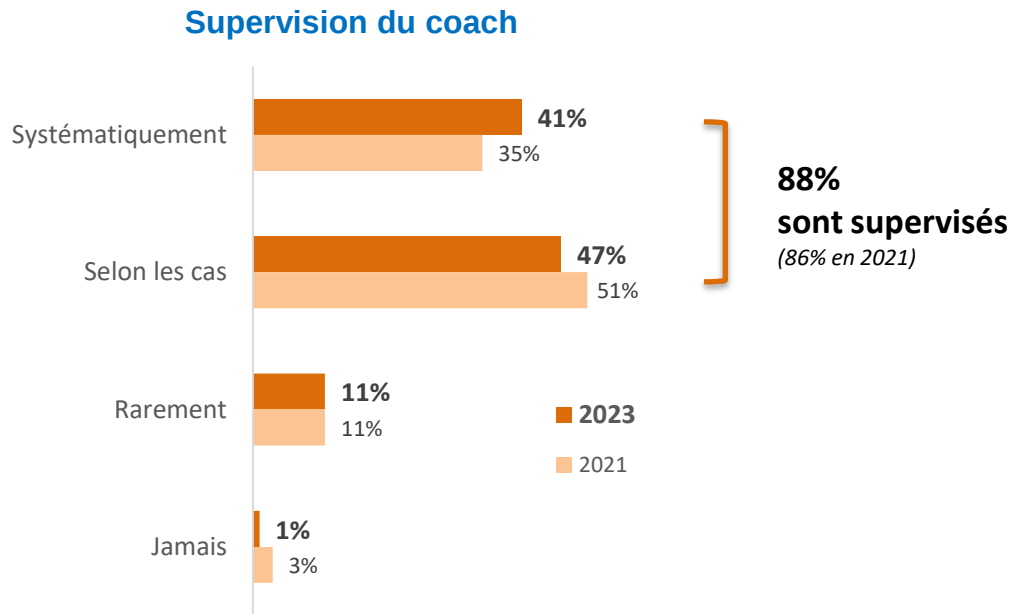
ancienneté	
-5 ans	+5 ans
27%	39%



/ La supervision du coaching individuel



- La supervision des coachs en individuel se renforce avec près de 9 coachs sur 10.





4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE



4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE

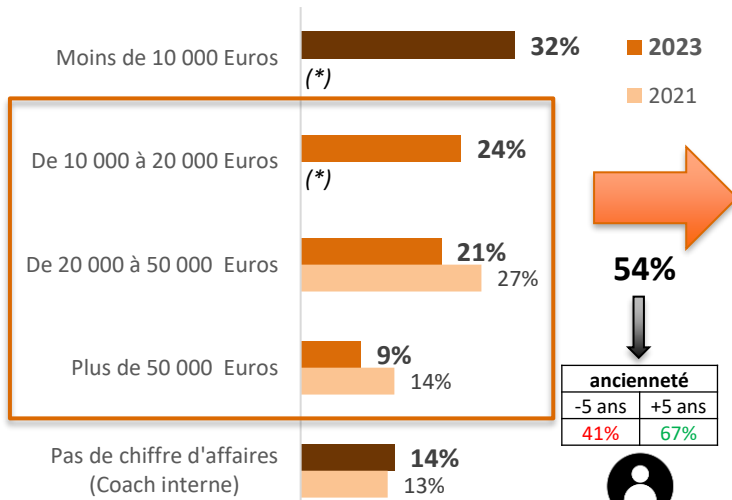
3.1 L'ACTIVITÉ

/ Les caractéristiques de l'activité de coaching d'équipe 2023



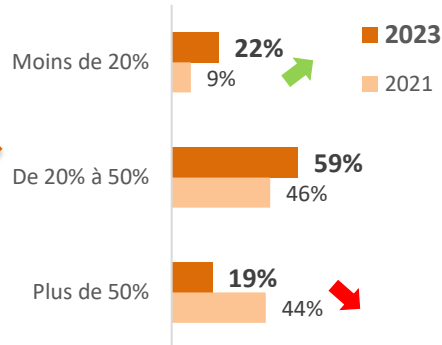
- 1/3 des coaches qui conduisent des missions auprès d'équipe réalise moins de 10K€ de CA sur cette activité.

