

Guide RH



**La fidélisation
des collaborateurs
en 2026**

Sommaire

1. Les attentes des salariés en 2026 en 4 infographies **04**

Montée en compétences et reconversion : vers l'apprentissage continu 05

RPS, Santé mentale : un enjeu de société 06

Un management plus transparent, empathique et flexible 07

Une culture inclusive en faveur des femmes leaders 08

2. Les 5 leviers RH prioritaires pour fidéliser vos collaborateurs **09**

01. Développer une culture de l'apprentissage continu pour favoriser la mobilité interne 10

02. Prévenir les RPS 11

03. Faire évoluer les pratiques managériales 12

04. Favoriser le développement des femmes leaders 13

05. Mesurer l'impact des actions mises en place 14

10 actions RH concrètes pour une meilleure expérience collaborateur **15**

4. Le Coaching Situationnel : la stratégie gagnante de Sanofi, Elsan et Axens **18**

Fidéliser ses talents en France et à l'international - **le cas Axens** 19

Renforcer le leadership des équipes - **le cas Sanofi** 20

Améliorer sa santé mentale en développant ses soft skills - **le cas Elsan** 21

Edito

30% des employés français expriment le désir de quitter leur entreprise en raison d'un manque de motivation ou de désengagement.

82% de la génération Z et 92% des Millennials pensent qu'avoir un sens au travail est clé pour la motivation, l'engagement, la satisfaction au travail et le bien-être.

Que cachent ces chiffres ? Les attentes des salariés continuent d'évoluer, lié à un contexte culturel, de transformation technologique et de métiers. Des transformations qui impactent la santé mentale, où l'apprentissage continu devient une demande des salariés pour se projeter et s'engager, on attend un management plus transparent et empathique, avec de la flexibilité sans négliger les femmes qui souffrent davantage que les hommes du manque de projection et de mal-être.

À travers ce guide RH, nous vous proposons de faire le tour des principaux axes de développement pour faire face aux challenges liés à la fidélisation de vos talents et aux nouvelles attentes des collaborateurs qui impactent désormais l'attractivité et la performance des entreprises.



Grégoire Schiller
CEO @Simundia



Sources :

Rapport du Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan - Imaginer l'avenir du travail - Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030
Forbes - Les 5 grandes tendances qui façonneront l'avenir du travail

Partie 1

Partie 1 : Les attentes des salariés en 2026 en 4 infographies



Montée en compétences et reconversion : vers l'apprentissage continu

Les attentes des salariés en matière de montée en compétences sont devenues très fortes et structurantes pour la relation employeur-employé.

1 salarié sur 2

estime que **son métier sera fortement transformé par l'IA et la digitalisation d'ici 3 à 5 ans**, et attend de son entreprise qu'elle finance des formations pour augmenter son employabilité.

70 à 80%

des salariés déclarent que **les possibilités de se former et d'évoluer sont un critère clé** dans le choix d'un employeur ou dans la décision d'y rester.

70%

se déclarent prêts à utiliser des **formats digitaux** (e-learning, microlearning, coaching en ligne...).

40 à 60%

des salariés jugent **l'offre de formation mal adaptée au terrain**, insuffisamment accessible ou trop ponctuelle.

50%

des salariés citent le **manque de temps opérationnel** comme 1er frein pour se former dans de bonnes conditions, et souhaiteraient alors des **formats plus courts, modulaires et intégrés au travail**.

60 à 70%

souhaitent un **plan de développement des compétences personnalisé** (parcours individualisé, entretiens réguliers sur les compétences, visibilité sur les prochaines étapes de carrière).

71%

des actifs aspirent à une reconversion pour plus de sens.

+15-25 points d'engagement pour les salariés ayant bénéficié d'une formation.

RPS, Santé mentale : un enjeu de société

Le Gouvernement a décidé de prolonger en 2026 la Grande cause nationale dédiée à la santé mentale. La priorité sera de faire de la santé mentale une réalité tangible dans la vie quotidienne de chacun.

