



Céline Simon



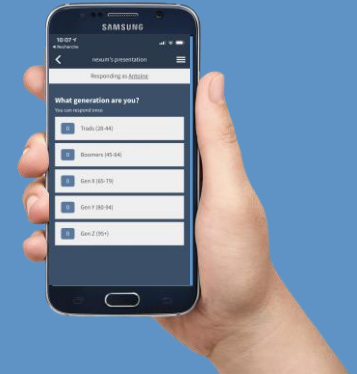
Diego Palate

Comment les leaders deviennent de meilleurs coaches – Virtuellement

Le webinaire débutera à 13h

Poll Everywhere

- Prenez votre téléphone portable et assurez-vous que vous êtes connecté à internet.
- Allez sur www.pollev.com/nexum2
- Vous pouvez aussi télécharger l'application "Poll Everywhere"
- Inscrivez votre nom et cliquez sur « Continue »



Vous êtes prêts !!!



Conseil

Formation

Coaching

Prosci®

**Zenger
Folkman**

**Guider par
les données!**

Recherche et
analyse de
l'impact du
leadership

122,767+
Leaders

44+

Evaluations
uniques

Top 10%

Identification des
compétences
différentiantes

1,595,971+

Réponses aux
évaluations



Bienvenue dans ce webinar

Comment les leaders deviennent de meilleurs coachs...virtuellement

Céline Simon – Country Lead Nexum France



Les objectifs de notre webinar aujourd'hui

- Partager les dernières perspectives sur les tendances du coaching
- Confirmer les impacts positifs du coaching sur la performance et les résultats d'une organisation
- Identifier les 6 caractéristiques des meilleurs coaches
- Reconnaître les avantages du coaching à distance et les possibilités d'apprentissage virtuel





En préambule...

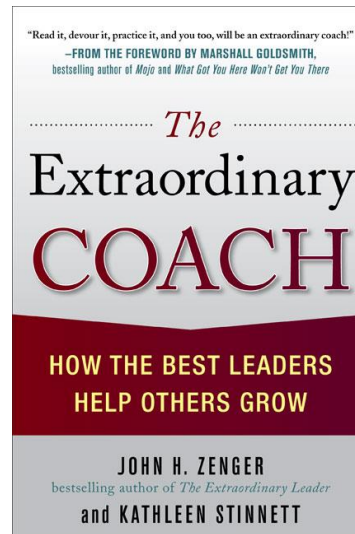
“Comment les leaders deviennent de meilleurs coaches...virtuellement” – de quoi parlons-nous ?

1. Des leaders et managers dans leurs pratiques de coaches des membres de leur équipe, en distanciel
2. Des moyens de les former plus efficacement à la pratique du coaching, en distanciel



Kathleen Stinnett – MCC

Jack Zenger - DBA



Contexte

- Une période sans précédent
- Les leaders sont personnellement soumis à un stress énorme
 - Ne pas se connecter en face à face
 - Une grande incertitude
 - Des vies personnelles perturbées par la COVID
 - Les maladies mentales s'aggravent
- De nombreuses organisations subissent des perturbations d'une ampleur jamais connue auparavant
 - Des résultats en forte baisse
 - Contexte de licenciements
- La nature et la forme du travail ont été profondément modifiées





Les obstacles au coaching

L'étude ICF 2020 a identifié les trois principaux obstacles à la mise en place d'une forte culture de coaching au sein d'une organisation :

- Le soutien limité des dirigeants
- L'incapacité à mesurer l'impact du coaching
- Le manque de budget alloué en interne



Faire du coaching pendant la pandémie

Une étude spécifique de l'ICF menée pendant la pandémie (juillet) a révélé que:

- 71 % des coaches conviennent qu'ils ont besoin de plus de technologie
- 85 % des clients sont d'accord pour dire qu'ils sont prêts à s'adapter aux nouvelles technologies dans le cadre de leurs séances de coaching



