

## Formation + coaching

### Une formule qui donne des résultats concrets

Article paru dans le Journal Les Affaires, février 2006

Depuis l'adoption de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, les employeurs s'acquittent de leur obligation à grands frais. Séminaires, congrès, cours intensifs en gestion des priorités, des conflits, de l'absentéisme, du travail d'équipe, en fait, quel que soit le problème à gérer, une formation spécifique existe pour rehausser les compétences du personnel de l'entreprise.

Or qu'en est-il du suivi accordé à ces nombreuses formations et à l'application concrète des connaissances acquises.

Selon Madeleine Savard, coach professionnelle et formatrice chez Le Groupe Perception de Québec, « La formation sur mesure est un excellent moyen d'améliorer ses compétences. Par contre, il faut comprendre que ces formations se font en contexte laboratoire, c'est-à-dire en créant des mises en situation fictive au moyen de jeux de rôles. L'employé doit alors faire bonne figure devant le groupe. Or, à son retour au bureau, il se retrouve dans le feu de l'action et bien souvent, malgré la meilleure volonté du monde, il reprend ses vieilles habitudes et le naturel revient au galop. »

C'est là que le coaching de gestion entre en scène. Ainsi, plutôt que de laisser le gestionnaire oublier graduellement les acquis, le coach s'assure de l'aider à les mettre en application dans son propre environnement de travail. Par exemple, s'il s'agit de gérer une situation de conflit entre employés, le coach accompagne le gestionnaire afin qu'il se prépare adéquatement aux rencontres qui suivront. Ensemble, ils évaluent les conditions et la façon dont les actions seront posées. Ils déterminent une structure : quels sont les faits précis, quel est l'objectif recherché, comment formuler les attentes et surtout comment laisser de la place à l'autre intervenant en développant une attitude d'écoute. Ils travaillent conjointement et partagent la responsabilité à 50/50.

« La première rencontre est primordiale », explique Madeleine Savard, « les rencontres subséquentes permettent d'évaluer ce qui a bien fonctionné et ce qui laisse à désirer. Habituellement, en deux ou trois séances, le gestionnaire a pris suffisamment d'aplomb pour être en mesure de poursuivre seul son action. Le coach reste toutefois disponible pour assurer un suivi au besoin. » Tout ce processus se fait sous le couvert de la confidentialité. Au moment de la signature du contrat, ces questions sont abordées et le niveau de confidentialité est fixé entre l'employeur, le coach et le gestionnaire concerné.



Bien qu'assez nouveau et encore peu connu des entrepreneurs, le phénomène du coaching de gestion prend de l'ampleur. Emploi-Québec en fait d'ailleurs la promotion sur son site Internet et offre maintenant de subventionner, jusqu'à 50 pour cent, les honoraires et les frais de coaching encourus.

Pour plus d'information, contactez :

**Madeleine Savard, coach de gestion et formatrice**

Tél. : (418) 570-9314

Courriel : [madeleine.savard@videotron.ca](mailto:madeleine.savard@videotron.ca)