

RAPPORT DE RESULTATS



GREENSTONES

4566, route de Strasbourg 69140 Rillieux-la-Pape

NOVEMBRE 2021



SOMMAIRE

 Rappel du contexte et des objectifs 		P.3	
•	• Rappel de la méthodologie		
•	Chiffres clés		P.10
•	Résultats dé	taillés	P.20
	4.1 – Le pro	fil des coachs	22
	4.2 – le coad	ching individuel	25
	1. l	'activité	26
	2. L	a demande	30
	3. L	a conduite de l'entretien	37
	4. L	.'évaluation	47
	4.3 – le coad	P.7 P.10 P.20 22 25 26 30 n 37 47 53 54	
	1. ľ	activité	54
	2. L	a demande	57
	3. (Outils/méthodes/ingénierie	60
	4. L	'évaluation	66







1

RAPPEL DU CONTEXTE ET DES OBJECTIFS





/ CONTEXTE DE L'OBSERVATOIRE

1. Le CIC, moteur du coaching en entreprises 2. La création d'un observatoire des pratiques des coachs





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

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

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





Les **enseignements** de la 1^{ère} mesure de l'Observatoire en 2019 ont mis en évidence des **pistes d'améliorations** :

- au niveau de la **méthodologie** d'étude, afin d'améliorer la représentativité et la fiabilité des résultats obtenus
- au niveau de la **forme** de la présentation des résultats



Le groupe de travail (4 coachs indépendants) en charge du pilotage de l'Observatoire a souhaité être accompagné dans la mise en œuvre de la nouvelle mesure de l'Observatoire en 2021





/ LES OBJECTIFS DE L'OBSERVATOIRE 2021

Adapter le questionnaire

- Intégration d'un volet « coaching d'équipe »
- Aménagements de la version 2019 : contexte 2021, suppressions, améliorations...

Améliorer l'échantillonnage

- Améliorer la représentativité de l'échantillon
- Renforcer la fiabilité des résultats

Améliorer la mise en forme des résultats

Rédaction d'un support visuel de présentation des résultats







RAPPEL DE LA METHODOLOGIE





/ METHODOLOGIE (1/2)



Cible de l'étude :

 coachs ayant exercé une activité de coaching au cours de l'année 2021, à l'exception de missions exclusivement financées par des particuliers.



Echantillonnage:

- 2 sources utilisées pour atteindre la cible :
 - Invitations adressées par emails aux alumni présents dans les fichiers des partenaires (CIC, SFAPEC, ICN, LINKUP)
 - Liens pour participer dans des articles LinkedIn



Echantillons:

222 enquêtes



Mode d'enquêtes :

Enquêtes on line d'une durée moyenne de 21 min



<u>Période d'enquêtes</u>:

Du mardi 12/10 au vendredi 4/11/21





/ METHODOLOGIE (2/2)



Bilan de la participation :

Sources	Nombre d'adresses	Nombre de répondants	Nombre de STOP (*)	Taux de réponses
Fichier CIC	1089	148	100	22,8%
Fichier SFAPEC	220	24	26	22,7%
Fichier utilisé pour l'Observatoire 2019 (**)	261	20	3	8,8%
Autres mailings partenaires		10	7	
Liens dans articles LinkedIn		20		
TOTAL		222		

(*) personnes ayant cliqué sur l'invitation mais n'ayant pas effectué de coaching en 2021 ou exclusivement financé par des particuliers. (**) fichier dédoublonné avec les fichiers CIC et SFAPEC





/ AIDES A LA LECTURE

Type de coaching

Coaching individuel financé par des entreprises



Coaching d'équipe financé par des entreprises



Analyses selon le profil des coachs

Différences significatives indiquées selon l'ancienneté des coachs dans l'exercice, indiquées dans des tableaux récapitulatifs :

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



ancienneté			
-5 ans	+5 ans		
8	14		







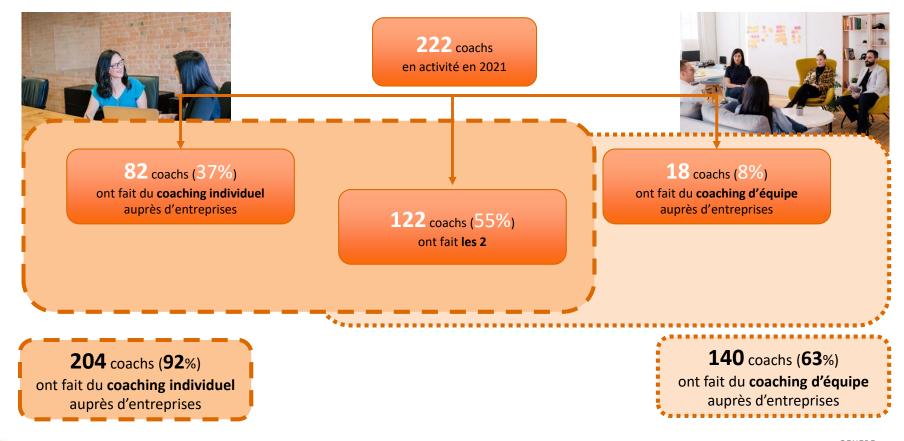
3

CHIFFRES CLES





/ LES ACTIVITES DE COACHING EN 2021





/ LES STRUCTURES DES COACHS



81%

sont des indépendants

16%

sont dans des entreprises (interne)