9 salariés sur 10

considèrent la santé mentale comme **un enjeu de société et attendent des mesures concrètes** de leur employeur pour la protéger.

61% à 88%

des personnes interrogées dans une enquête menée par Edelman déclarent avoir **peur de nombreux enjeux** : perte d'emploi, inflation, changement climatique, piratage informatique ou encore guerre de l'information.

26%

des salariés seulement déclarent disposer d'un **outil de signalement dédié aux situations de mal-être ou de RPS**.

16%

ont accès à des formations à la prévention de la santé mentale au travail.

64%

des salariés français ressentent du stress au moins une fois par semaine.

36%

des arrêts de travail de longue durée sont dus aux RPS vs 32% en 2023.

44%

de la Génération Z ont quitté leur emploi pour burnout.

Baisse de 20 à 30% du taux d'absentéisme grâce à la mise en place d'un plan RPS.

Sources :

- Enquête Moka.Care et GHU Paris réalisée par l'Ifop
- Culture RH - les tendances 2026
- Baromètre MNT/Gazette 2025
- Baromètre WTW 2024-2025

Un management plus transparent, empathique et flexible

Les attentes des salariés en matière d'écoute, de reconnaissance et de transparence exigent des managers qu'ils fassent évoluer leurs pratiques pour renforcer le dialogue professionnel.

3 salariés sur 4

se disent **favorables à une transparence des salaires**. La directive européenne sur la transparence, effective en juin 2026, renforce ces demandes en imposant la divulgation des écarts et critères d'évolution.

42%

des Gen Z placent les **horaires flexibles** en tête des critères pour choisir un emploi, suivis de l'autonomie.

60%

des salariés ont déjà ressenti **un manque d'opportunités d'évolution** au sein de leur entreprise.

52%

des salariés sont **prêts à démissionner si le télétravail est supprimé**, nécessitant des compétences en animation d'équipes distribuées et gestion asynchrone.

34%

déclarent que de mauvaises relations avec leur manager sont un facteur potentiel de départ.

1 salarié sur 2

fait confiance à son manager pour l'accompagner dans son évolution de carrière.

85%

des managers français trouvent leur métier plus compliqué qu'auparavant.

76% des personnes ayant des leaders empathiques ont déclaré être engagées au travail.

Une culture inclusive en faveur des femmes leaders

La problématique de voir des femmes accéder à des postes de direction reste au coeur des préoccupations.

1 femme sur 2

rapporte des **attentes de comportement liées à leur genre**, souvent sous forme de sexisme bienveillant.

60%

des femmes dirigeantes ressentent **fréquemment un épuisement professionnel** vs 50% des hommes.

50%

d'entre elles affirment que leur travail en matière d'inclusion et de diversité n'est pas pris en compte à la hauteur de leur performance.

80%

des femmes déclarent que **les attitudes et décisions sexistes sont régulières** au travail, un chiffre stable depuis 2021.

1 entreprise sur 2

fait de **l'avancement des femmes une priorité**, tandis que 20% à 30% l'éluent, créant un sentiment d'iniquité et d'absence de soutien.

60%

de turnover chez les femmes vs 20% chez les hommes dans le secteur tech.

13%

moins susceptibles d'être promues que leurs homologues masculins, à niveau équivalent, ce qui ralentit leur progression dans la même entreprise.

Les entreprises leaders en diversité de genre voient leurs performances opérationnelles exceller de 21% par rapport à la moyenne sectorielle.

Partie 2

Les 5 leviers RH prioritaires pour fidéliser vos collaborateurs



Partie 2

01. Développer une culture de l'apprentissage continu pour favoriser la mobilité interne

La mobilité interne est une étape clé de la vie d'un collaborateur, elle permet à la fois de se relancer avec la même entreprise lorsque l'on arrive au bout d'un premier poste, mais plus largement de se projeter à long terme avec une entreprise, sachant dès le départ que l'on pourra avoir "plusieurs vies" dans l'entreprise. Mais la mobilité interne ne se décrète pas, elle s'accompagne !