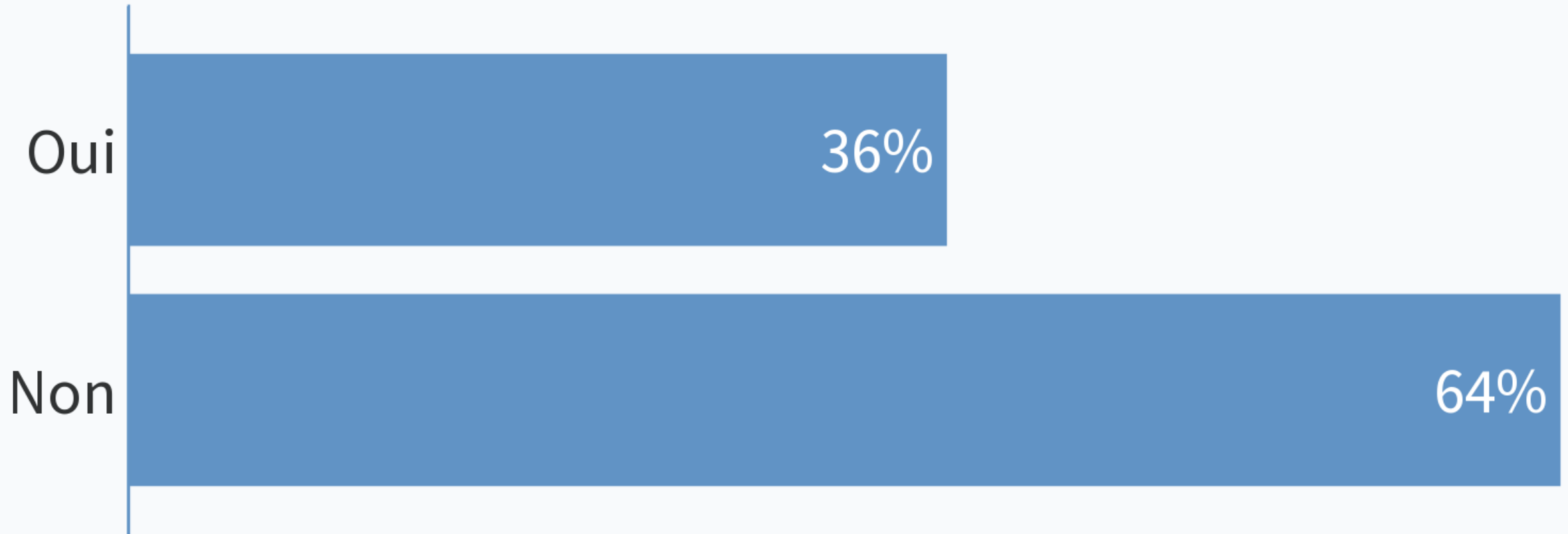
Une étude de Bersin "COVID Business Resilience" montre que :

- Seulement 24% des entreprises apprennent à leurs managers à accompagner les équipes à distance
- 58% estiment ne pas avoir les bons outils ou la bonne culture pour le travail à distance
- Seuls 41% estiment avoir des employés suffisamment formés pour être "bien" dans ce nouvel environnement

🖥️ When poll is active, respond at pollev.com/nexum2

📱 Text **NEXUM2** to **+32 460 20 00 56** once to join

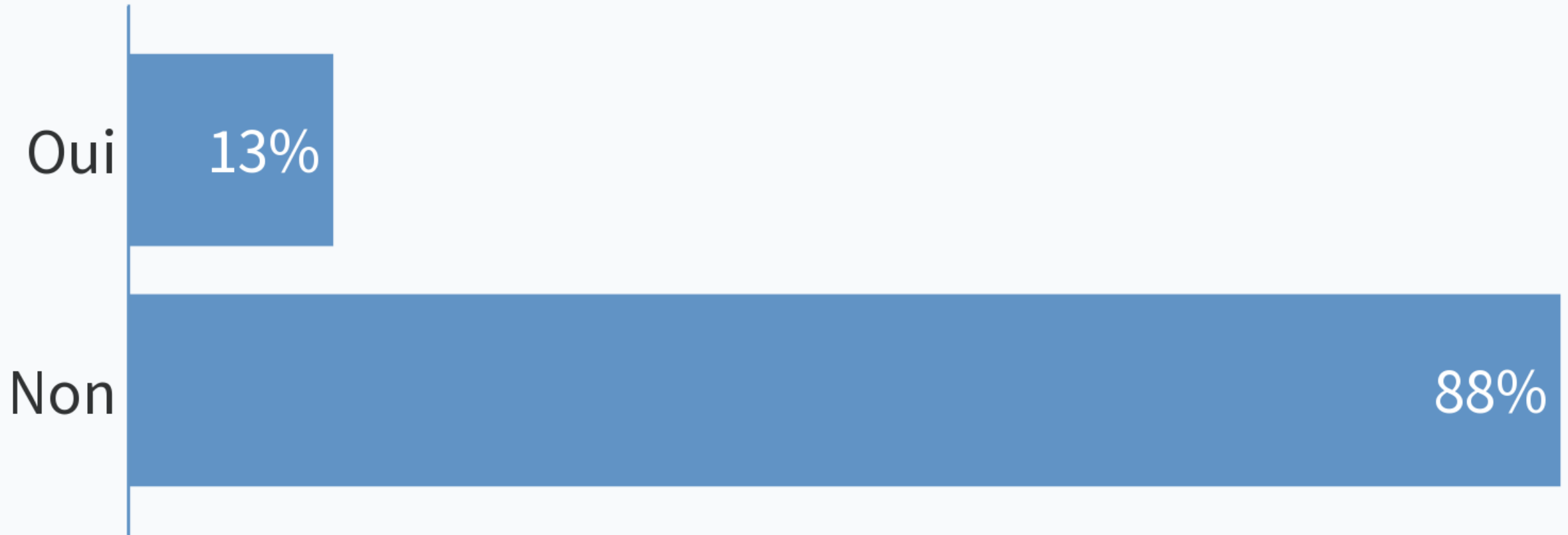
Votre organisation forme-t-elle ses managers à accompagner à distance les collaborateurs?



