COACHING

COACHING

Définition

« Le coaching consiste en une relation collaborative formée entre un coach et un coaché qui vise à atteindre des objectifs de développement personnel ou professionnel ayant de la valeur pour le coaché. Dans le domaine de la santé et des services sociaux, le coaching constitue un moyen de développer des habiletés cliniques, celles-ci pouvant être de nature plus technique ou interpersonnelle » (SACO - Stratégies de transfert et d'utilisation des connaissances, 2022)

Description

- Forme d'accompagnement structuré et personnalisé
- Permet d'obtenir des résultats concrets pour l'amélioration de la performance en ciblant des objectifs précis
- Le coaching peut être individuel ou de groupe
- Modalité reconnue comme efficace dans un contexte organisationnel

Objectifs

- Aide le coaché à progresser vers les résultats visés en lui permettant de développer ses habiletés et ses ressources
- Vise principalement à améliorer les savoir-faire et savoir-être liés aux pratiques professionnelles et organisationnelles (des formations ou lectures peuvent toutefois être suggérées par le coach pour améliorer les savoirs sur des thèmes spécifiques)
- Permet le transfert de connaissances tacites, comme il s'agit d'un moyen d'apprentissage individualisé qui se base sur le dialogue et la réflexion dans l'action

Particularités

- Le coach est une personne d'expérience avec une expertise pertinente dans son domaine, mais aussi des compétences comme accompagnateur

Avantages

- Centré sur les besoins individuels des coachés (vs la formation)
- Adapté à l'apprentissage dans une situation de travail spécifique, ce qui permet notamment la rétroaction
- Facilite l'intégration des apprentissages dans une situation concrète
- En fonction de la proximité avec l'apprenant, permet de s'adapter au style d'apprentissage propre des coachés et de valider les résultats atteints dans le processus d'apprentissage
- Facilitant si la libération de temps pour la formation dans l'organisation est limitée

Inconvénients

- Plus coûteux en temps que la formation en plus grand groupe
- Moins efficace pour la transmission de contenu théorique

MISE EN PLACE DE LA MODALITÉ

Facteurs favorables pour la réussite du coaching

- Il est important que les objectifs choisis pour le coaching soient en cohérence avec ceux de l'organisation
- Une relation de qualité s'appuyant sur la confiance doit être développée entre le coaché et le coach : l'appariement entre coach et coaché est donc important
- La capacité du coach à utiliser adéquatement plusieurs techniques et stratégies de coaching et à les utiliser au bon moment
- Jumeler le coaching à une autre activité de développement des compétences pour permettre l'acquisition des connaissances de base sur la pratique (ex. : formation)

Exemples de coaching : coaching sur les habiletés de principes pour le déplacement sécuritaire de personnes (PDSP)

Suggestions de stratégies favorisant la mise en place de cette modalité

- Le choix du coach est important : il doit avoir les compétences et qualités requises (ex. : humble, ouvert, facile d'approche). Il ne faut pas seulement que le choix du coach repose sur sa maîtrise du contenu.
- Avoir une entente écrite pour baliser la relation de coaching.

Ressources

- Pour en apprendre davantage sur la sélection d'un coach ou l'implantation : http://www.saco.uqam.ca/activite/coaching
- Pour avoir une idée des compétences requises par un coach : https://icfquebec.org/img/client/page_web/pdf/11-competences-essentielles-de-coaching.pdf
- Pour se former sur le coaching :
  - Formation en ligne d'une heure : Environnement numérique d'apprentissage (ENA) 1877. Approche coaching : Développer les collaborateurs par l'approche coaching
  - Formation en présentiel de 7 heures : https://www.usherbrooke.ca/formation-continue/programmation/activite/le-coaching-efficace/887/

Références

Chaire d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et de familles en difficulté. (2015).*Coaching.* SACO - Stratégies de transfert et d'utilisation des connaissances. Montréal : Chaire CJM-IU-UQAM d'étude sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté. En ligne : http://www.saco.uqam.ca/activite/coaching (consulté le 08/08/2022).

Voyer, B., Ouellet, S., et Zaidman, A. M. (2016*). L'accompagnement de formation individualisé en milieu de travail : rôle, stratégies et compétences de formateurs et de formatrices internes*. (Projet no 2658-13521). Université du Québec à Montréal.

Voyer, B., Ouellet, S., et Zaidman, A. M. (2017). *Accompagnement de formation individualisé en milieu de travail : récits de coachs, mentors et compagnons.* Presses de l'Université du Québec