CA coaching d'équipe annuel

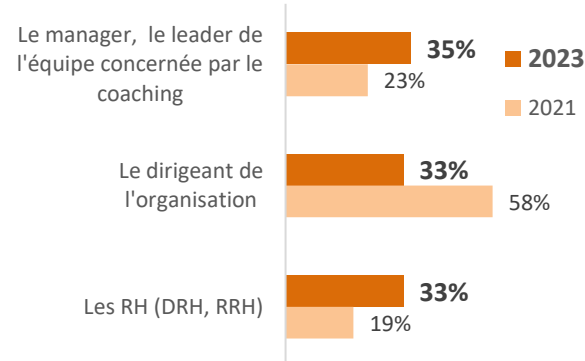


(*) en 2021, 46% réalisaient moins de 20K€ de CA

Part du CA coaching d'équipe dans l'activité



Signataires des contrats



Rappel question : " Q49. Quel chiffre d'affaires réalisez-vous annuellement en coaching d'équipe ?" - "Q50. Que représente le coaching d'équipe dans votre Chiffre d'Affaires global ?" - "Q57. Comment contractualisez-vous : le plus souvent, avec qui signez-vous le contrat ?" Base = 135 répondants ayant effectué du coaching d'équipe en 2023 / 69 répondants ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe et ayant un statut « salarié ou indépendant / 92 répondants ayant effectué du coaching d'équipe, > 10K€ de CA ou coach interne »

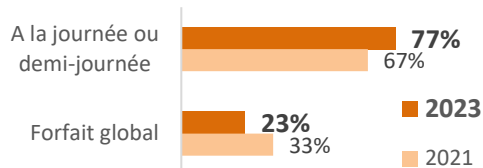


/ Les éléments financiers de l'activité de coaching d'équipe

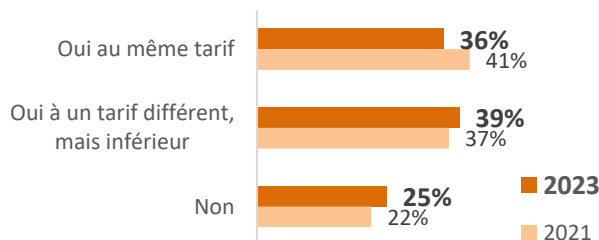


- La facturation au temps passé a tendance à s'installer de plus en plus.
- Les prix de journées que les coachs adaptent majoritairement aux structures restent très disparates, évoluent peu en moyenne.

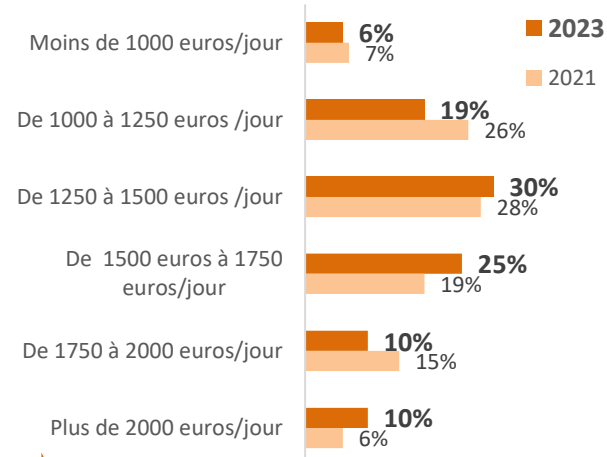
Modalités de facturations



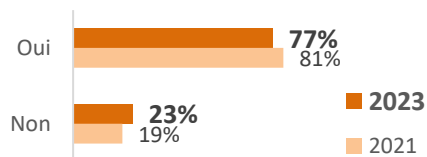
Facturation de l'ingénierie



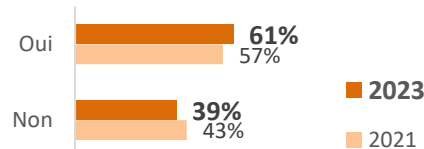
Modalités de facturations



Tarif différent selon les structures



Facturation des points intermédiaires et diverses réunions



1473 €/j en moyenne (1426€/j en 2021)

Rappel question : " Q51. Quelles sont vos modalités de tarification ?" - " Q52. Facturez-vous les points intermédiaires et les réunions d'ajustement préalables et post coaching d'équipe ?" - "Q53. Facturez-vous l'ingénierie (préparation) ?" - "Q54. Pratiquez-vous un tarif différent selon les structures ?" - "Q55. Quel tarif proposez-vous en équivalent jour ?" - "Q57. Comment contractualisez-vous : le plus souvent, avec qui signez-vous votre contrat ? " - Base = 69 répondants ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe et ayant un statut « salarié ou indépendant »