🖥️ When poll is active, respond at pollev.com/nexum2

💬 Text **NEXUM2** to **+32 460 20 00 56** once to join

Votre organisation forme-t-elle ses managers à avoir des entretiens de coaching efficaces?





Nos recherches sur l'impact du coaching

Impact mesuré du coaching sur :

- L'engagement et la participation des employés
- Volonté d'aller plus loin
- Perception d'être traité équitablement

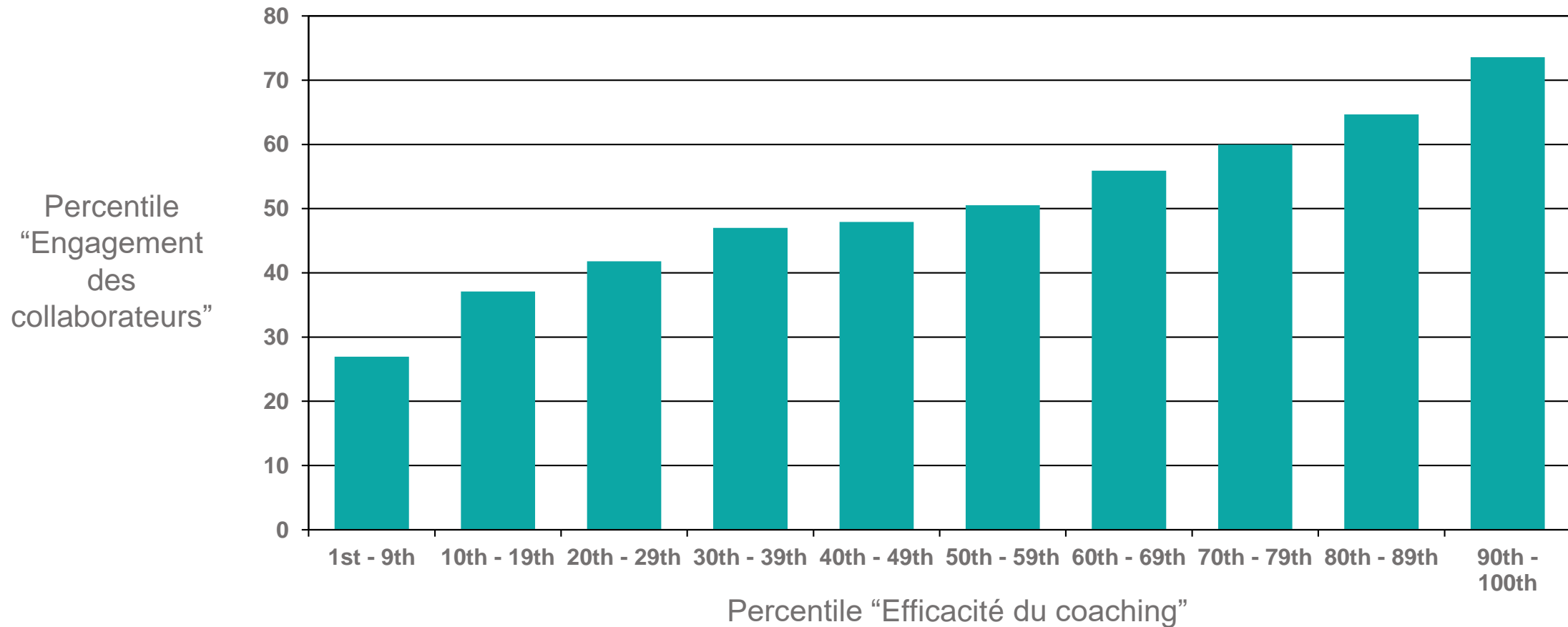
Durant la pandémie, nous avons étudié :

- L'impact des compétences de coaching sur l'engagement
- L'impact lorsque les dirigeants sont meilleurs pour coacher



