



# Le peer-coaching

Le peer-coaching est un processus structuré en 5 étapes clés, qui permet à un binôme de pairs d'apprendre ensemble en mêlant pratiques de coaching et d'apprentissage collaboratif.

## Peer-coaching : objectif et cas d'application

L'objectif du peer-coaching est de créer une relation de confiance durable entre binômes d'apprenants dans le cadre d'une formation, pour partager des défis rencontrés et y trouver des solutions ensemble.

Le peer-coaching est particulièrement adapté à des groupes d'apprenants d'une formation constituée de plusieurs modules, qui ont des réalités terrains proches (facilement appréhensibles par l'autre) et qui n'ont pas de relation hiérarchique les uns avec les autres.

Le processus demande un temps d'appropriation par les participants en séance, avant de pouvoir être pratiqué en autonomie. Selon la motivation des apprenants, il représente une réelle opportunité de prolonger les apprentissages entre pairs au-delà de la formation.

## Le processus du peer-coaching\*

Durée : 1h15 à 1h30. Le minutage ci-dessous est proposé à titre indicatif.

Participants : 2 personnes, qui joueront successivement le rôle de coach et de coaché.

### Processus du peer-coaching étape par étape

En amont de la séance, chaque participant définit la situation sur laquelle il aimerait travailler au cours de la session et clarifie les éléments de contexte, les parties prenantes impliquées ainsi que l'objectif de la session (qu'est-ce que je souhaite changer / réaliser ?)

#### 0. Introduction de la session - 3 à 5 minutes

Chaque participant introduit brièvement sa situation et l'objectif qu'il souhaite atteindre au cours de la session.

#### 1. Temps de partage - 3 à 5 minutes

La personne coachée prend le temps de partager sa situation, en exposant en détail son contexte, les parties prenantes, le défi associé à cette situation et pourquoi cette situation devrait changer à ses yeux. Il est primordial que le coach n'intervienne pas au cours de cette première phase. En posture d'écoute active, il laisse le coaché dérouler son raisonnement.

\* Le processus qui suit est largement inspiré du canevas de peer-coaching créé par l'entreprise Actitude, proposé sous licence CC BY 4.0



## 2. Partage de l'objectif de la session - 5 minutes

Le binôme apprenant s'accorde sur un objectif global (la manière dont le participant souhaite faire évoluer la situation), puis sur un objectif spécifique à la session de peer-coaching (le résultat intermédiaire à atteindre pour aider la personne à évoluer vers son objectif final).

*Exemple, dans le cadre du cadrage d'une action de formation : "mon objectif global est de réaliser un cadrage systémique de la demande. Mon objectif spécifique sur cette séance est d'identifier des clés pour mieux cartographier les parties prenantes impactées par une action de formation."*

## 3. Analyse de la situation - 10 minutes

Le coach questionne le coaché dans le but d'analyser la situation plus précisément :

*Que se passe-t-il précisément à l'heure actuelle ? Qu'as-tu déjà tenté, et avec quels résultats ? Quels sont tes réflexions à ce stade ? Qu'est-ce qui t'empêche d'agir ? Que devrait-il se passer pour débloquer la situation ?*

## 4. Options - 10 minutes

Le coach questionne le coaché dans le but d'identifier de nouvelles pistes de solutions, des alternatives à ce qui a déjà été réalisé :

*Quelles sont les options/opportunités que tu vois ? Quels sont les avantages et inconvénients de ces options ? Quelle serait pour toi la solution idéale, et de quoi as-tu besoin par rapport à cela ?*

## 5. Engagements - 10 minutes

Le coach questionne le coaché avec l'intention de l'engager dans l'action :

*Comment souhaites-tu concrètement aller de l'avant ? Quels sont les obstacles qui pourraient se dresser, et comment vas-tu les surmonter ? Sur quelles ressources, humaines ou matérielles, peux-tu t'appuyer ?*

## Bonnes pratiques d'un peer-coaching réussi

1. L'instauration d'un cadre de confiance au sein du binôme, basé sur la **confidentialité et la bienveillance** (intention sincère d'aider l'autre dans son cheminement / sa progression) est indispensable à des partages sincères
2. L'**effort préalable** de clarification de l'objectif, de la situation rencontrée par le coaché permettra de rentrer en profondeur dans la situation
3. La **posture d'écoute active**, la **formulation de questions ouvertes**, la **reformulation**, le **questionnement d'informations ambigus** permettent au coach d'amener le coaché plus loin dans sa réflexion.

[Pour aller plus loin](#)

Lien vers le canevas  
de peer-coaching  
d'Actitudes