56%

ont **moins de 5 ans** d'expériences

3%

sont des salariés de cabinets





/ L'ACTIVITE DE COACHING INDIVIDUEL





11 missions réalisées en moyenne en 2021

60%

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





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





89%

des coachs déterminent systématiquement les **objectifs**

78%

des coachs exercent dans de la cadre de contrats tripartites

92%

des coachs formalisent l'accord par un contrat écrit





LES PRATIQUES FORTES EN COACHING INDIVIDUEL (2/2)





92%

des coachs préparent leurs séances

88%

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

93%

des coachs évaluent le coaching

86%

des coachs se déclarent **être supervisés**





QUELLES EVOLUTIONS DEPUIS 2019 CONCERNANT LE COACHING INDIVIDUEL ? (1/2)



- La part du coaching individuel dans l'activité qui augmente (60% font moins de 30% de leur CA en 2021 vs 72% en 2019)
- La **facturation** s'est un peu **structurée** avec une plus forte tendance à facturer un **acompte** au démarrage (42% en 2021 vs 31% en 2019)
- La conduite d'un **entretien préalable** avec les parties augmente (68% en 2021 vs 57% en 2019).
- Si les objectifs continuent à être précisés dans les mêmes fortes proportions (89%), les indicateurs ne sont pas pour tous aussi concrets (75% en 2021 vs 97% en 2019).
- Les raisons de refus d'un coaching évoluent : le conflit éthique est en retrait en 2021 vs 2019, les raisons liées à une non pertinence dans certaines situations progressent.





/ QUELLES EVOLUTIONS DEPUIS 2019 CONCERNANT LE COACHING INDIVIDUEL ? (2/2)



- La part du **présentiel** a nettement **diminué** depuis la crise COVID en passant de 75% des séances en 2019 à 49% en 2021 (41% en visio).
- La manière d'ouvrir les séances évolue : 70% des coachs en 2021 ouvrent en faisant référence aux inter-séances.
- L'évaluation évolue également avec :
 - une baisse des dispositifs d'évaluation dès le contrat (34% en 2021 vs 45% en 2019)
 - moins d'évaluations à mi-parcours (72% en 2021 vs 80% en 2019) en se concentrant sur la fin du coaching (100% en 2021)





/ LES PRATIQUES FORTES EN COACHING D'ÉQUIPE





46%

des coachs réalisent - de 20K€ de CA dans des missions de coaching d'équipe

44%

des coachs (indépendants ou salariés) réalisent + de 50% de leur CA dans des missions de coaching d'équipe





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





88%

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

71%

des coachs utilisent des **outils** dans leur accompagnement

91%

des coachs **préparent un déroulé** de leurs interventions

80%

des coachs ont recours plus ou moins régulièrement à de la **co-animation** des COACHINGS D'équipes





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





94%

des coachs évaluent le coaching

84%

des coachs se déclarent être supervisés







RÉSULTATS DÉTAILLÉS







4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. LE PROFIL DES COACHS



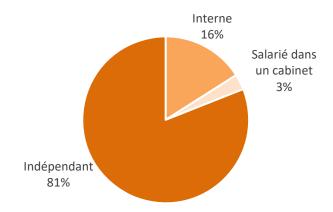


/ Statut et ancienneté d'activité

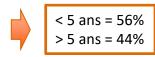


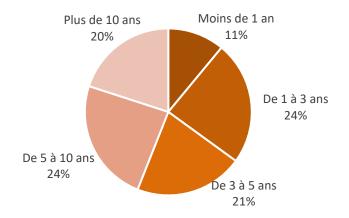
- 8 coachs sur 10 sont indépendants. Plus d'1 coach sur 2 exerce une activité de coaching depuis moins de 5 ans.

Statut des coachs











Rappel question : " Q2. Etes-vous un coach" - "Q3. Quelle est votre ancienneté dans la pratique du métier de coach ? " - Base = 222 répondants

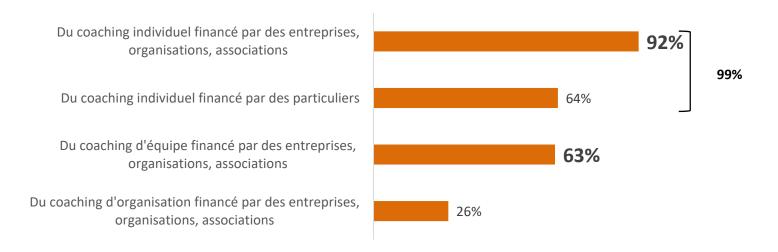


/ Activités coaching 2021



- Quasiment tous les coachs réalisent du coaching individuel financé par des entreprises ou des particuliers.
- Le coaching d'équipe concerne près de 2/3 des coachs.