4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE

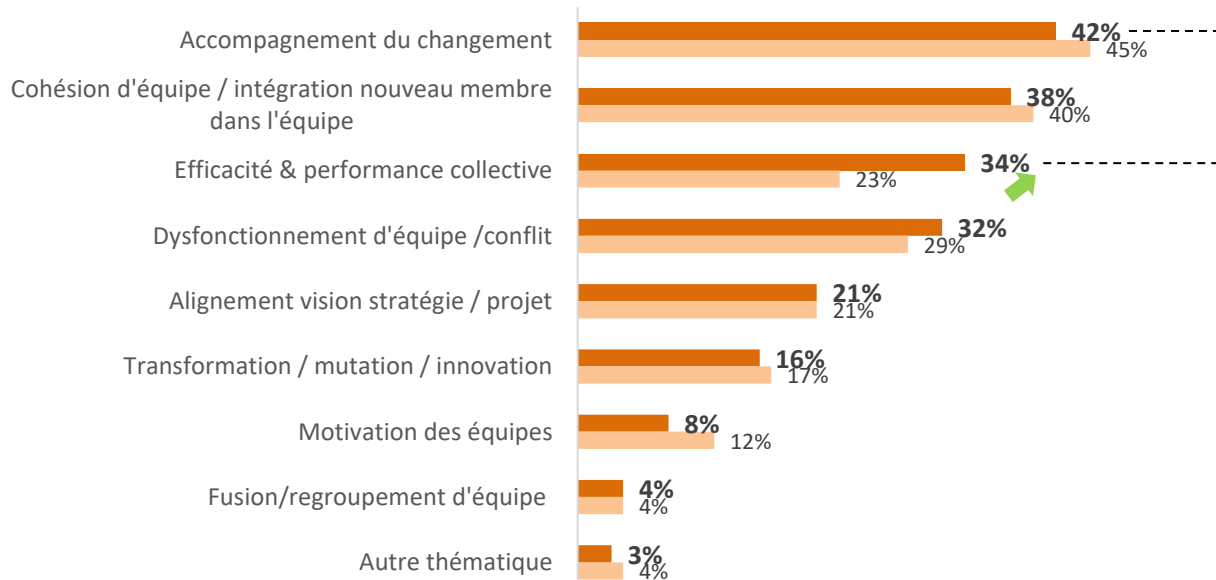
3.2 LA DEMANDE

/ Les thématiques rencontrées dans le coaching d'équipe



- Les principales thématiques se répartissent entre l'accompagnement du changement, notamment pour les coachs les plus expérimentés, la cohésion d'équipe, l'efficacité collective pour les plus jeunes coachs, et le dysfonctionnement d'équipe.

Sujets les + rencontrés



ancienneté

-5 ans	+5 ans
27%	54%
45%	25%

■ 2023

■ 2021

Rappel question : " Q56. Quelles sont les 2 thématiques sur lesquelles vous intervenez le plus souvent ? " - Base = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe)

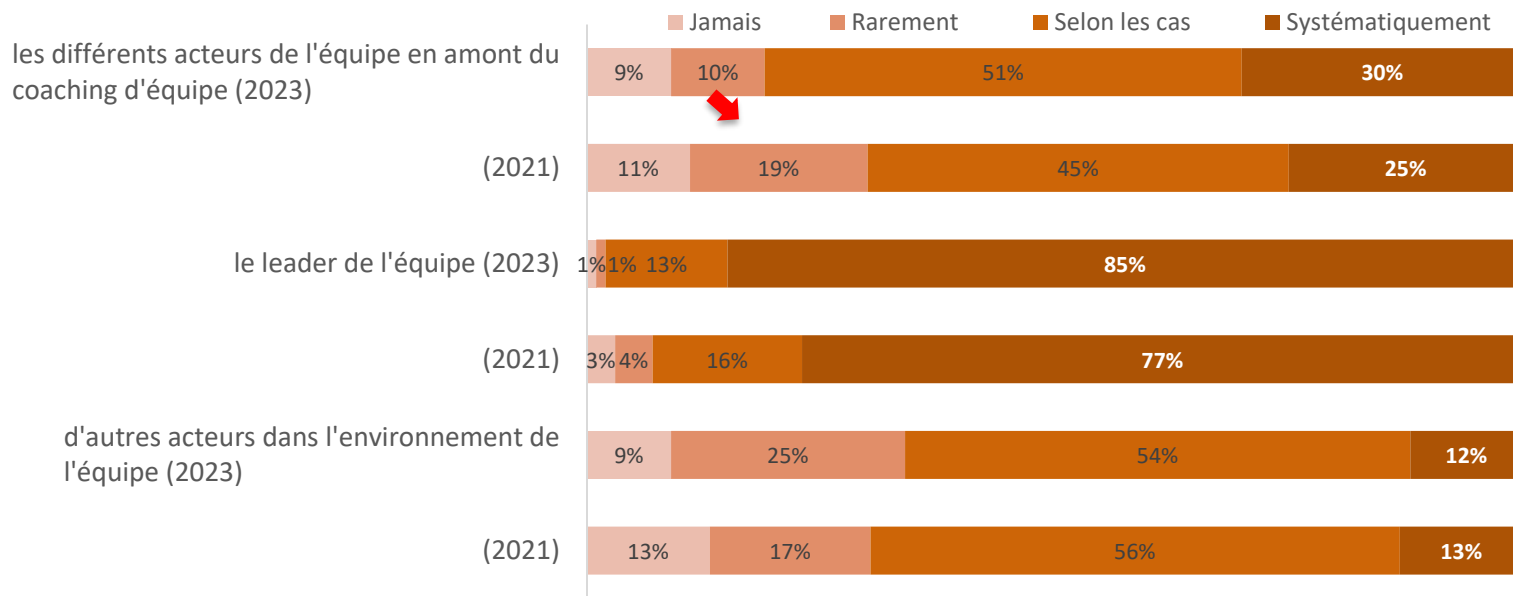


/ Les échanges préalables au coaching d'équipe



- C'est toujours avec le leader de l'équipe que les coachs échangent le plus en amont des missions.
- Les coachs semblent aussi rencontrer de plus en plus les différents acteurs de l'équipe au préalable.