Voici de bonnes pratiques liées à la mobilité interne :

Le "Shadow program"

Il permet d'identifier de nouvelles opportunités souhaitables en suivant un autre collaborateur pour comprendre sa fonction, son métier couplé à des parcours de carrière clairs et transparents.

Plan de carrière agile

Plutôt que des trajectoires rigides, un plan de carrière agile offre des options flexibles basées sur les envies du collaborateur, les besoins de l'entreprise et l'évolution des compétences. Ce dispositif repose sur des discussions régulières entre les collaborateurs et leurs managers, appuyées par des outils RH numériques permettant de cartographier les ambitions et les opportunités.

Formation

Les talents ont souvent soif d'apprendre. Il est bienvenu de leur proposer des programmes de formation qui répondent à leurs objectifs : MBA interne ou externe, formations spécifiques (finance...)

Coaching et mentorat

La mise en place d'un système de mentorat permet aux talents de bénéficier de l'accompagnement de pairs plus expérimentés. À leurs côtés, ils peuvent ainsi prendre de la hauteur, développer leur réseau ou encore s'appropriier certains codes de l'entreprise. Souvent complémentaire du mentorat, un programme de coaching personnalisé permet de travailler sur les axes de progrès identifiés ensemble lors de la première phase.

La progression continue

Pour maintenir l'engagement, il est essentiel de diversifier les expériences professionnelles. Pour cela, il est fondamental d'être formé.

Permettre la progression continue du collaborateur doit reposer sur une culture du feedback à divers moments du parcours collaborateur.

Un format adopté chez Simundia est celui du KSS (Keep Start Stop) : formaliser ce que la personne devrait garder pour être plus performante, ce qu'elle devrait commencer à faire et ce qu'elle devrait arrêter de faire.

Évaluation 360

Outil puissant, l'évaluation 360 permet d'obtenir une vision complète du savoir-faire et du savoir-être d'un individu. Elle consiste à recueillir des retours d'informations venant de plusieurs sources : managers, pairs, N-1...

Parcours personnalisé

Soyez à l'écoute du collaborateur : quelles sont ses aspirations ? Ses souhaits d'évolution professionnelle ? Impliquer la personne dans son plan de développement l'aide à se projeter et permet de stimuler son engagement. C'est aussi une bonne façon pour lui ou elle de préparer les prochaines étapes.

02. Prévenir les RPS

Les bonnes pratiques RH pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) reposent sur une approche proactive, collective et participative, intégrant l'évaluation des risques et l'implication de tous les acteurs. Elles visent à adapter l'organisation du travail, à favoriser le bien-être et à réduire les facteurs comme le stress, les conflits ou la surcharge.

Évaluation initiale

Commencez par intégrer les RPS dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), en analysant les situations de travail in situ avec les salariés et représentants du personnel. Utilisez des questionnaires réguliers et des entretiens collectifs pour identifier les facteurs de risque comme la charge de travail ou les tensions relationnelles. Une équipe de pilotage pluridisciplinaire, incluant RH, managers et volontaires, assure une démarche participative et exhaustive.

Actions de prévention

- Formez les managers à détecter et gérer les RPS, en promouvant un management bienveillant et à l'écoute.
- Organisez le travail pour éviter surcharge ou sous-charge, en définissant clairement rôles et responsabilités.
- Lancez des campagnes de sensibilisation et proposez des consultations avec un psychologue du travail.
- Favorisez la communication ouverte, la reconnaissance des efforts et des espaces de dialogue collectif.

Suivi et amélioration

Mettez en place un plan d'actions priorisé, avec indicateurs de suivi (absentéisme, turnover) et réévaluations périodiques des expositions aux RPS. Impliquez les salariés dans les changements et mesurez l'impact des mesures pour ajuster en continu. Une culture d'entreprise basée sur la bienveillance et le respect renforce l'efficacité à long terme.



