COACHING ENTRE PAIRS

DESCRIPTION

Définition

« Le coaching entre pairs (peer coaching) est une relation volontaire, non évaluative et mutuellement bénéfique entre deux professionnels qui ont un niveau d'expérience similaire. Les pairs s'entraident pour intégrer les mêmes compétences dans leur pratique professionnelle. » (SACO – Stratégies de transfert et d'utilisation des connaissances, 2022)

Objectifs

- Améliorer les pratiques professionnelles
- Favoriser l'apprentissage et le transfert de connaissances tacites
- Favoriser le développement continu
- Améliorer les savoir-être/savoir-faire associés aux pratiques professionnelles et organisationnelles

Particularités

- Au moyen de l'intelligence collective et de la collaboration, les pairs sont responsables de leur développement professionnel
- Permet aux participants d'explorer leurs propres enjeux, d'y réfléchir en collaboration et de faire émerger des solutions novatrices
- Le coaching entre pairs peut aussi se réaliser en petit groupe de plus de deux collègues

Avantages

- Modalités peu coûteuses (vs d'autres comme la formation). Accessible facilement à même le milieu de travail
- Flexibilité sur la forme des rencontres qui peuvent être formelles ou informelles
- Permet d'obtenir du soutien en temps opportun et les bénéfices découlant de l'échange sont immédiats
- La relation de confiance entre pairs, sans hiérarchie, favorise le dévoilement des lacunes à améliorer dans la pratique
- Permet aux pairs de développer des habiletés de leadership telles que l'empathie, l'écoute active, la rétroaction efficace et la capacité à transmettre des savoirs
- Améliore la confiance en soi, le sentiment d'efficacité personnelle et la reconnaissance des compétences
- Permet un transfert de certaines connaissances qui ne seraient pas nécessairement accessibles autrement, par exemple via une formation
- Favorise le développement continu chez les pairs

Inconvénients

- Possibilité d'influence de négative ou de partage de pratiques non-optimales entre certains pairs.

MISE EN PLACE DE LA MODALITÉ

Facteurs favorables à la réussite du coaching entre pairs

- Soutien organisationnel
- Culture organisationnelle qui mise sur le travail d'équipe et la collaboration — à l'inverse, une culture compétitive et axée sur les résultats à court terme peut nuire au processus
- Reconnaissance de l'apport des personnes qui réalisent le coaching entre pairs et libération de temps
- Établissement d'une relation de qualité et de confiance entre les pairs, sans jugement
- Une fois les pairs choisis, ils doivent établir les règles de leur coaching (ex. : établir les objectifs et les paramètres du déroulement des rencontres)
- Les personnes doivent, entre autres, avoir une attitude positive, être ouvertes, avoir une capacité à s'évaluer, à interagir facilement avec les collègues, à résoudre des problèmes, avoir une bonne connaissance du milieu, être en mesure de donner et d'offrir une rétroaction positive, faire preuve de soutien et reconnaître ses limites

Facteurs à considérer

- Ressources requises : temps pour les pairs et local pour les rencontres ou technologie permettant les rencontres à distance
- Le nombre de sessions est à la discrétion des pairs, mais on dénote qu'un plus grand nombre de sessions permet un apprentissage plus en profondeur
- Favoriser le jumelage du coaching entre pairs avec une activité de transfert et d'utilisation des connaissances (ex. : formation) pour favoriser l'entraide à partir d'une base commune

L'importance d'avoir des équipes stables (peu de roulement de personnel) pour mettre en place du coaching

Suggestions de stratégies favorisant la mise en place de cette modalité

Consulter la phase d'implantation en 4 étapes dans la trousse d'accompagnement SACO : http://www.saco.uqam.ca/activite/coaching-entre-pairs

Références

Centre intégré de la santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest. (2020). Fiche 7 Coaching entre pairs. Guide soutien psychosocial pour le personnel occupant une fonction d'encadrement professionnel en contexte de pandémie. https://intranet.cisssmo.rtss.qc.ca/fr/publications-et-documents/fiche-7-coaching-entre-pairs/telechargement/-

Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et de familles en difficulté. (2015). *Coaching entre pairs* . SACO — Stratégies de transfert et d'utilisation des connaissances. Montréal : Chaire CJM-IU-UQAM d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté. http://www.saco.uqam.ca/activite/coaching-entre-pairs (consulté le 08-08-2022)

Ménard, S. (2017). Susciter l'engagement en formation. *Revue Hors-Série*, (20), 15-18. https://www.coachsm.com/images/Revue-RH-Susciter-Engagement-Formation-novembre-2018-fin_1.pdf

Verlinden, N. (2020, 6 avril). Peer coaching : Benefits and Best Practices. *Academy to innovate HR*. https://www.aihr.com/blog/peer-coaching/