Type de missions effectuées











4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEL









RÉSULTATS DÉTAILLI

LE COACHING INDIVIDUEL

2.1 L'ACTIVITÉ



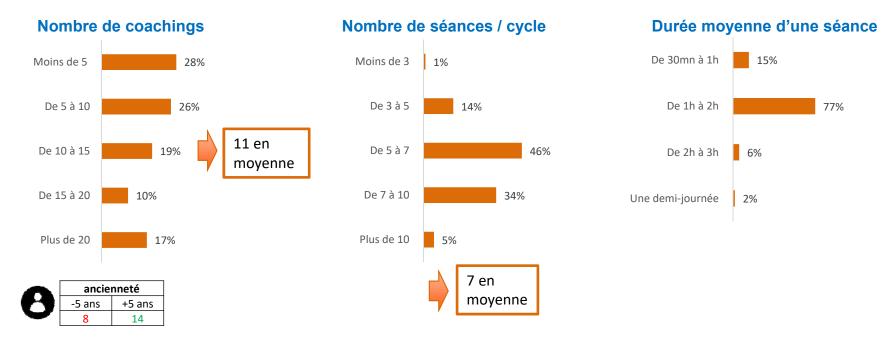


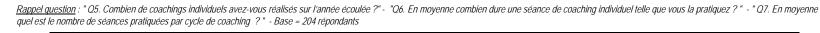
Les caractéristiques de l'activité de coaching individuel 2021





- On observe une grande disparité en termes de nombre de coachings réalisés sur 2021.
- En moyenne, on prévoie environ 7 séances par coachings sur des durées très souvent entre 1 et 2h.







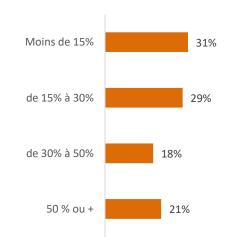
Les éléments financiers de l'activité de coaching individuel (1/2)



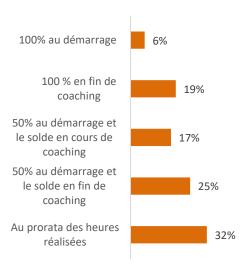


1/3 des coachs facturent au prorata des heures réalisées.

CA coaching individuel dans l'activité



Modalités de facturations



Rappel question: "OB. Que représente le coaching individuel dans votre Chiffre d'Affaires global ?"-"010. Quelles sont les modalités de facturation que vous pratiquez le plus souvent ?"- Base = 173 répondants « salariés ou CENTRE indépendants »

GREENSTONES



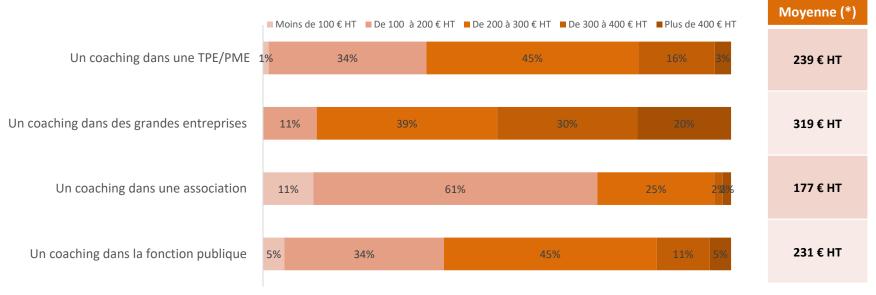
Les éléments financiers de l'activité de coaching individuel (2/2)





La tarification horaire du coaching semble beaucoup varier en fonction de la structure concernée.

Tarification horaire pratiquée



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









4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEL

2.2 LA DEMANDE





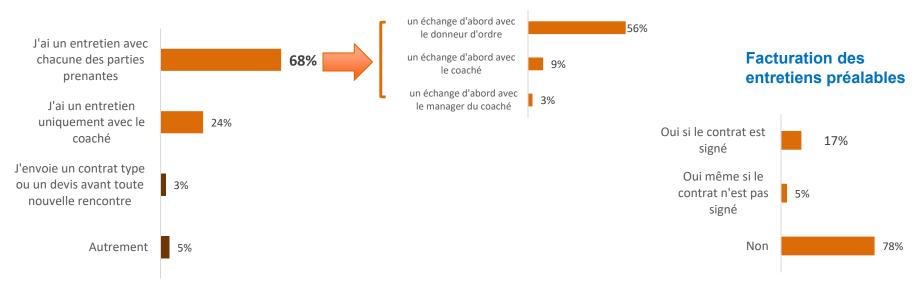
/ Les actions préalables au coaching





Plus d'1 coach sur 2 réalise un entretien initial avec le donneur d'ordre, le plus souvent non facturé.

La 1ère action préalable au coaching



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 = 204 répondants / 138 effectuant un entretien avec chacune des parties / 173 « salariés ou indépendants » qui ont des entretiens préalables





/ La rédaction des objectifs du coaching





- Pour 9 coachs sur 10, les objectifs sont définis systématiquement.
- C'est pour 1 coach sur 2 lui le principal rédacteur, le coaché étant aussi concerné pour 1 coach sur 3.