Personnes rencontrées en amont



Rappel question : " Q58. En amont du travail collectif avec l'équipe, rencontrez-vous...?" - Base = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe)





4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE

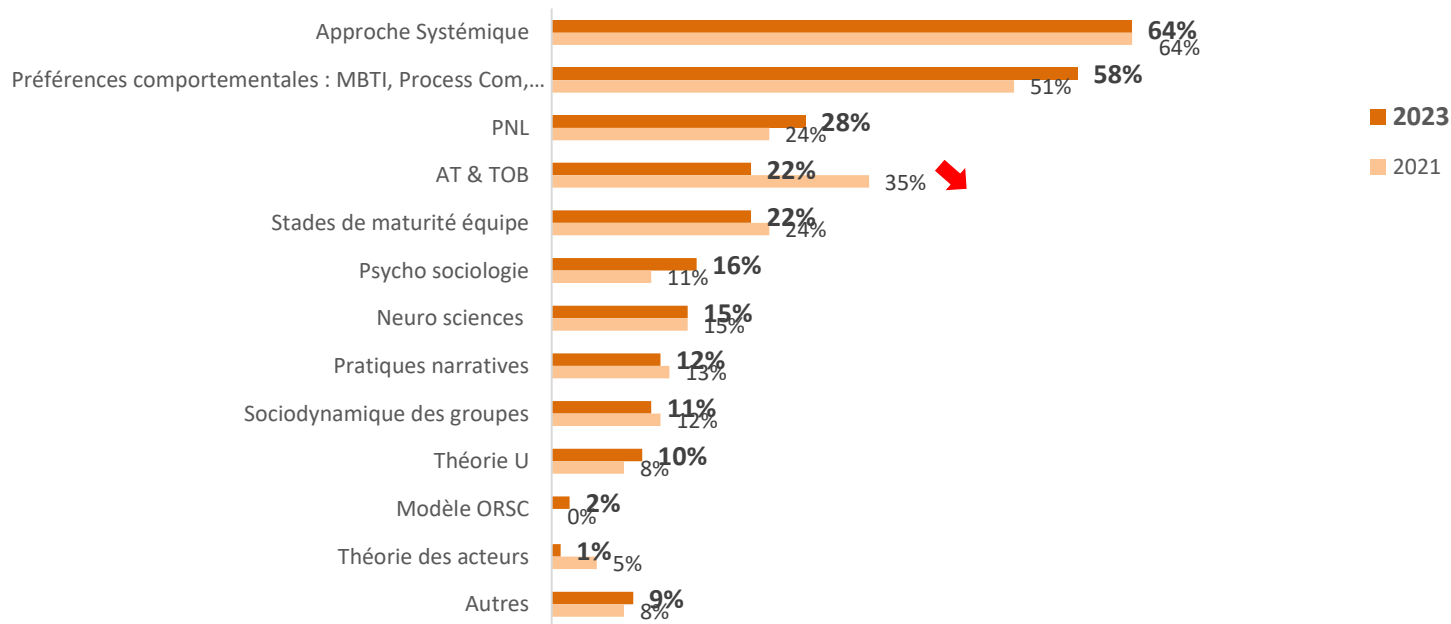
3.3 OUTILS/MÉTHODES/INGÉNIERIE

/ Les cadres de références du coaching d'équipe



- L'approche systémique et les préférences comportementales sont les cadres de références qui demeurent les plus usités, alors que les méthodes AT & TOB ont moins de poids en 2023 vs 2021.

