

Formation en Coaching

Article de Dominique DE KUYSSCHE



Dominique DE KUYSSCHE
Directrice pédagogique de la formation
Agrégée de l'enseignement
Directrice IFEAS et représentante du
groupe Epsilon à Luxembourg

Le Coaching d'entreprise: Appel au changement

C'est une évidence, le coaching est devenu un véritable phénomène de société dépassant largement les frontières de l'entreprise. Coacher semble bien devenir synonyme d'«aider». A telle enseigne qu'il y a quelques jours, un célèbre fabricant d'appareils électro-ménagers publiait une annonce pour son nouveau «coach culinaire». Mais s'agit-il donc bien de cela? La vogue dont jouit ce terme entraîne malencontreusement une foule d'utilisations douteuses et de contresens.

Un style de management

Dans le cadre de la vie professionnelle, certains autocrates redoutables, sincèrement persuadés de diriger démocratiquement leur entreprise se flattent de faire du coaching sans qu'aucun de leurs salariés ne se risque à les éclairer d'égal à égal sur la cohérence de leur démarche. Alors si le coaching a maintenant dépassé le stade du phénomène de mode, de quoi s'agit-il exactement? Pourquoi parle-t-on d'un nouveau métier? Et qu'est-ce que le coaching peut apporter à l'évolution d'une entreprise?

Enseigner ou coacher?

Comme souvent, les réponses surgissent spontanément lorsqu'on procède à une analyse fondée sur l'observation et le bon sens. Si la légende mentionne le coaching comme issu du milieu sportif, la réalité est naturellement bien plus complexe.

Il apparaît clairement que le coaching est une discipline liée au processus éducationnel des personnes. Il n'est pas inutile de rappeler que l'éducation se définit comme «tout ce qui contribue à l'amélioration des connaissances et au développement des personnes». Les professions liées à l'éducation des personnes sont donc loin d'être neuves! En revanche, le contexte et les moyens utilisés le sont. Et c'est précisément tout ce qui fait la spécificité du coaching (terme anglo-saxon qui n'a par ailleurs

pas encore trouvé d'équivalent en français). La démarche est nouvelle et implique bon nombre de remises en question: il ne s'agit plus de transmettre un contenu prédéfini à un individu ou groupe mais bien d'adapter sa pédagogie à l'individu dans le respect d'une demande préalablement définie.

Comme le souligne John Whitmore*: «le coaching est une vraie compétence, un art qui ne révèle pleinement son immense potentiel que s'il est pratiqué avec une profondeur et une finesse qui ne s'acquièrent qu'au prix d'une longue expérience».

Le coaching vise donc l'amélioration immédiate des résultats souhaités ainsi que l'acquisition à long terme de compétences grâce à un soutien pédagogique continu en apprenant aux personnes à apprendre par elles-mêmes.

Un appel à une transformation profonde

N'est donc pas coach qui veut! Un manager coach doit pouvoir envisager ses collaborateurs en termes de potentiel plutôt qu'en termes de performances. Certains restent pourtant encore bizarrement indifférents ou aveugles aux grandes mutations qui s'opèrent dans notre environnement sociétal: valeurs, croyances, attitudes, comportements et même l'allongement de la durée de vie modifient notre conception d'une carrière professionnelle.

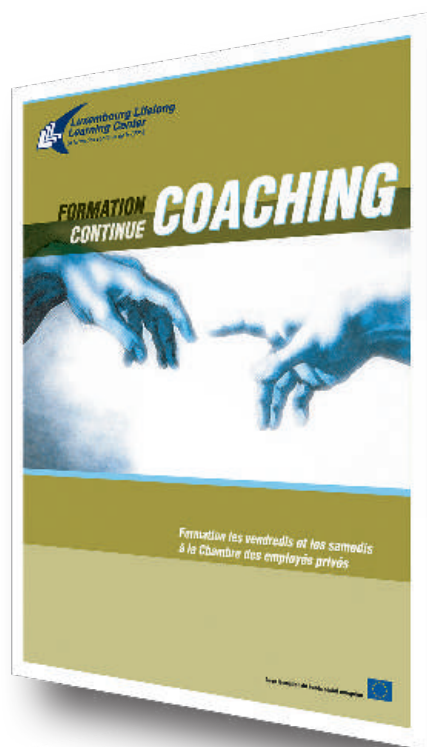
Ces profonds changements impliquent la mise en place d'un contexte éducationnel continu. L'apprentissage tout au long de la vie est l'une des bases indispensables permettant aux entreprises actuelles de s'adapter aux défis de plus en plus rapides et multiples.

Les raisons de faire appel au coaching sont variées: motivation des salariés, entretiens personnels et évaluation, problèmes relationnels, résolution de problèmes, créativité, travail d'équipe... pour ne citer que les plus évidentes.

Les entreprises se doivent de réaliser que leurs employés et clients ne se reconnaissent plus dans les valeurs et l'éthique qu'elles véhiculent. Des concepts tels que la participation des employés, la délégation des pouvoirs ou management transversal et responsabilisation ont fait une brillante percée dans le monde de l'entreprise grâce au coaching tant sous la pression de la nécessité extérieure que sous celle du progrès des mentalités.

Le coaching répond donc à un véritable appel à une transformation profonde de la culture et du style de management des entreprises.

* «Le Guide du Coaching», John Whitmore; Éd. Maxima



Formation en coaching

Partenaire : La Direction des programmes de l'école de coaching H.E.C. Paris Executive Education et l'Institut Francophone d'Etudes et d'Analyses Systémiques

Objectifs : La formation vise à fournir aux participants les principes et processus du coaching

Contenu :

- La philosophie, l'éthique et les outils du coaching
- La communication non violente
- Initiation à la gestion mentale
- Les piliers de la Programmation Neuro Linguistique
- La clarification des valeurs...

Durée :

Formation de base : 14 modules (vendredis après-midi et samedis)

Spécialisation : 15 modules (vendredis après-midi et samedis) et mémoire

Horaires : Vendredis de 14h00 à 18h00 & samedis de 10h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Prochaine session :

Formation de base : 6 mars 2009

Lieu : A la Chambre des salariés ou dans un endroit déterminé par elle

Méthode d'évaluation :

Formation de base : examens

Spécialisation : examens et soutenance de mémoire

Certification :

Formation de base : Certificat d'initiation au coaching

Spécialisation : Diplôme de praticien en coaching

Admission : Les candidats remettent au LLLC une fiche d'inscription accompagnée d'un CV avec justificatif de diplômes, d'une photo et d'une lettre faisant part de leur motivation pour entreprendre cette formation et de l'utilisation du coaching dans le cadre d'un projet professionnel. L'admission n'est effective qu'après validation de l'entretien de motivation.

Frais d'inscription :

Formation de base : 3.100 €

Spécialisation : 3.200 €