Détermination des objectifs

Rédacteur principal des objectifs

Indicateurs / objectifs



Rappel question : " Q14. En ce qui concerne la finalité du coaching, veillez-vous à ce que les objectifs soient déterminés/discutés/précisés "- " Q15. Si ces objectifs sont écrits, qui les rédige principalement ?" - "Q16. Cherchez-vous des indicateurs concrets / quantifiables en déclinaison de ces objectifs ? Bases = 204 répondants

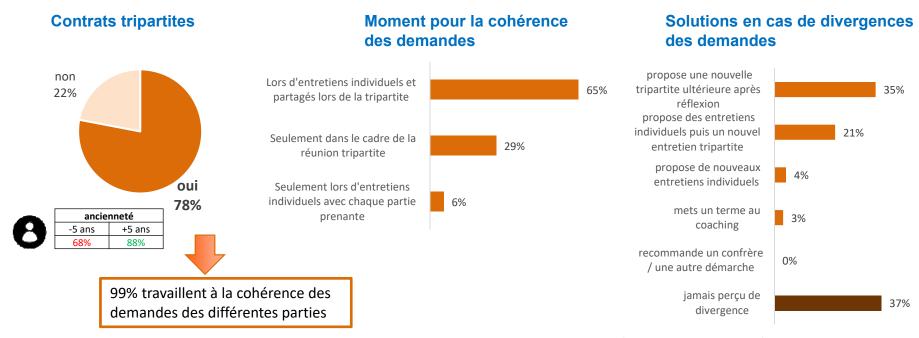


La conduite de contrats tripartites (1/2)





- 8 coachs sur 10 font des contrats tripartites, et travaillent quasi tous sur la cohérence des demandes.
- Le plus souvent, la cohérence des demandes est identifiée lors d'entretiens individuels puis partagée lors de la tripartite.



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 = 204 répondants / 159 effectuant des contrats tripartites / 157 répondants travaillant à la cohérence des demandes



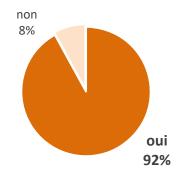
La conduite de contrats tripartites (2/2)



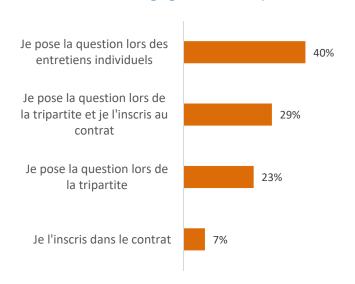


• Le niveau d'engagement des parties prenantes est évalué par 9 coachs sur 10, à différents moments.

Questions posées sur le niveau d'engagement des parties



Moment pour évaluer le niveau d'engagement des parties



<u>Rappel question</u>: "Q21. Posez-vous des questions sur le niveau d'engagement des parties prenantes ?" - "Q22.A quel moment questionnez-vous le niveau d'engagement des parties prenantes " - Base = 159 effectuant des contrats tripartites / 146 répondants posant des questions sur le niveau d'engagement des parties



/ L'accord et le contrat de coaching

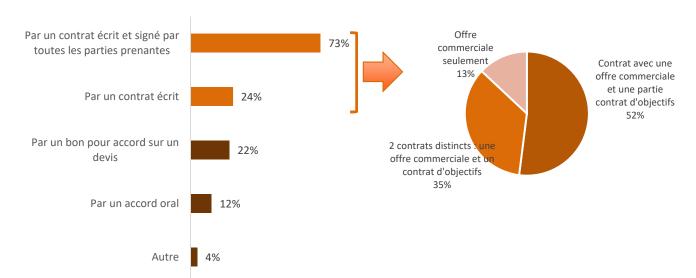




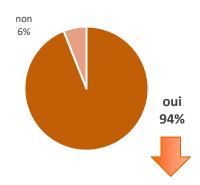
• Une grande majorité d'accords sont formalisés dans un contrat écrit.

Formalisation de l'accord





Partie déontologique des contrats écrits



Provenance:

- D'une fédération ou d'un syndicat (82%)
- D'une réflexion personnelle (18%)

Rappel question: " Q24. Comment formalisez-vous l'accord de coaching?" - "Q25. De quelle nature est le contrat écrit?" - "Q19. A quel moment travaillez-vous sur la cohérence des demandes des différentes parties?" - "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



Les raisons de refus d'un coaching individuel





 2 raisons de refus se dégagent : la non pertinence du coaching dans la situation présentée et le risque d'instrumentalisation.

Principales raisons de refus











4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

LE COACHING INDIVIDUEL

2.3 LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN





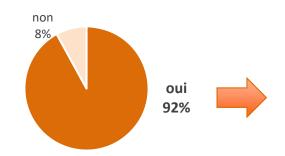
/ La préparation des séances



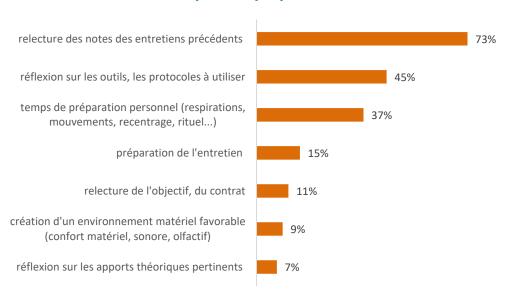


9 coachs sur 10 préparent leurs entretiens, le plus souvent en relisant les notes des précédents.

Préparation des séances



Pratiques de préparation



Rappel question: "Q28. En général, préparez-vous votre séance de coaching individuel?" - "Q29. Que privilégiez-vous pour la préparation d'une séance?" - Base = 204 répondants / 187 préparant leurs séances



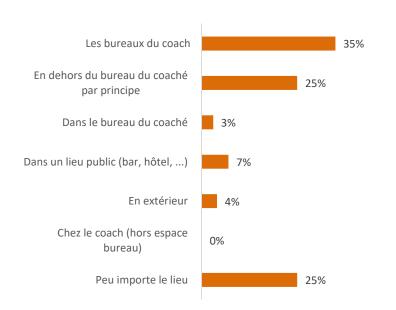
/ Les modalités pratiques pour la conduite des séances



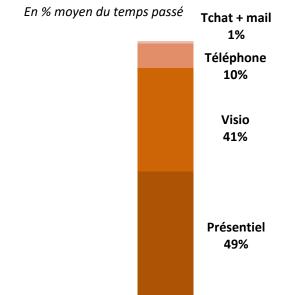


- Les lieux privilégiés pour les séances sont le plus souvent en dehors des espaces de travail du coaché.
- Les séances se répartissent de manière assez équilibrée entre le présentiel et la visio.