Efficacité du coaching vs. engagement des employés

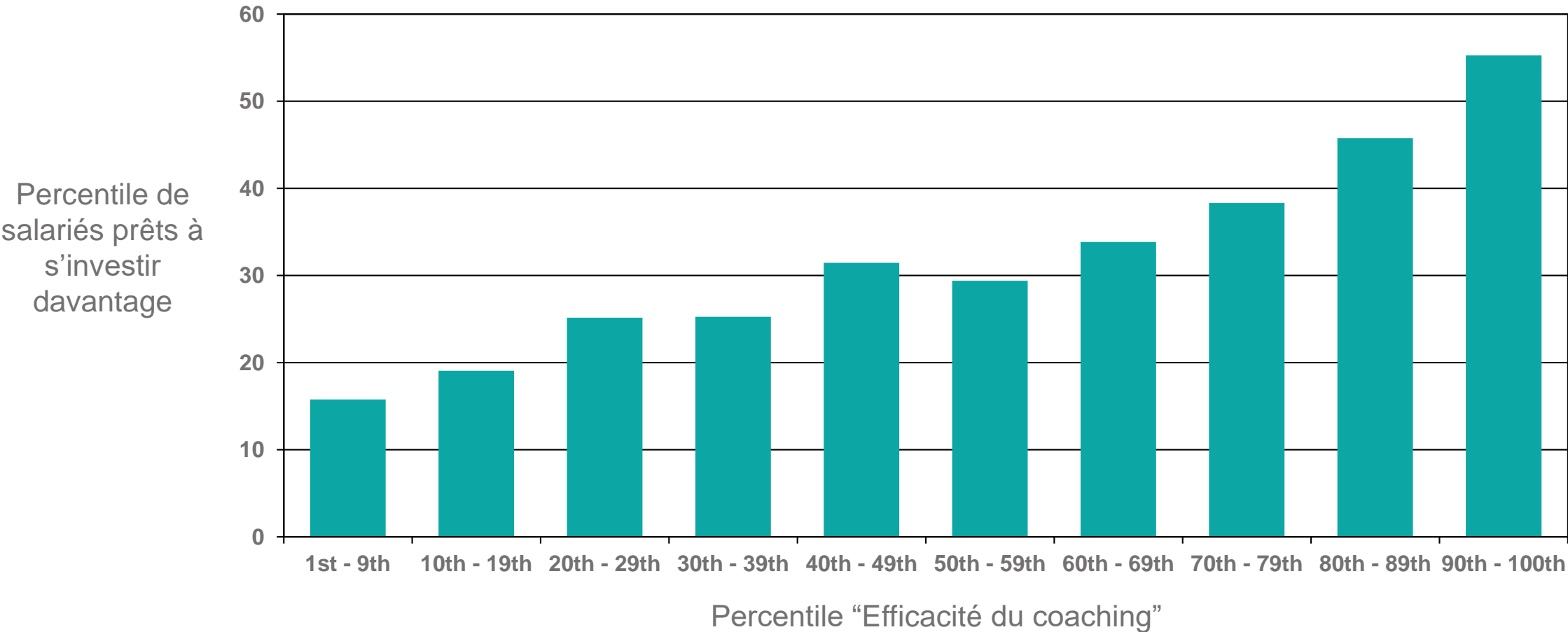
Les collaborateurs dont les managers sont efficaces en tant que coach déclarent un niveau plus élevé de satisfaction et d'engagement au travail