Cadres de références des pratiques

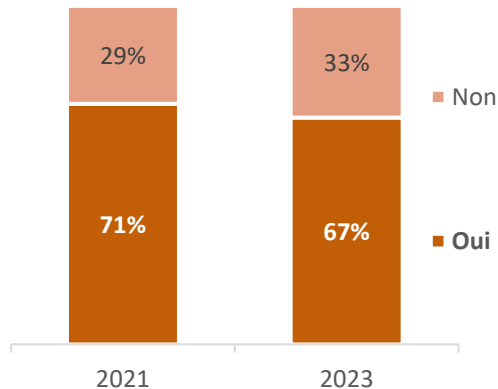


/ Les outils d'accompagnement

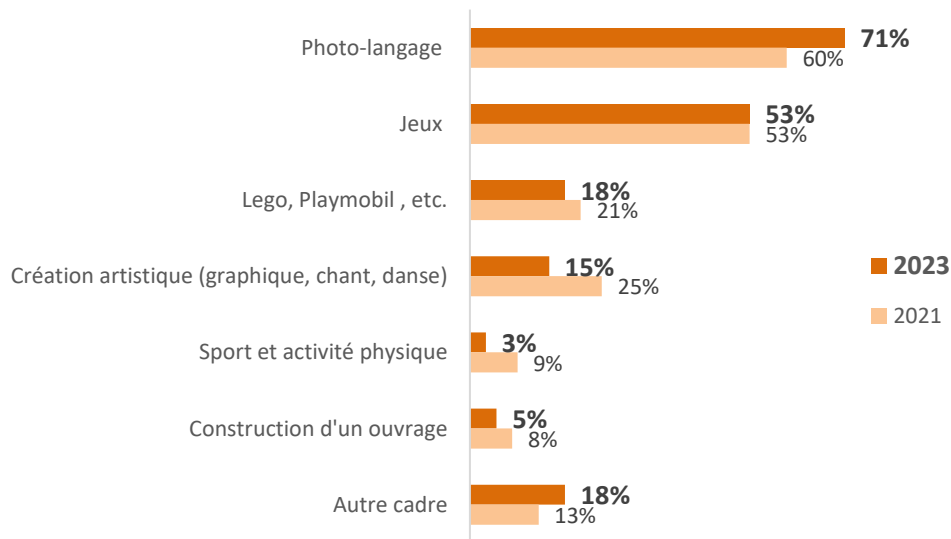


- Plus de 2/3 des coachs utilisent des outils, axés le plus souvent sur du photo-langage et des jeux.

Utilisation d'outils pour l'accompagnement



Les outils



Rappel question : " Q61. Vos processus d'accompagnement en coaching d'équipe font-ils majoritairement appel à des outils ? " - " Q62 Lesquels ? " - Base = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe) / 62 utilisant des outils

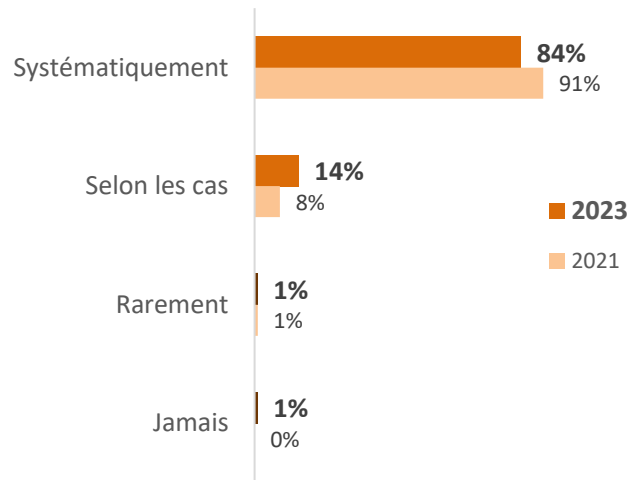


/ Le déroulé des interventions

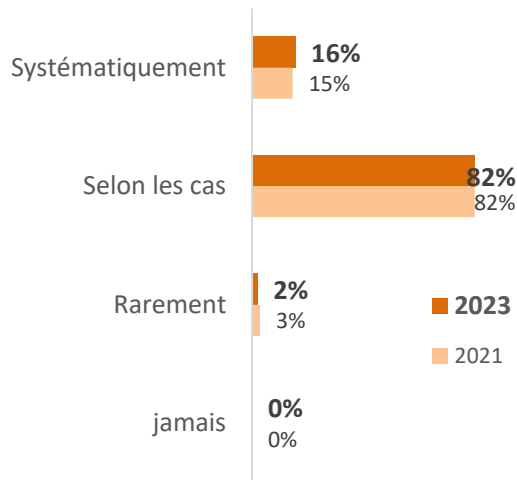


- Un déroulé est quasi systématiquement préparé, mais pas systématiquement respecté.
- Il est validé pour partie avec le commanditaire.

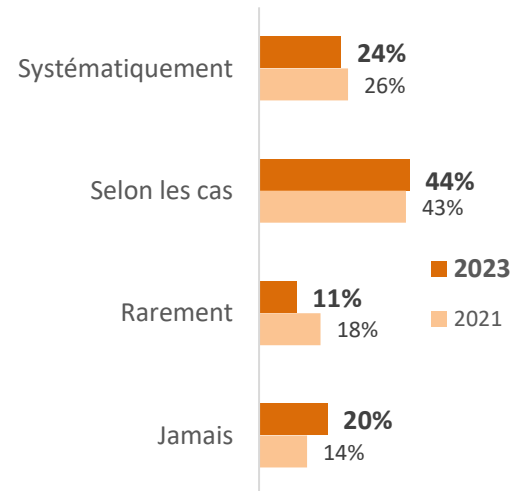
Préparation d'un déroulé



Respect du déroulé préparé



Validation du déroulé



Rappel question : " Q63. Préparez-vous un déroulé / programme de vos interventions ? " - " Q64. Respectez-vous ce déroulé ? " - " Q65. Faites-vous valider ce déroulé par le commanditaire ou le manager avant l'intervention ? "