Lieux privilégiés pour les séances



Moyens de communications utilisés



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 = 204 répondants





/ L'ouverture des séances





• 7 coachs sur 10 ouvrent leur séance avec une question se rapportant aux inter-séances.

Manière d'ouvrir les séances

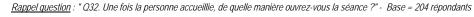


ancienneté	
-10 ans	+10 ans
75%	57%





GREENSTONES



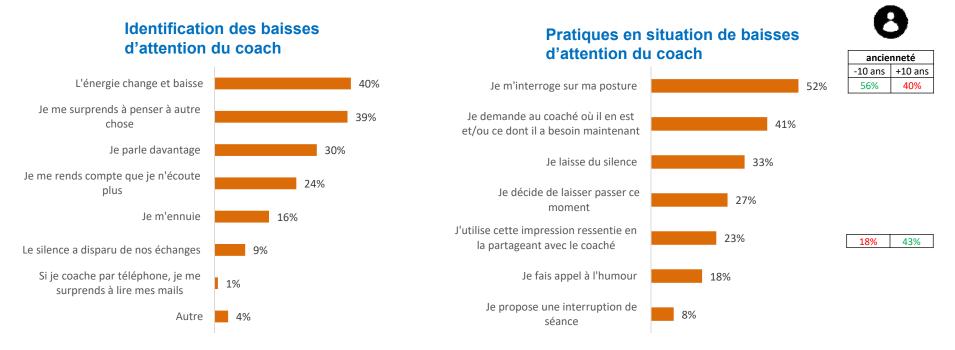


La gestion de l'attention pendant les séances





On observe une diversité de pratiques quant à l'identification et la gestion de la baisse d'attention.





Rappel question: "033. Pendant une séance, à quoi voyez-vous que votre attention de coach diminue?" - "034. 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 = 204 répondants



/ Le partage d'expériences coach / coaché



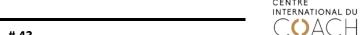


• Il y a divergence de pratiques entre le partage des expériences et les taire.

Partage d'expériences similaires







/ La clôture des séances





• 9 coachs sur 10 clôturent les séances en interrogeant le coaché sur ce qu'il a retenu et ce qu'il compte en faire.

Manière de clôturer les séances



Rappel question : " Q36. De quelle façon privilégiée clôturez-vous les séances de coaching ... ? " - Base = 204 répondants





Les leviers de l'apprentissage (1/3)





• 2 approches se détachent pour favoriser l'apprentissage : les approches métaphoriques et les outils/modèles/grilles d'analyses.

Approches pour favoriser l'apprentissage



Rappel question: " Q37. Quelle approche utilisez-vous le plus souvent pour favoriser l'apprentissage du coaché ...?" - Base = 204 répondants





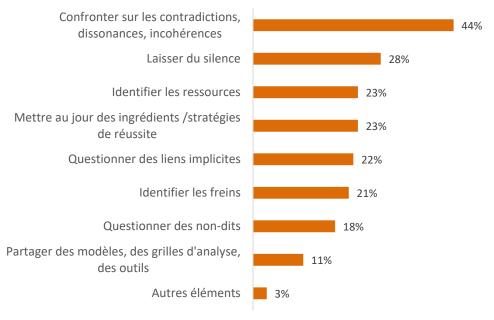
Les leviers de l'apprentissage (2/3)





• Travailler sur les contradictions constitue la méthode la plus utilisée pour la prise de conscience.

Méthodes de prises de conscience des coachés



Rappel question : " Q38. Qu'avez-vous expérimenté qui favorise les prises de conscience du coaché ...? " - Base = 204 répondants





Les leviers de l'apprentissage (3/3)





• En fin de séance, l'ancrage des apprentissages se fait beaucoup en invitant le coaché à définir un plan d'actions et à lui demander de conclure sur les acquis.

Méthodes d'ancrage des apprentissages



Rappel question: " Q38. Qu'avez-vous expérimenté qui favorise les prises de conscience du coaché ...? " - Base = 204 répondants







4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. LE COACHING INDIVIDUEI

2.4 L'ÉVALUATION



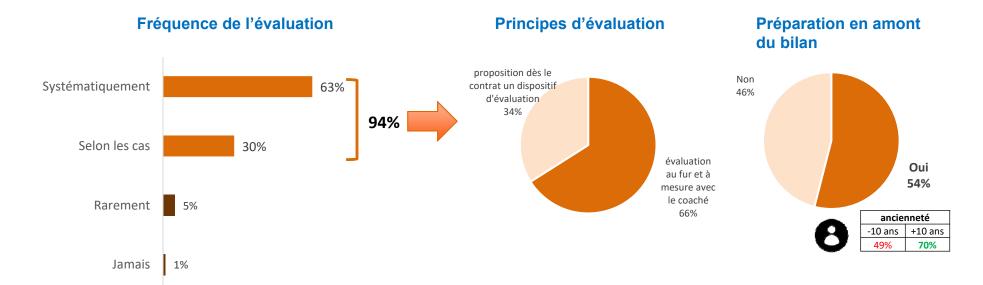


/ La pratique de l'évaluation et ses modalités





- La quasi-totalité des coachs évaluent leur coaching individuel dont plus de 6 sur 10 systématiquement.
- Seulement 1/3 des coachs qui évalue propose un dispositif dès le contrat initial.