Résultats basés sur une étude menée auprès de 3 458 leaders dans le monde entier

Efficacité du coaching vs investissement supplémentaire

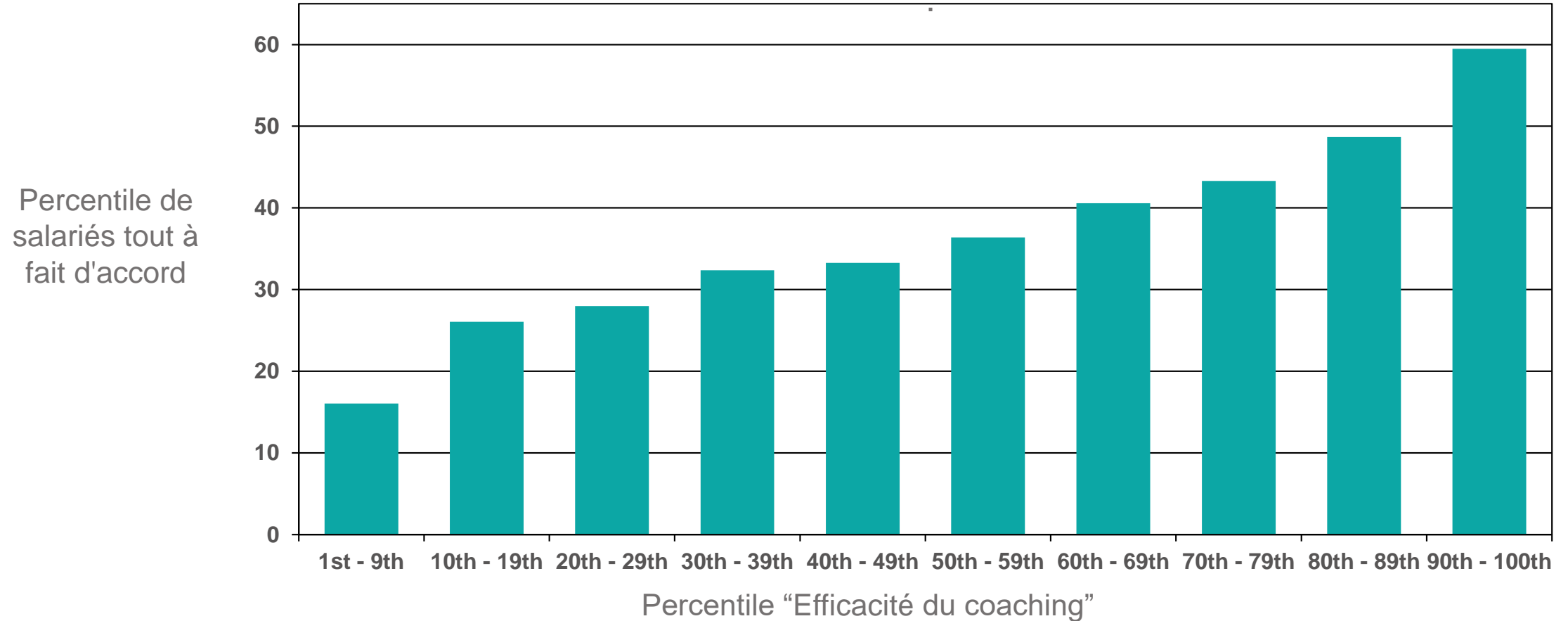
Les collaborateurs avec un manager excellent en coaching sont prêts à s'investir 3 fois plus



Résultats basés sur une étude menée auprès de 3 458 leaders dans le monde entier

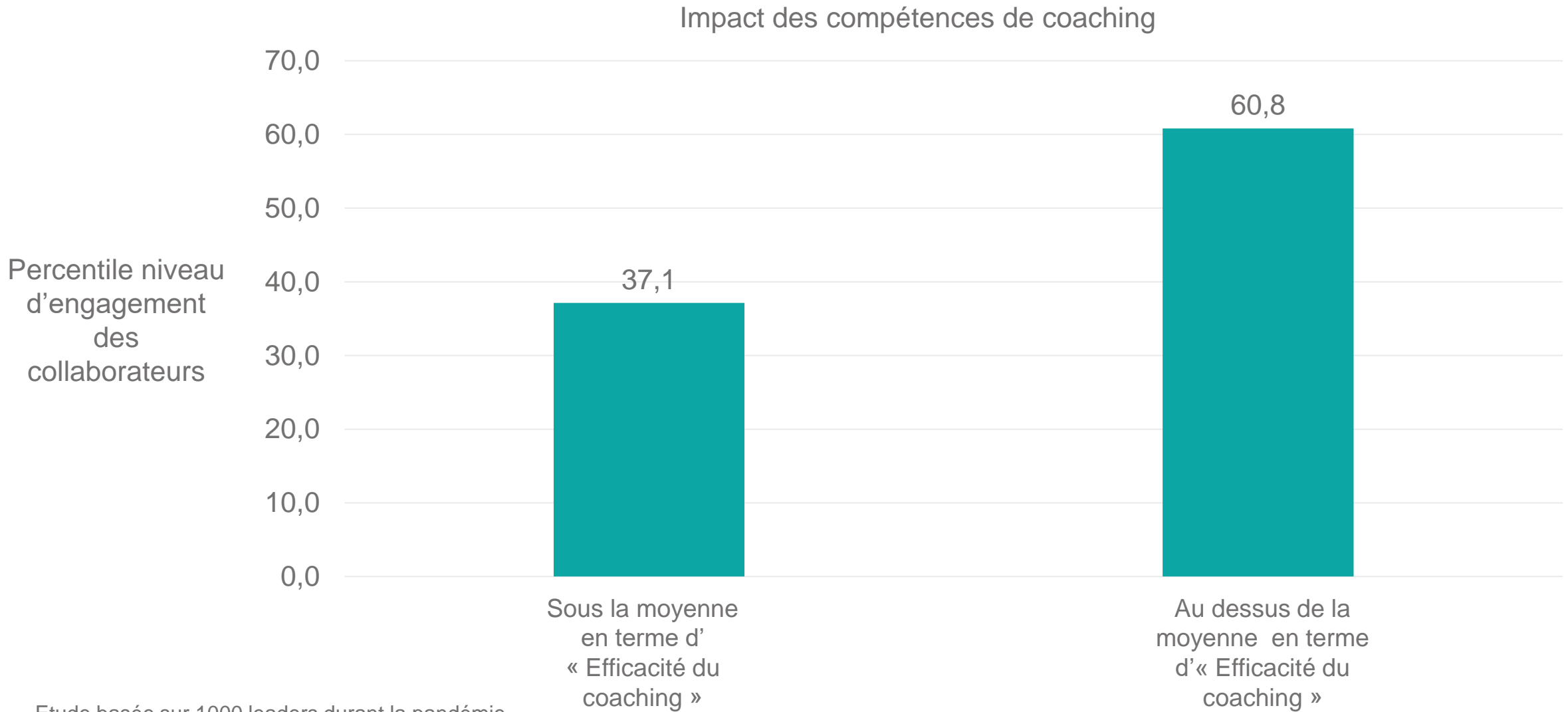
Efficacité du coaching vs. traitement équitable