Bases = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe) / 74 coachs préparant un déroulé

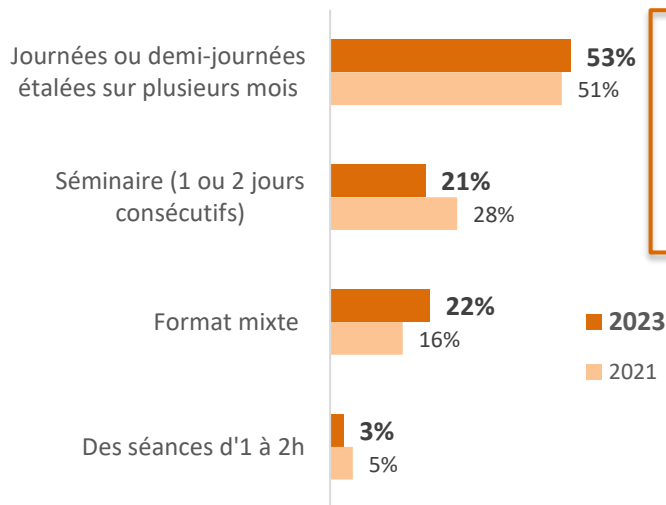


/ Format et animation des coachings d'équipe

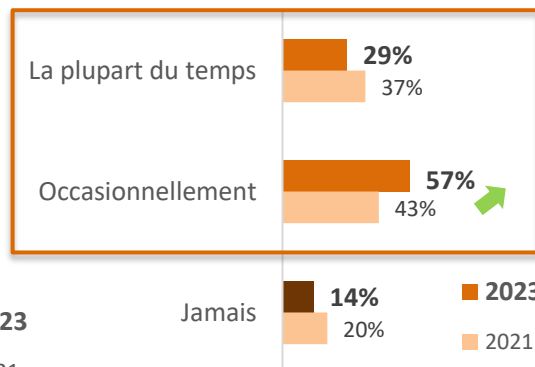


- Le principe de 1/2 ou journées étalées sur plusieurs mois est privilégié par 1 coach sur 2.
- Avec moins de fréquence vs 2021, la co-animation demeure pratiquée par une majorité de coach, notamment en raison des tailles d'équipe.

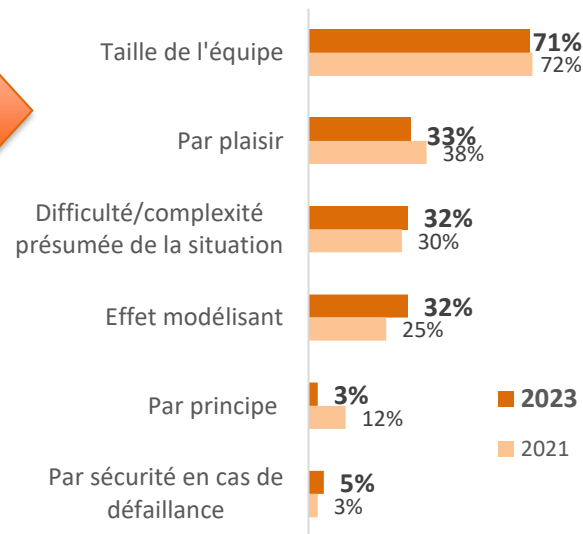
Format privilégié



Utilisation de co-animation



Raisons de co-animation



Rappel question : " Q66. Quel format de coaching d'équipe favorisez-vous majoritairement ? " - " Q67. Co-animez-vous vos coachings d'équipe ? " - " Q68. Pour quelles raisons ? " Bases = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe) / 79 coachs pratiquant de la co-animation