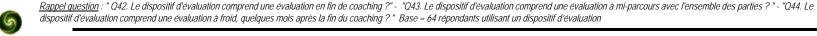
Les moments d'évaluation des dispositifs d'évaluation





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





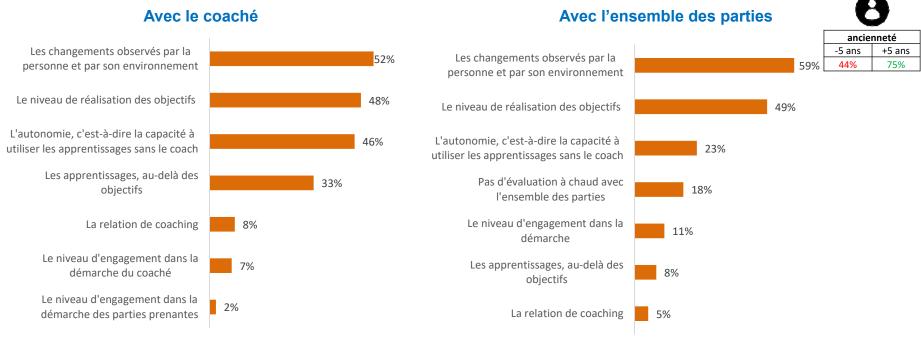


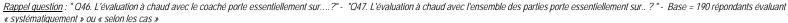
/ Les critères d'évaluation à chaud





• Les critères utilisés à chaud avec le coaché et avec les différentes parties sont assez proches, notamment en ce qui concerne l'observation des changements et la réalisation des objectifs.







/ Les critères d'évaluation à froid





• Ce sont les changements observés et le niveau d'autonomie qui sont le plus évalués à froid.

Les changements observés depuis la fin du coaching L'autonomie, c'est-à-dire la capacité à utiliser les apprentissages sans le coach La pérennité des apprentissages Les besoins qui émergent Les manques 1% Je ne fais pas d'évaluation à froid

Rappel question : " Q48. Si vous faites une évaluation à froid, sur quoi porte-t-elle .. ? " - Base = 190 répondants évaluant « systématiquement » ou « selon les cas »



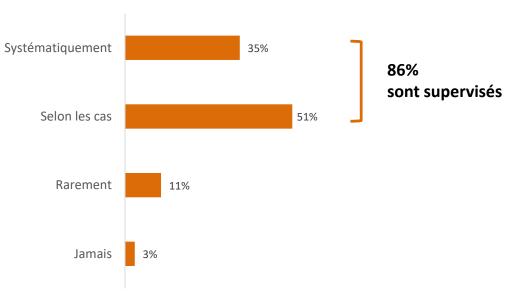
/ La supervision du coaching individuel





• Près de 9 coachs sur 10 sont supervisés dans le cadre de leurs missions de coaching individuel

Supervision du coach





<u>Rappel question</u>: "Q48bis. Etes-vous spécifiquement supervisé pour votre coaching individuel..?" - Base = 204 répondants







4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE









4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE

3.1 L'ACTIVITÉ



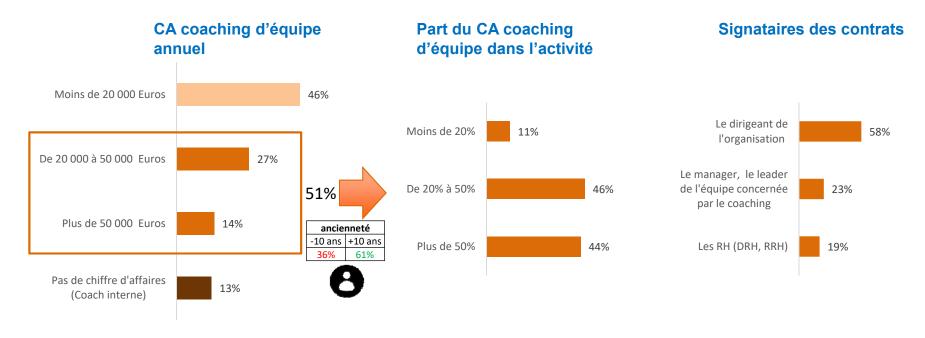


Les caractéristiques de l'activité de coaching d'équipe 2021





- Au-delà d'un certain CA (> 20K€), le coaching d'équipe représente une part significative du CA du coach.
- Pour d'1 coach sur 2, le contrat est signé avec le dirigeant.



Rappel question : " Q49. Quel chiffre d'Affaires réalisez-vous annuellement en coaching d'équipe ?" - "050. Que représente le coaching d'équipe dans votre Chiffre d'Affaires global ?" - Base = 139 répondants ayant effectué du coaching d'équipe en 2021 / 57 répondants ayant effectué plus de 20K€ de CA en coaching d'équipe et ayant un statut « salarié ou indépendant »



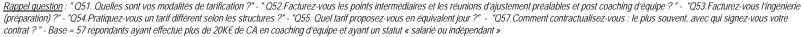
Les éléments financiers de l'activité de coaching d'équipe





- Les pratiques de facturation sont assez différentes selon les coachs.
- Les prix de journées qui peuvent différer selon les structures sont très disparates.

