

Les différences et les points en commun entre Formation et Coaching

Les gens me posent fréquemment des questions sur les différences entre Coaching et Formation en tant qu'approches concernant le développement des compétences managériales et des Soft Skills.



Dans une formation l'accent est généralement mis sur la transmission aux participants d'un savoir-faire à appliquer face à un problème mais leur perception personnelle de la situation passe en arrière plan. Les exemples types sont les formations de vente, la motivation des collaborateurs, comment animer une séance ou comment améliorer sa rhétorique, etc.

Dans ces cas de figure, le formateur est l'expert et il transmet un savoir spécifique. Souvent il utilise des exercices répétitifs afin d'apprendre ou d'améliorer une compétence au client avec son aide et son feed-back.

Dans le Coaching la formation est souvent un élément important, afin d'améliorer certaines compétences, par exemple les compétences de communication interpersonnelle, la gestion des situations conflictuelles, le développement du leadership, le team building etc.

Contrairement à la formation c'est le client qui est perçu comme l'expert et le coach intègre dès le début de l'accompagnement la perception personnelle de son client, afin de l'engager dans un processus créatif afin qu'il trouve lui-même la solution concernant sa situation spécifique.

Ci-après quelques exemples de différences entre le coaching et la formation

- Le coaching est interactif. La formation est instructive.
- Le coaching se sert souvent des éléments psychologiques, sans toutefois, tomber dans la psychothérapie. La formation se limite aux aspects factuels et rationnels
- Le coach et le client décident ensemble du contenu du programme, le timing et les étapes à suivre et le coaché garde la responsabilité de ses actions. Dans la formation c'est le formateur qui décide du contenu de la formation et dirige son déroulement.
- Le Coaching s'adresse principalement aux cadres et aux personnes ayant une position dirigeante qui demandent une progression rapide, concentrée, personnalisée et sur mesure de leurs compétences managériales et relationnelles. La formation est souvent généralisée et intervient principalement au niveau technique. Le rôle du coach est d'écouter et d'être dans une interactivité d'égal à égal avec son client.
- Le rôle du formateur et plutôt celui d'un instructeur. Après la formation le client est « livré » à lui-même.

Le coach accompagne le client dans le processus de l'intégration et de l'application de ses nouvelles compétences.

Bien entendu, le coaching et la formation ont aussi des points communs qui méritent d'être mentionnés :

- Le Coaching et la formation mettent en avant l'amélioration de la performance professionnelle
- Les compétences managériales doivent être suffisamment développées pour qu'un coaching ou une formation soient couronné du succès
- Les deux approches sont inappropriées pour la résolution de problèmes graves d'ordre psychologiques.

- Le coaching et la formation intègrent des exercices dans leurs programmes
- Les deux approches cherchent à faire progresser le client.
- Le coaching et la formation visent à augmenter la performance et la productivité du client et de ce fait de l'entreprise

En résumé : Le coaching et la formation sont complémentaires. Dans le cadre d'un programme de formation, le coaching assure son suivi, permet son intégration, son application immédiate et personnalisée sur le lieu du travail.