

Comment choisir une formation en coaching pour étoffer un manager

En Suisse alémanique, de plus en plus de managers consomment des formations en coaching pour faire face aux difficultés relationnelles de leur cahier des charges. Mais choisir une formation adaptée aux besoins de l'encadrement supérieur n'est pas une mince affaire. Quelques conseils pour s'en sortir.

Aujourd'hui, réussir une carrière de manager implique très souvent d'avoir de bonnes compétences relationnelles. Une grande partie du travail d'un manager consiste à encadrer et à impliquer ses équipes pour atteindre les objectifs. Il est à la fois chef, formateur et coach. Mais cette posture de coach manager n'est pas simple à tenir. D'où la variété de modèles qui existent sur le marché suisse romand. Les grandes organisations ont très souvent des bureaux de coaching en interne. D'autres font appel à des coaches externes. Mais ces services coûtent chers et sont donc souvent réservés aux hauts potentiels. C'est pourquoi la majorité des situations à coaching se retrouvent souvent dans le cahier des charges du manager, qui est finalement celui à qui on a confié la pénible tâche d'arranger les complications rencontrées en cours de route. En Suisse alémanique, acquérir des compétences de coaching est devenu assez courant auprès des managers. Ces formations permettent d'essayer un coaching sur soi-même tout en s'appropriant des outils pour mieux gérer les dysfonctionnements relationnels une fois de retour au bureau.

Des conseils pour choisir une formation en coaching

Un élément clé dans le choix de la formation est l'importance donnée à la pratique. A l'instar du monde sportif, on ne peut pas apprendre le coaching devant une présentation PowerPoint dans une salle de théorie. Le coaching est une compétence comportementale qui demande de la pratique et de l'expérience. Avant de s'inscrire à une formation de coaching, les questions suivantes devraient être abordées:

- Quel est mon objectif d'une formation de coaching?



L'auteure

Hildegard Abbet-Schaller est la créatrice de New perspectives coaching, une école de coaching Solutionsurfers Suisse Romande. www.newperspectives.ch



- Quel résultat j'attends à la fin de la formation?
- Quel est mon style d'apprentissage préféré?
- Quelle est la méthode enseignée?
- Quelle est la reconnaissance de l'école (association faitières: ICF International Coach Federation), European Coaching Federation ou autre?
- Quelles sont les références de l'école?
- Qui sont les enseignants?
- Quels sont la durée d'investissement et les coûts?
- Quelles sont les possibilités d'approfondissement?

Le coaching efficace s'oriente vers l'objectif, utilise les ressources, focalise les solutions tout en restant pragmatique. La majorité des modèles de coaching travaillent en analysant la problématique comme point de départ. Cette méthode peut paraître paradoxale si on pense à la récente multiplication des approches thérapeutiques, qui tentent d'analyser le problème pour en comprendre les causes. Cela s'accompagne souvent d'un travail sur soi, quitte à remonter le fil de l'existence.

A l'inverse, un coaching axé sur les solu-

tions s'interdit de perdre trop de temps dans la compréhension des causes du dysfonctionnement. On sait depuis les travaux du psychothérapeute Steve de Shazer et de son équipe, qui ont étudié l'efficacité des programmes de coaching, que le résultat final est identique avec ou sans analyse du problème. Par contre, en éliminant l'analyse du problème, le nombre de séances diminue de 50%.

Une multitude d'approches théoriques derrière la méthode

D'un point de vue théorique, on peut également justifier la méthode des «solutions» de plusieurs manières. La théorie du chaos enseigne par exemple que le coaché contient en lui-même des propres facteurs d'équilibre et d'ordre. La complexité du facteur influençable est si grande et reliée, que nos pensées sur la causalité et les conséquences du problème sont limitées. Pourquoi donc ne pas éliminer l'analyse du problème et la remplacer par la recherche des moments de réussite dans le passé pour finalement utiliser cette expérience pour la recherche des solutions futures.

La théorie du constructivisme préconise que la réalité objective n'existe pas et si nous construisons de toute façon notre réalité par notre perception subjective, pourquoi pas offrir au coaché la possibilité de créer sa propre réalité utile.

La théorie systémique nous apprend que chaque changement dans un système influence l'enjeu futur des membres du système. Dès que la personne coachée commence à décrire son objectif, ses solutions et les relations avec son entourage, elle se focalise sur les solutions dans son système et de ce fait ce dernier sera influencé positivement.

Enfin, la théorie de la communication présume que la compréhension complète et réelle n'existe pas. Donc si nous interprétons de toute façon d'une manière subjective, pourquoi pas partir de l'hypothèse, que ce que le coaché nous raconte a réellement un sens et une utilité pour la recherche des solutions et que le coach n'a pas besoin de comprendre le pourquoi et comment du problème pour accompagner la personne coachée sur le chemin de son objectif.

Hildegard Abbet-Schaller