Modalités de facturations Facturation de l'ingénierie Modalités de facturations A la journée ou Moins de 1000 euros/jour Oui au même tarif 40% demi-journée Oui à un tarif différent. Forfait global 37% 39% De 1000 à 1250 euros /jour 26% mais inférieur 21% De 1250 à 1500 euros /jour 30% De 1500 euros à 1750 18% euros/jour Facturation des points intermédiaires Facturation différente selon et diverses réunions les structures De 1750 à 2000 euros/jour Oui 58% 58% Plus de 2000 euros/jour Non 42% 1400 à 1500 €/j en moyenne









4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

LE COACHING D'ÉQUIPE

3.2 LA DEMANDE





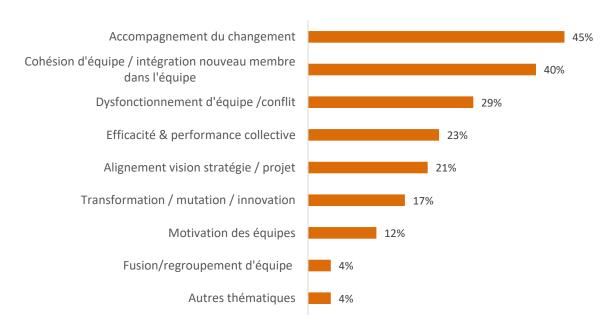
Les thématiques rencontrées dans le coaching d'équipe





• L'accompagnement du changement et la cohésion d'équipe sont les 2 thématiques les plus traitées par les coachs.

Sujets les + rencontrés



Rappel question : " Q56. Quelles sont les 2 thématiques sur lesquelles vous intervenez le plus souvent ?" - Base = 75 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 20K€ de CA en coaching d'équipe)



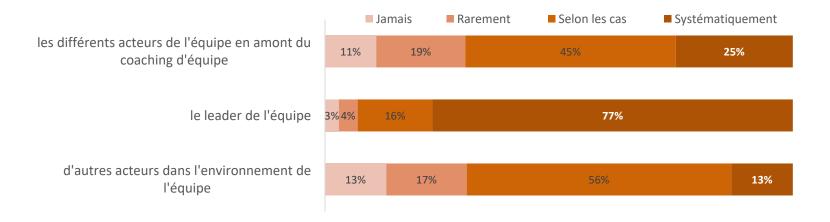
Les échanges préalables au coaching d'équipe





• C'est avec le leader de l'équipe que les coachs échangent le plus en amont des missions.

Personnes rencontrées en amont



Rappel question : " Q58. En amont du travail collectif avec l'équipe, rencontrez-vous...?" - Base = 75 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 20K€ de CA en coaching d'équipe)









4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE

3.3 OUTILS/MÉTHODES/INGÉNIERIE





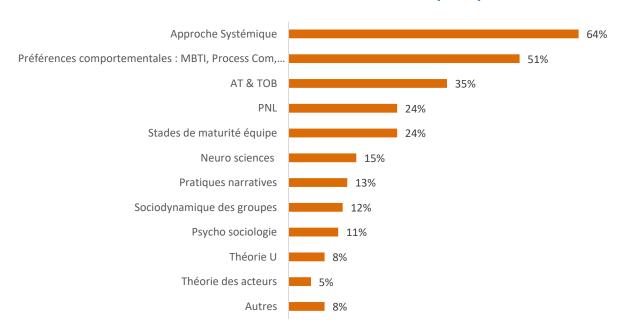
Les cadres de références du coaching d'équipe



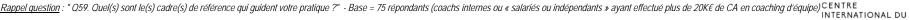


• L'approche systémique et les préférences comportementales sont les cadres de références les plus usités.

Cadres de références des pratiques





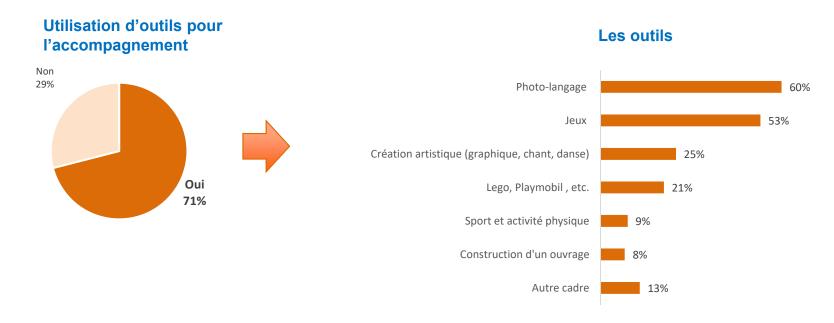


/ Les outils d'accompagnement





• 7 coachs sur 10 utilisent des outils, axés le plus souvent sur du photo-langage et des jeux.



Rappel question : " Q61. Vos processus d'accompagnement en coaching d'équipe font-ils majoritairement appel à des outils ? " - " Q62 Lesquels ? " - Base = 75 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 20K€ de CA en coaching d'équipe) / 53 utilisant des outils



/ Le déroulé des interventions





• Un déroulé est quasi systématiquement préparé, pas systématiquement respecté et validé systématiquement pour une partie seulement avec le commanditaire.