03. Faire évoluer les pratiques managériales

Pour faire face aux nouvelles attentes des salariés en matière de bien-être au travail, d'évolution professionnelle et de management qui les rendent plus regardants vis-à-vis de ce que l'entreprise a à leur offrir.

Les différentes crises économique, sanitaire et politique ajoutent à ce tableau davantage d'incertitudes ce qui oblige les organisations à repenser leurs modèles de fonctionnement et d'organisation pour rester compétitives et attrayantes. Avec le développement du travail hybride, le management à distance est également inévitable.

Pour toutes ces raisons, la fonction managériale est en pleine transformation. Malheureusement, **les managers sont propulsés dans ce rôle de leader sans avoir les bonnes soft skills et les bons outils**. Il est urgent de les accompagner pour relever les enjeux qu'ils rencontrent et à développer leurs compétences managériales pour réussir dans leur rôle de leader tout en préservant leur santé mentale.

Développer sa légitimité managériale

Chez Simundia la première thématique de coaching choisie par les managers est de loin **"Développer sa légitimité managériale"**. Ce résultat témoigne d'un besoin considérable des managers d'être rassuré et sécurisé. Il est donc crucial de les accompagner dans la construction de leur rôle de manager et construire un socle solide.

Comment se positionner en tant que managers ? Comment développer sa confiance en soi, son assertivité et sa posture par rapport à son équipe ? A partir de ces questions, le coach propose une méthode de travail personnalisée au coaché.

Apprendre à motiver et développer son équipe

C'est un sujet qui devient de plus en plus important pour les managers au fur et à mesure qu'ils évoluent dans leur poste et prennent confiance en eux.

Ils vont alors de plus en plus s'interroger sur la meilleure manière d'animer leur équipe, créer une dynamique collective, développer une logique d'entraide, accompagner le développement des compétences de chacun, contribuer au projet collectif de l'entreprise etc.

Améliorer ses capacités relationnelles

Améliorer ses capacités relationnelles est devenu un enjeu stratégique pour tout manager, et cette importance va encore croissant dans les années à venir. Cela conditionne à la fois la performance des équipes, l'attractivité de l'entreprise et la capacité à traverser les transformations.

Comment faire entendre son point de vue ? Comment gérer un conflit ? Comment poser des limites ? Les jeunes managers doivent aussi travailler ces sujets.

Chaque personnalité nécessitera une approche différente, en voici 3 exemples :

- Favoriser la co-action pour légitimer sa place
- Prendre le temps d'écouter et d'observer avant de proposer un plan d'action
- Définir son nouveau rôle et les tâches de son équipe

Voici 3 pistes de travail proposées par nos coachs experts :

- Susciter l'envie en lançant des initiatives inspirantes
- Trouver la bonne distance avec son équipe pour optimiser la performance de chacun
- Proposer des épreuves à son équipe

Voici 3 pistes de travail :

- Développer sa connaissance de soi pour rassurer
- S'affirmer en posant des limites claires
- S'ouvrir aux autres équipes

04. Favoriser le développement des femmes leaders

Favoriser la mobilité interne des femmes

L'étude McKinsey « Women in the workplace 2025 » montre que les femmes sont obligées de changer d'entreprise plus souvent que les hommes pour progresser. Ces dernières doivent alors faire l'objet d'une attention particulière en matière de mobilité interne avec des mesures adaptées pour leur permettre de se projeter à long terme dans l'entreprise et trouver du sens au travail.

Former les managers à l'identification de comportements discriminants et à la lutte contre les discriminations

→ Adopter des mesures internes pour limiter les inégalités dès le recrutement

Il est tout aussi essentiel de garantir l'égalité salariale à l'embauche grâce à des grilles prédéfinies, critères fondés sur les compétences à un suivi des écarts et à un cadre collectif appuyé sur des indicateurs de mixité.

→ Développer la posture managériale des femmes qui prennent un nouveau poste de leader

En les aidant à travailler leur leadership et leurs soft skills (communication, confiance en soi...) grâce à un accompagnement personnalisé (comme le coaching).