Près de 4 fois plus de collaborateurs indiquent qu'ils ont un sentiment d'équité de la part de l'organisation si le manager est un excellent coach



Résultats basés sur une étude menée auprès de 3 458 leaders dans le monde entier

Un impact accru des compétences de coaching pendant la pandémie

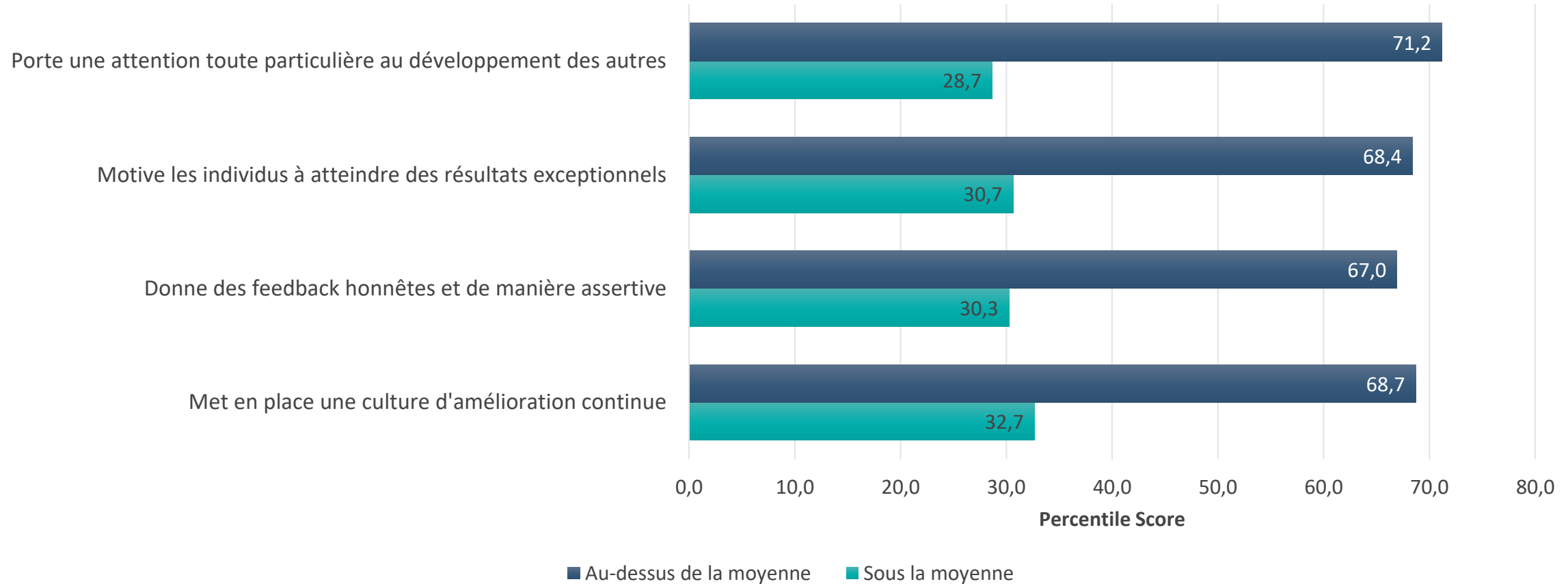


Etude basée sur 1000 leaders durant la pandémie

Les compétences de coaching mises en oeuvre par les leaders et managers ont un impact majeur pendant la pandémie



Impact des compétences de coaching



Etude basée sur 1000 leaders durant la pandémie

Les 6 caractéristiques des coaches les plus efficaces



- Trouver du temps pour coacher et développer
- Reconnaître les efforts et valoriser la personne
- Inspirer et motiver
- Donner du feedback honnête et précis
- Se concentrer sur des actions précises et des pistes à suivre
- Encourager la collaboration de manière générale



En résumé...