Préparation d'un déroulé Respect du déroulé préparé Validation du déroulé Systématiquement 26% Systématiquement Systématiquement 91% Selon les cas Selon les cas Selon les cas 43% 82% 18% Rarement Rarement Rarement Jamais 0% jamais 0% **Jamais** 14%

Rappel question : " 263. Préparez-vous un déroulé / programme de vos interventions ? "- " 264. Respectez-vous ce déroulé ?" - " 2065. Faites-vous valider ce déroulé par le commanditaire ou le manager avant l'intervention ? " Bases = 75 répondants (coachs internes ou « salariés ou indépendants » ayant effectué plus de 20K€ de CA en coaching d'équipe) / 74 coachs préparant un déroulé

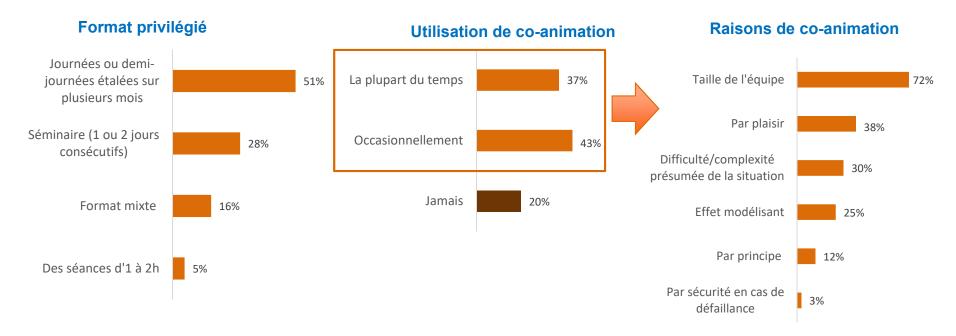


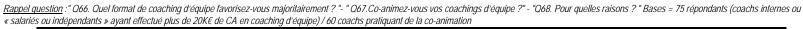
/ Format et animation des coachings d'équipe





- Le principe de 1/2 ou journées étalées sur plusieurs mois est privilégié par 1 coach sur 2.
- La co-animation est pratiquée par 8 coachs sur 10, le plus souvent en raison de la taille des équipes coachées.







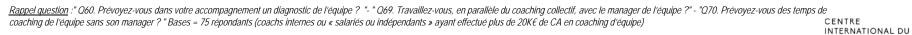
/ Diagnostic en amont et interactions avec le manager





- Les ¾ des coachs prévoient en amont un diagnostic des équipes.
- On relève des pratiques plutôt opposées quant à l'interaction avec les managers des équipes.











4

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. LE COACHING D'ÉQUIPE

3.4 L'ÉVALUATION





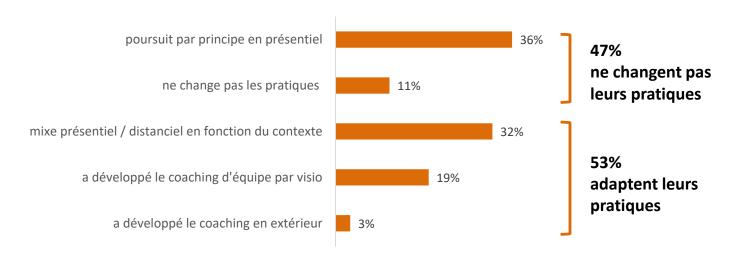
Le coaching d'équipe et la distanciation spatiale





• On observe un équilibre entre les coachs qui ont poursuivi leurs pratiques principalement en présentiel et ceux qui ont adapté les modalités d'échanges.

Présentiel vs distanciel







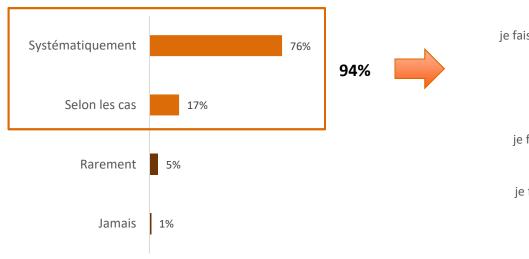
/ La pratique de l'évaluation et ses modalités



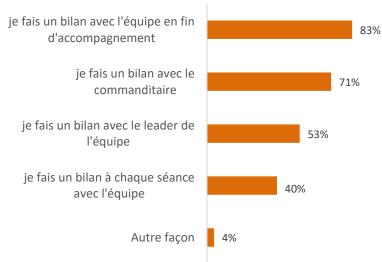


La grande majorité des coachs évalue le coaching d'équipe, plutôt avec l'équipe et le commanditaire.

Fréquence de l'évaluation



Modalités d'évaluation



 $\frac{Rappel \ question}{Rappel \ question}: "\ Q72. \ Evaluez-vous \ le \ coaching \ d'équipe ?" - "Q73. \ De \ quelle \ façon \ est-ce \ que \ vous \ évaluez \ le \ coaching ?" - Base = 75 \ répondants \ (coachs \ internes \ ou \ indépendants \)" ayant \ effectué \ plus \ de \ 20K \ de \ CA \ en \ coaching \ d'équipe) / 70 \ 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.

Supervision du coach