Aider les femmes à développer leur confiance en elles et à briser les plafonds de verre

Encore beaucoup de femmes s'autocensurent et ne s'autorisent pas à évoluer professionnellement par manque de confiance en elles. Apprendre à saisir des opportunités professionnelles, à valoriser leur travail et à développer leur leadership nécessite un accompagnement personnalisé.

Prendre conscience de ses biais cognitifs pour en atténuer la portée notamment lors des recrutements, des évaluations de performance et lors des décisions de promotion

Ce travail de prise de conscience et d'évolution des comportements doit être mené auprès de toutes les parties prenantes : les dirigeants, les managers et les collaborateurs. Il passe par des campagnes de communication interne, des ateliers collaboratifs, des interventions d'experts et des programmes de formation/coaching.



05. Mesurer l'impact des actions RH

En identifiant ce qui fonctionne vraiment pour retenir les collaborateurs, cela permet de transformer des initiatives intuitives en leviers prouvés de fidélisation. Cela évite les gaspillages et renforce la confiance des collaborateurs qui voient leurs besoins pris en compte de manière data-driven.



Détection précoce des signaux faibles

Le suivi d'indicateurs comme le taux de turnover, l'eNPS (Employee Net Promoter Score) ou l'absentéisme révèle les premiers signes de désengagement avant des départs coûteux. Par exemple, un eNPS bas signale un manque de recommandation interne, permettant d'ajuster rapidement management ou bien-être au travail. Cela fidélise en montrant que l'entreprise écoute et agit sur les feedbacks concrets.

Ajustements ciblés et prouvés

Des KPIs comme la durée moyenne d'ancienneté ou la mobilité interne mesurent l'efficacité des plans de formation et de carrière, prouvant leur retour sur investissement en rétention. En corrélant ces données aux actions (ex. : feedback régulier booste l'engagement), les RH priorisent les investissements qui réduisent le turnover volontaire de 20-30% en moyenne.

Renforcement de la transparence et de l'engagement

Les enquêtes régulières et scores d'engagement (participation aux sondages, utilisation des avantages) créent une boucle vertueuse : les talents se sentent valorisés par des décisions basées sur leurs retours, augmentant leur loyauté. Cette approche data-driven élève la marque employeur, rendant l'entreprise plus attractive pour les promotions internes et externes.

Partie 3

10 actions RH concrètes pour une meilleure expérience collaborateur



Partie 3

Arrivée du collaborateur dans l'entreprise

01

Pré-onboarding

Besoin de rassurer et d'être rassuré

→ Communiquer régulièrement entre la promesse d'embauche et la date d'intégration.

02

Onboarding

Besoin de s'intégrer et de créer du lien.

→ Programme d'onboarding prévoyant de rencontrer toutes les équipes.

Vie du collaborateur dans l'entreprise

03

Entretiens annuels

Besoin de reconnaissance et de progresser.

→ Encourager le feedback continu, le feedback 360, former les managers aux techniques de feedbacks.

04

Évènements collaborateur

Retours d'absences, télétravail longue durée, etc.

Besoin de retrouver ses repères.

→ Processus de ré-onboarding, coaching situationnel pour faire face à une problématique spécifique.

05

Évènements d'entreprise

Réorganisation interne ou hypercroissance, etc.

Besoin de garder la cohésion, la culture d'entreprise.

→ Team building, séminaires, célébrations, travail autour des valeurs communes.

06

Pérennisation du mode de travail hybride

Besoin de trouver une nouvelle organisation de travail collectif

→ Mettre en place des rituels d'équipe et formaliser des règles de fonctionnement (respect des temps de déconnexion, charte de télétravail, gazette hebdo), redonner un sens aux locaux (flex-office).





07

Promotion

Besoin de monter en compétences.

→ Coaching (soft skills), formation (hard skills).

08

Mobilité

Besoin de transition.

→ Offboarding de l'ancien poste / ancienne équipe, suivi d'un onboarding sur le nouveau poste / nouvelle équipe.

09

Fidélisation en continu

Recherche d'un équilibre bien-être.