- Faire des entretiens de coaching montre aux collaborateurs qu'ils **sont importants**
- Un **seul entretien** peut avoir un impact significatif sur la performance et l'engagement
- Les entretiens de coaching sont **plus nécessaires que jamais dans la période actuelle**
- Les managers n'ont pas besoin d'être excellents pour faire la différence
- A travers la recherche, Zenger Folkman a identifié des bonnes pratiques reproductibles que les leaders peuvent acquérir



Qu'est-ce qui rend le coaching difficile pour les managers?

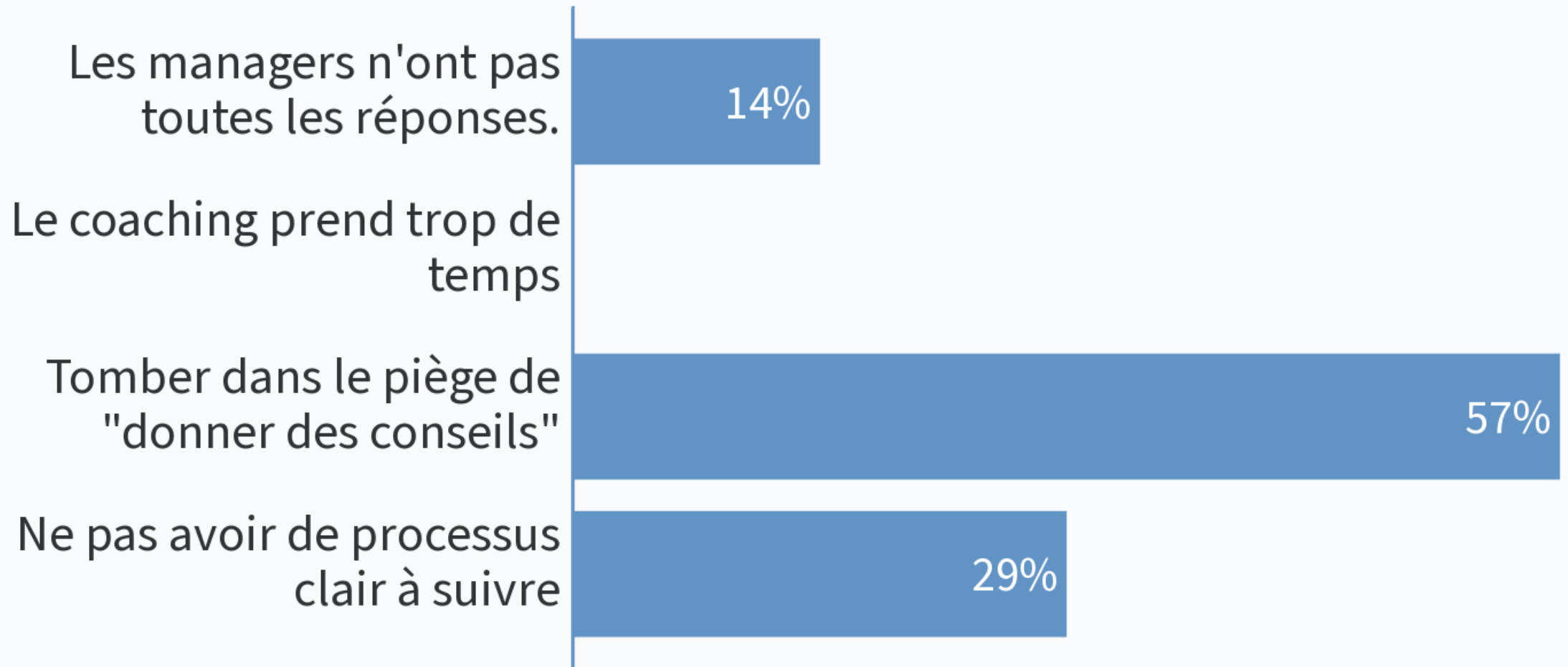
1. Les managers n'ont pas toutes les réponses.
Si je ne peux pas résoudre le problème, peut-être que je ne devrais pas faire d'entretien de coaching.
2. Le coaching prend trop de temps.
Je suis bien trop occupé à faire des choses (importantes), mon travail quotidien.
3. Tomber dans le piège de « donner des conseils »
Le manager pense qu'il est en train de coacher, mais ce n'est pas le cas
4. Ne pas avoir de processus clair à suivre.
Je ne sais pas comment m'y prendre et mes entretiens ne sont pas efficaces



🔊 When poll is active, respond at pollev.com/nexum2

💬 Text **NEXUM2** to **+32 460 20 00 56** once to join

Quel est le plus grand obstacle au coaching pour vous ?