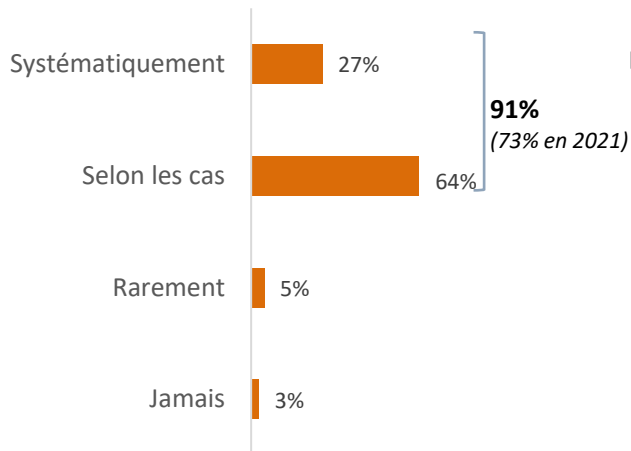


/ Diagnostic en amont et interactions avec le manager

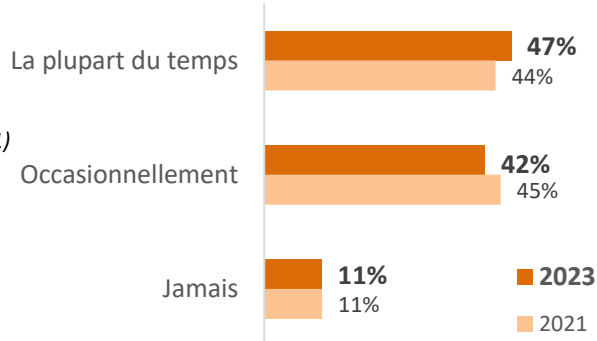


- La quasi-totalité des coaches prévoient en amont un diagnostic des équipes.
- On relève toujours des pratiques assez différentes quant à l'interaction avec les managers des équipes.

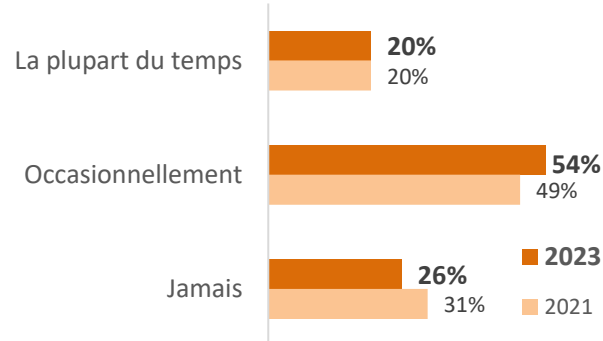
Diagnostic en amont



Travail avec le manager en parallèle du coaching



Temps de coaching sans le manager



Rappel question : " Q60. Prévoyez-vous dans votre accompagnement un diagnostic de l'équipe ? " - " Q69. Travaillez-vous, en parallèle du coaching collectif, avec le manager de l'équipe ? " - "Q70. Prévoyez-vous des temps de coaching de l'équipe sans son manager ? " Bases = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe)





4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE

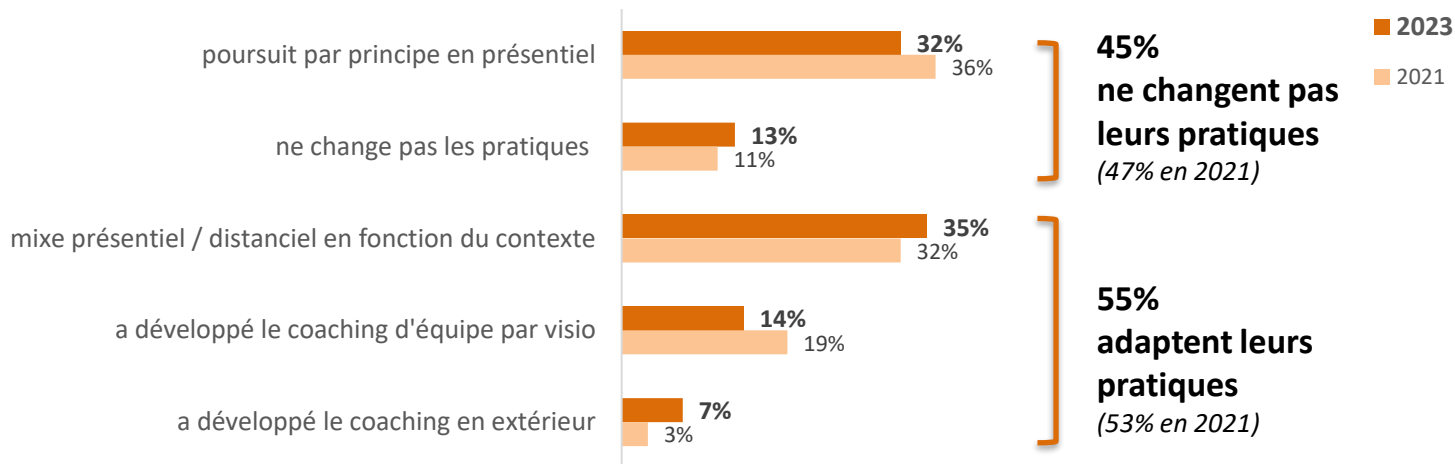
3.4 L'ÉVALUATION

/ Le coaching d'équipe et la distanciation spatiale



- On conserve un certain équilibre entre les coaches qui ont poursuivi leurs pratiques principalement en présentiel et ceux qui ont adapté les modalités d'échanges.