→ Écoute en continu grâce aux enquêtes et sondages réguliers, mesurer le niveau de satisfaction, de stress, d'engagement, de charge de travail... Suivi des indicateurs (absentéisme, turnover, eNPS...)

Départ du collaborateur dans l'entreprise

10

Offboarding

Besoin de prendre en compte l'aspect émotionnel et de tirer parti de l'expérience acquise.

→ Process d'offboarding, passation, réseau d'alumni, salariés "boomerang".

Partie 3

Le Coaching Situationnel : la stratégie gagnante de Sanofi, Elsan et Axens



Partie 3

Fidéliser les talents en France et à l'international

Axens est un acteur important de la transition énergétique. Face à un marché en tension et l'émergence de nouveaux concurrents, les enjeux d'Axens sont multiples. **Simundia accompagne Axens depuis 2021.**

Programme QVT

Objectifs

- Attirer et retenir les collaborateurs
- Maintenir un haut niveau d'excellence technique sans négliger les soft skills
- Développer une culture de la diversité et de l'inclusion

Parcours

Les 350 managers à travers le monde bénéficient d'un coaching Simundia de 3 séances d'une heure et accès à la bibliothèque de contenus pour tous les collaborateurs d'Axens.

Résultats

98%

des coachés sont satisfaits de leur coaching

9/10

Note de satisfaction moyenne

98%

des coachés se sentent plus motivés et plus performants

- **Adapté à tous, peu importe leur localisation** : Le panel de coachs internationaux maîtrisant les codes et la culture du pays permet d'accompagner les managers dans nos bureaux à l'étranger.
- **Adapté au rythme et aux contraintes de chacun** : Le collaborateur choisit sur la plateforme le créneau de rendez-vous qui lui convient. *"D'un point de vue utilisateur c'est aussi simple que de prendre rendez-vous en ligne chez le médecin"* Sirikit Beri, Learning & Development Manager.
- **Un outil plébiscité** : Les collaborateurs qui ont goûté au coaching en redemandent et sollicitent les équipes RH pour le mettre en place plus largement.

Témoignages

"Ce coaching m'a permis de réfléchir à des sujets personnels liés à notre métier, de sortir de mon quotidien, de prendre du recul et d'envisager différemment certaines façon de faire. C'est donc ressourçant et catalyseur d'améliorations personnelles."

Nicolas D., coaché

"Les équipes Simundia sont très présentes et facilitantes en nous proposant des actions de communication en interne et des points de suivi réguliers".

Stéphanie Parisse-Faux, Executive Vice President Human Resources & In House Communications



Renforcer le leadership des équipes



Sanofi Vitry, comme l'ensemble du groupe, opère une transformation profonde vers un modèle biotech. Cette évolution soulève plusieurs enjeux RH clés. **Simundia accompagne Sanofi depuis 2018 au niveau du siège, ainsi que plus de 10 sites français et jusqu'à l'international avec Opella.**

Programme Manager

Objectifs

- Accompagner le changement, moderniser les pratiques managériales,
- Renforcer le leadership
- Fluidifier la communication interne pour gagner en performance collective.

Parcours

Tous les managers ont accès à un coaching de 3 sessions d'une heure ainsi qu'à une bibliothèque de contenus pour prolonger leurs apprentissages.

Résultats

91%

des coachés se sentent plus performants

9,1/10

Note de satisfaction moyenne

95%

des coachés se sentent plus motivés

- **Développement concret du leadership** : les managers témoignent d'un sentiment de légitimité, d'une aisance dans la communication, d'une posture renforcée, et d'une confiance retrouvée.
- **Amélioration de l'efficacité organisationnelle et managériale** : le coaching permet de définir des objectifs plus clairs, d'unifier une direction entre les équipes, de renforcer l'alignement au niveau du site et ainsi avoir des processus plus fluides.
- **Adoption durable du coaching dans la culture managériale** : Intégré comme une routine annuelle attendue par les managers et perçu comme un cadeau RH valorisant et différenciant.

