

[A quoi peut servir une formation aux compétences de coaching pour managers?](#)

La formation aux outils du coaching peut être utile pour plus de professions qu'on ne le pense.

La question préliminaire est : De quoi ont vraiment besoin nos managers?

- Si la réponse est que nos managers ont besoin de plus de connaissances et de théorie pour comprendre et conceptualiser les techniques de coaching et sa relation au leadership, pour définir une vision, une mission et des objectifs, pour élaborer des valeurs, et motiver le personnel, alors une formation pratique aux compétences de coaching n'est pas très utile. De nombreuses formations au leadership déjà existantes répondent à ce besoin.
- Si la réponse est que nos managers ont plutôt besoin d'un *savoir faire* pratique afin d'améliorer leurs relations quotidiennes avec leurs employés, leurs clients et leurs partenaires professionnels, afin de changer leur façon de collaborer, alors l'apprentissage des comportements et compétences de coach peut assurément leur être utile.

Les ateliers et formations de formation offerts par Métasystème sont des environnements d'apprentissage centrés sur l'acquisition d'outils résolument pratiques et pragmatiques. tout au long de ces formations, les participants apprennent en pratiquant plutôt que par l'acquisition de connaissances sur la pratique. L'approche privilégiée de Métasystème ne repose ni sur des concepts ni sur de la théorie. Elle repose sur l'apprentissage par l'expérimentation répétée de compétences, jusqu'à ce que celles-ci deviennent une deuxième nature ou des réflexes naturels. Pour utiliser une métaphore sportive, Métasystème propose des environnements d'entraînement pour *développer* du muscle, de l'agilité et un style de management personnel et efficace plutôt que d'apprendre aux participants la théorie sur la composition des muscles et des concepts sur des styles idéalisés.

Résultats

Par conséquent, après avoir suivi les formations aux outils du coaching offertes par Métasystème, le résultat pour les managers est le changement mesurable de leurs comportements dans toutes leurs relations quotidiennes. Très pratiquement, ils appliquent ce qu'ils ont appris à faire.

- Ils sont motivés dans la mise en oeuvre de comportements appropriés parce-qu'ils ont expérimenté les résultats positifs de ces comportements.
- Ils sont compétents dans la mise en oeuvre de ces comportements parce-qu'ils les ont maintes fois rodés en la présence d'un maître praticien, au sein d'un environnement d'apprentissage approprié.

Toutefois, lors des ateliers de formation aux outils coaching de Metasysteme, les managers apprennent beaucoup plus que du simple savoir faire. Leur évolution est plus profonde. Il y a en effet une observation paradoxale sur l'apprentissage d'outils pratiques: Quand nous changeons vraiment notre façon de faire, nous changeons aussi notre façon d'être.

Il est communément admis que l'apprentissage de comportements est un processus simple et relativement superficiel. Cela ne demande qu'un peu de ténacité et du temps. Si vous voulez améliorer votre service au tennis, par exemple, il suffit de s'exercer tout seul, en servant quelques centaines de balles par jour. Vous atteindrez rapidement et presque automatiquement votre objectif. Pour acquérir des outils de coaching, le processus est identique. L'apprentissage de l'art de poser des questions puissantes, par exemple, se fait par un entraînement régulier et systématique.

Toutefois cette stratégie de formation très pratique et qui repose sur la répétition n'a pas une très bonne image populaire. Elle n'est généralement pas perçue comme motivante ni impliquante pour le participant. Elle n'est pas centrée sur l'intellect et le conceptuel,. Par conséquent, cette approche très comportementale est souvent disqualifiée. Résultat: de nombreuses personnes viennent à ces formations comportementales en s'attendant à simplement acquérir des outils pratiques, sans plus. Ils ne n'envisagent pas qu'ils passeront par de changements bien plus profonds, au niveau de leur façon d'être.

Vous êtes ce que vous faites

En effet, nous observons régulièrement que les formations comportementales ont des effets beaucoup plus profonds. Pour devenir un pianiste professionnel, il faut s'entraîner pendant des heures, des jours, des mois, des années. Cet entraînement change la nature du pianiste. Si l'acquisition d'une discipline nécessite de la pratique intensive, de la pratique régulière, et encore de la pratique, cet entraînement transforme l'acteur.

Si seul cet entraînement régulier nous permet d'acquérir une véritable maîtrise dans un domaine, il modifie aussi très progressivement notre perception, notre perspective. Ces changements de perspective provoquent ensuite des transformations dans notre équilibre beaucoup plus profond. Nous pouvons même être amenés à changer physiquement. Constatez par exemple que les joueurs de tennis développent les muscles d'un de leurs bras beaucoup plus que de l'autre.

Notez aussi que lorsque pratiquées de façon régulière, toutes nos activités développent des qualités spécifiques. Certaines modifient notre équilibre personnel, notre force, notre vitesse d'exécution, notre résilience, notre rythme cardiaque, nos compétences d'équipier, notre précision, notre capacité de concentration, notre discernement, notre compétence stratégique, notre volonté, etc. Le même développement progressif se produit au sein des environnements d'apprentissage proposés par Métasystème. Tous les outils comportementaux du coaching appris par des managers leur permet d'acquérir beaucoup plus que de simples compétences. Ces outils leur permettent de graduellement transformer leur façon d'être, c'est à dire leur façon de percevoir, la façon de se percevoir, et la façon dont ils sont perçus.

Par conséquent, lorsque nous apprenons de nouveaux comportements, nous les utilisons. Cela change notre façon d'établir nos relations avec les autres et avec notre environnement. En retour, notre environnement nous perçoit autrement. Tous ces changements ont rapidement un effet très concret sur notre savoir être. Lorsque ce processus d'apprentissage est centré sur notre développement professionnel et notre façon de manager, nous devenons bien plus performants.

Par conséquent, au sein des environnements d'apprentissage de Metasysteme, les participants ne se contentent pas de simplement apprendre à faire du coaching ou faire de management. Ils apprennent aussi et surtout comment véritablement *devenir* des coachs plus puissants et des managers réellement performants.

En conclusion, les environnements d'apprentissage de Metasysteme sont conçus pour permettre aux participants d'acquérir des outils de coaching extraordinairement puissants. Ces compétences de communication peuvent être utiles dans un grand nombre d'autres professions, dans la vente, le recrutement, le management, le conseil, la formation, la thérapie, etc. L'apprentissage de ces outils par des professionnels dans tous ces domaines ne leur sert pas seulement à mieux réussir. Il leur sert aussi et surtout à véritablement devenir.