Présentiel vs distanciel

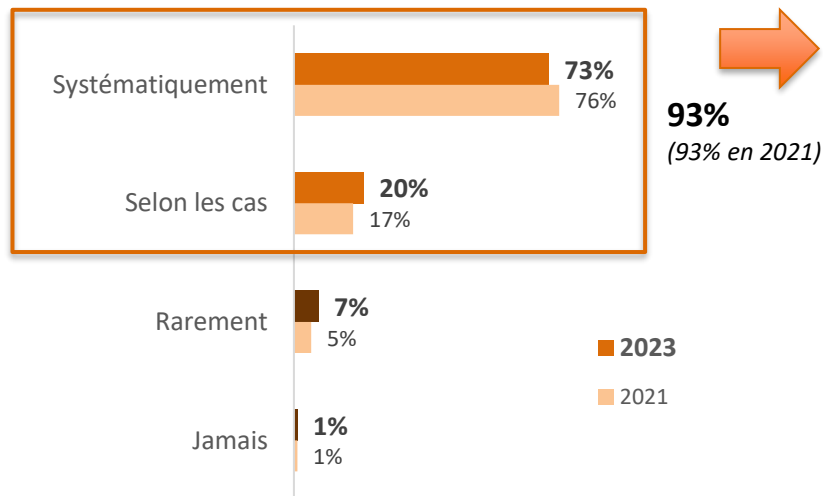


/ La pratique de l'évaluation et ses modalités

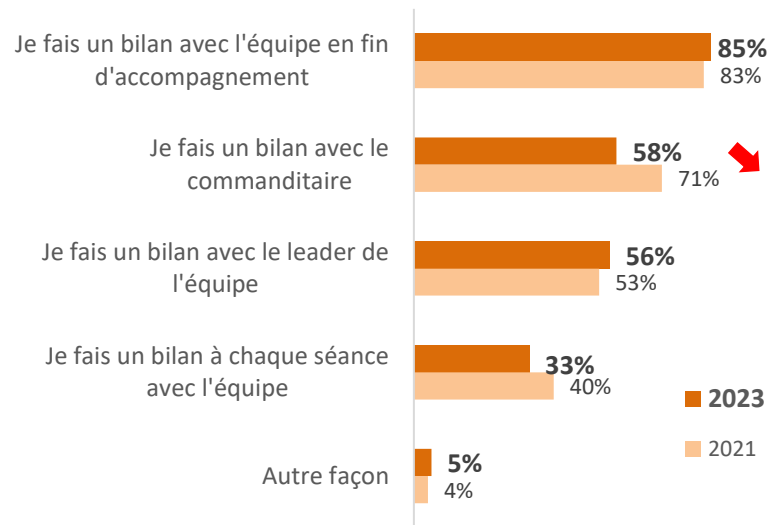


- La grande majorité des coachs évalue le coaching d'équipe, plutôt avec l'équipe et le commanditaire, ou leader.

Fréquence de l'évaluation



Modalités d'évaluation



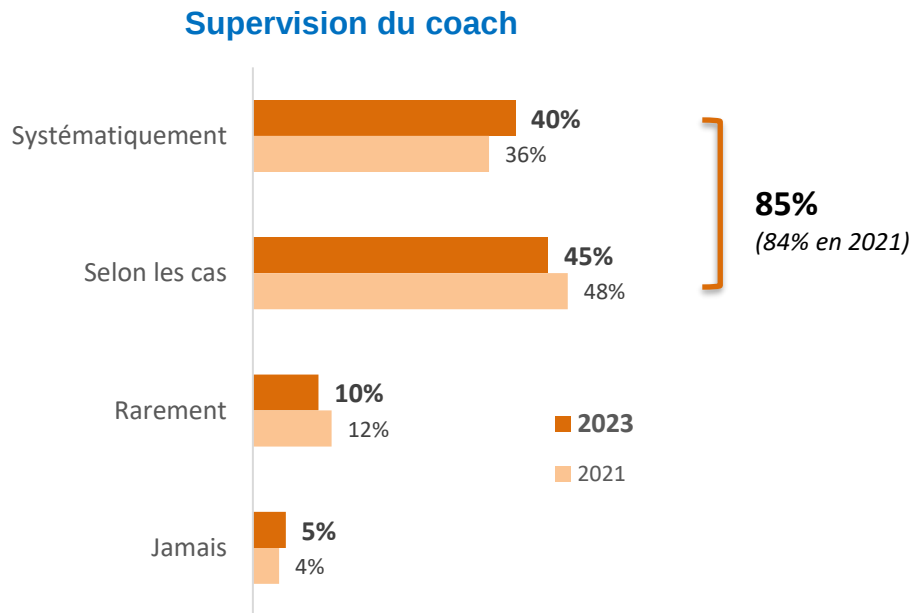
Rappel question : " Q72. Évaluez-vous le coaching d'équipe ?" - "Q73. De quelle façon est-ce que vous évaluez le coaching ? " - Base = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe) / 85 évaluant les coachings d'équipe



/ La supervision du coaching d'équipe



- Plus de 8 coachs sur 10 sont supervisés dans le cadre de leurs missions de coaching d'équipe.



Rappel question : " Q74. Etes-vous spécifiquement supervisé pour votre coaching d'équipe.. ? " - Base = 92 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 10K€ de CA en coaching d'équipe)