Témoignages

“Je remercie les équipes RH de nous avoir proposé ce coaching, c'est un nouvel outil de développement dans la palette du manager et je trouve ça plus efficace car c'est concret, appliqué à nos situations du quotidien et permet d'être dans une dynamique de changement.”

Quentin Chenet, coaché

“Après 3 ans avec Simundia, je peux dire que c'est maintenant un rituel, c'est quelque chose qui fait partie de notre façon de fonctionner et les gens l'attendent !”

Pierre Blanc, Directeur du site Vitry



Améliorer sa santé mentale en développant ses soft skills



Elsan est le leader de l'hospitalisation privée en France. Les directeurs sont le maillon essentiel dans la chaîne de valeur du groupe. C'est un contexte avec des enjeux multiples et nouveaux. **Simundia poursuit son accompagnement depuis 2022.**

Programme QVT

Objectifs

- Engager, embarquer et fidéliser les directeurs d'établissement, directeurs territoriaux et membres du CoDir en développant des soft skills clés pour qu'ils se sentent mieux au quotidien
- Leur permettre de monter en compétences, mais aussi d'écouter leurs besoins.

Parcours

Chaque personne qui en exprime le besoin bénéficie d'un coaching individuel de 3 séances d'une heure.

Résultats

95%

des coachés sont satisfaits de leur coaching

9,3/10

Note de satisfaction moyenne

95%

des coachés se sentent plus motivés

- **Adapté aux rythmes des directeurs** : La plateforme permet de prendre rendez-vous sur des créneaux adaptés à l'emploi du temps des directeurs, et de les modifier facilement en cas de nécessité.
- **Adapté à des maturités managériales différentes** : Le coaching personnalisé et à la carte permet d'aborder les thèmes liés à chaque étape de carrière.
- **Impact sur le collectif** : Chaque directeur coaché est un ambassadeur de ces nouvelles pratiques managériales et a valeur d'exemple dans le groupe.

Témoignages

"Ce qui m'a le plus marqué c'est la richesse des échanges avec mon coach. Ça m'a permis de me poser les bonnes questions et aujourd'hui je me sens plus sereine et beaucoup plus en maîtrise du poste."

Marie Grand, coachée

"Le coaching est une brique fondamentale dans notre programme d'accompagnement."

Guillaume Goutay, DRH d'Elsan



Le coaching individuel au service du collectif

Notre conviction est qu'un accompagnement individuel à grande échelle est la clé pour une transformation collective réussie. C'est pourquoi nous avons développé une méthodologie de coaching innovante, le **Coaching Situationnel**[®], co-créé avec un comité scientifique international de renom.

Nous avons à coeur de co-construire vos parcours de coaching pour répondre au mieux à vos enjeux :

Transformation métiers

Transformation culturelle

Transformation organisationnelle

Performance Managériale

Femmes leaders

Rétention des talents

Des programmes de coaching adaptés à votre organisation

Coaching Situationnel[®]

- Un format **concret, engageant et mesurable** conçu pour démocratiser le coaching
- Entre **100 et 1000 salariés** par an accompagnés chez nos clients
- Note moyenne de satisfaction : **9,1/10**

Réseau de coachs

- **+300 coachs dans le monde** sélectionnés selon des critères précis et ambitieux
- La **sélection la plus exigeante sur le marché** (+10 ans d'expérience professionnelle, +1000h de coaching, accréditation EMCC / SFC / ICF...)

Accompagnement RH

- Définition des **objectifs stratégiques à 3 ans**
- Accompagnement par une **équipe Simundia dédiée**
- Plan de communication pour déployer la **culture du coaching**
- Animation du pilotage projet et **mesure d'impact en continu**
- **Net Promoter Score RH = 72%**

Et vous, quelles sont vos priorités à venir ?



Vous souhaitez avoir plus d'informations à ce sujet ?
Connaître nos solutions de coaching pour développer la performance de vos collaborateurs ?

contact@simundia.com

www.simundia.com