Le processus ZF : Une feuille de route à suivre

F (rame) – CADRER la conversation

U (nderstand) - COMPRENDRE la situation actuelle

E (xplore) – EXPLORER la situation souhaitée

L (Ay out) - ELABORER un plan de réussite

ZENGER | FOLKMAN

Coaching Conversation Guide

Objectives

Conversation Primers

Frame
the Conversation

Identify the behavior/issue to discuss.

What is the most important thing for us to focus on?

Determine the purpose/outcomes of the conversation.

I'd like to talk about...
I believe the payoff will be...

Agree on the process for the conversation.

Here's how I thought we could proceed...

Understand
the Current State

Understand the coachee's point of view.

How do you view this situation?
What challenges are you encountering?

Determine the consequences of continuing on this path.

What impact is this having on you? Others?
What are the long-term implications?

Explore
the Desired State

Discover the vision for success.

What would you like to see happen here?
What would the ideal state look like?

Set goals and performance expectations.

What are your goals?
Here's how I see it...

Explore alternate paths of action.

What might be some other approaches?
May I offer a couple of thoughts?

Explore possible barriers or resistance.

What are the major barriers preventing this change from happening?

Lay Out
a Success Plan

Develop an action plan and follow-up strategies.

What actions will help you achieve your goal?
How will you keep focused on your goals?

Enlist support from others.

Who can support you in moving forward?
How can I support you?

Set milestones for follow-up and accountability.

Let's review our plans...
When should we touch base on this again?

© 2015 Zenger Folkman. All rights reserved. EC51.15



Les managers doivent-ils résoudre les problèmes et donner des conseils ?

1. Comme les recherches de Daniel Pink le montrent dans son ouvrage « *Drive: la vérité sur ce qui nous motive* », ce que les gens souhaitent c'est :
 - De la maîtrise
 - Du sens dans ce qu'il font
 - De l'autonomie
2. Les meilleures solutions se trouvent généralement chez la personne coachée.
3. Le coach maîtrise le cadre et le processus; le coaché maîtrise les idées et les étapes à suivre.



Quoi de neuf en terme de coaching ?

1. Moins en curatif, plus en pro-actif pour développer les compétences
2. Croissance explosive du coaching externe et interne
3. Des managers amenés à devenir des leaders-coaches
4. En remplacement des processus traditionnels d'évaluation de la performance
5. La généralisation de l'accompagnement en distanciel
6. La pandémie est un accélérateur du changement : du « Command and Control » à « Engage and Develop »



Quels sont les changements que vous constatez en terme de pratique de coaching dans votre organisation ?

La multiplication des formations manageriales par teams

Des points réguliers en 121

Adoption au cas par cas

pas de changement

Revue des processus de formations pour développer le coaching des futurs formateurs.

Je ne constate pas de changement pour l'instant

Disparition des entretiens d'évaluation au profit d'entretiens réguliers (Volvo group)

Pour l'instant pas grand chose

Le coaching à distance peut-il fonctionner aussi bien que le face à face ?



- Oui, ça fonctionne !
- Des études publiées confirment l'efficacité du coaching en ligne
- La qualité du coaching et les résultats étaient presque identiques
- Au cours des dix dernières années, le nombre de réunions en face à face a diminué chaque année
- Téléphone, vidéo, ou même marcher ensemble ou séparément par téléphone fonctionne !

Peut-on développer les compétences interpersonnelles à distance?

La méthode la plus performante pour changer le comportement est celle de la **"modélisation du comportement"**.

Ses principales composantes sont les suivantes :

- Une description claire des différentes étapes à mettre en œuvre (pourquoi)
- L'observation d'une ou plusieurs personnes mettant en œuvre correctement le comportement recherché
- Une pratique intensive pour développer la compétence et la confiance
- Un feedback régulier qui génère une amélioration progressive et continue





Développer ses compétences de coach: comment ?

Par vous-même

- Choisir une compétence particulière à développer ou une technique particulière à mettre en œuvre et suivre le processus de modélisation décrit précédemment.
 - De nombreuses ressources sont disponibles sur le site de Zenger Folkman et sur le site de Nexum

Suivre un de nos ateliers virtuels

- Ateliers "The Extraordinary Coach" et "Elevating Feedback", permettant aux leaders et managers de découvrir et pratiquer le coaching (ex pratiquer l'écoute active, utiliser les questions ouvertes, utiliser FUEL...)
- Ateliers en inter-entreprise ou ateliers spécifiques en intra-entreprise personnalisables.
- En Fr ou Eng





Thank you

Celine.simon@nexum.eu

Diego.palate@nexum.eu



www.nexum.eu



www.linkedin.com/company/nexum.eu



<https://zengerfolkman.com/>



ZENGER | FOLKMAN

