

## Coacher pour développer le potentiel humain



Par Denise Papineau

Le rôle du coach est souvent comparé à celui d'autres intervenants du monde du travail et des organisations : les consultants, les psychologues, les mentors, les formateurs, les gestionnaires... Chacun a sa formation, ses compétences, joue un rôle et poursuit des objectifs parfois semblables, souvent différents. Pour ce bulletin, nous vous proposons le portrait d'un

psychologue industriel et organisationnel en devenir. Son intérêt pour le coaching nous amène à vous présenter **Louis Baron** qui aspire à contribuer au développement des individus et de leur potentiel tout comme les coachs le font dans leur pratique.



**Louis Baron**  
étudie en psychologie industrielle/  
organisationnelle (i/o)  
à l'Université du Québec à Montréal.

### Monsieur Baron, quel est votre cheminement professionnel?

En 2002, après avoir complété un baccalauréat en psychologie, j'ai amorcé des études doctorales en psychologie industrielle/organisationnelle. Au cours de ma première année au doctorat, j'ai approfondi mes connaissances de la santé mentale au travail et de l'épuisement professionnel. Mes intérêts se sont modifiés au contact du courant de psychologie positive, orienté vers l'étude du bien-être et du développement humain. J'ai alors orienté mes recherches sur le développement professionnel des gestionnaires et leurs compétences au travail. La notion d'apprentissage dans l'action (comme en coaching), où l'individu devient le sujet actif de ses apprentissages, s'avère une inspiration pour ma démarche.

Je ne fais pas encore de coaching, mes tempes ne sont pas assez grisonnantes. La psychologie clinique s'aventure à un niveau de profondeur qui ne m'apparaît pas souhaitable en contexte de coaching. Mais les compétences acquises en psychologie i/o seront grandement utiles dans ma pratique du coaching.



### Entraînements et ateliers

#### Programme Avancé de Communication en Management

Le PACM un programme intégré de développement et d'amélioration des compétences en gestion. Il est destiné aux managers de tous les niveaux convaincus de l'importance dans la communication en gestion et désireux de progresser dans la Gestion Nouvelle Génération. Le programme est offert en inter-entreprises ou intra-entreprise ou en télé-ateliers. Prochaines sessions inter-entreprises :

- à **Montréal** : les mercredis 4 octobre, 18 octobre et 1 novembre 2006.
- à **Gatineau** : les mercredis 11 octobre, 25 octobre et 8 novembre 2006.

Pour en savoir plus : <http://www.coaching.qc.ca/fr/pecg/default.asp>

#### Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel (PECP)

Le PECP s'adresse aux francophones de tous les pays qui veulent devenir coachs professionnels. Le programme est centré sur la pratique et la discussion, et fait appel à l'autodidaxie. Le PECP conduit à une certification admise pour les reconnaissances professionnelles de l'ICF. Le PECP est disponible en deux formats : télé-formation internationale ou en salle.

- Début à **Bruxelles** : 14, 15 et 16 septembre 2006.
- Début à **Montréal** : 21, 22 et 23 septembre 2006.
- Début à **Paris** : 14, 15 et 16 septembre 2006.
- Début en **Télé-formation** : Troisième semaine de septembre 2006.

Pour en savoir plus : <http://www.coaching.qc.ca/fr/pecp/pecp.asp>

#### Programme d'Entraînement à la Télé-Formation

Donnez-vous un marché planétaire. Apprenez à faire de la télé-formation et rejoignez vos clients partout. Ajoutez un volet à votre entreprise. Apprenez « Comment concevoir, animer et mettre en marché des télé-classes de niveau supérieur ». Quatre modules pour bien maîtriser la technologie de la télé-formation, puis de la pratique, de la pratique et de la pratique!

- Début en **Télé-formation** : le jeudi 28 septembre à 13h30 (19h30 à Paris)

# Coacher pour développer le potentiel humain

## Sur quel thème porte votre thèse de doctorat?

Il existe à ce jour peu d'études empiriques sur le coaching exécutif. Mais, les études disponibles démontrent que celui-ci est efficace pour développer les compétences. Dans le cadre de ma thèse, je cherche à évaluer « l'impact du coaching exécutif » sur le développement du sentiment d'efficacité personnelle, une variable fortement liée au transfert des apprentissages.

## D'où vient votre intérêt pour le coaching?

Lorsque j'ai connu le courant de psychologie positive, il m'est apparu clair que je voulais contribuer au développement des individus dans ma pratique future, soit par la psychothérapie ou le coaching en milieu de travail. Je n'avais pas le goût de « prendre une photo » d'une réalité décourageante comme l'épuisement professionnel. Je voulais plutôt étudier les moyens permettant d'améliorer la vie des gens. Le coaching devenait un choix évident car il vise ce même objectif de développement de la personne et de son potentiel.

La rencontre d'un professeur de l'UQAM, madame Danielle Desbiens, formée chez *Coaching de gestion*, m'a grandement inspiré. Elle travaillait comme coach auprès de gestionnaires et son enthousiasme fut contagieux. Elle m'a aidé à clarifier mes intérêts en quelques séances de coaching! Monsieur Jean-Pierre Fortin, président-fondateur de *Coaching de gestion*, a aussi contribué à mon intérêt au coaching en m'offrant d'assister à deux congrès de l'*International Coach Federation*, qui se sont tenus à Québec, en 2004, et en Californie, en 2005.

## Comment faites-vous le lien entre la psychologie industrielle et le coaching?

La psychologie industrielle est une formation universitaire qui prépare à exercer plusieurs rôles dans une organisation. La formation combine à la fois des volets recherche, pratique, théorique, des stages et une thèse de doctorat. Le coaching auprès de gestionnaires est un des rôles qu'un psychologue i/o sera appelé à jouer. Le coaching se situe, selon moi, à mi-chemin entre la psychologie i/o et la psychologie clinique. La connaissance du milieu des organisations et de la dynamique des gestionnaires y joue un rôle prédominant.

Une des forces distinctives des psychologues i/o est la formation pour la mesure et l'évaluation. À partir d'évaluations complexes

(tests de personnalité, d'intérêts, mises en situation organisationnelle, entrevues), nous explorons les principales forces d'un individu et ses points à améliorer. Les *évaluations de potentiel* sont une excellente base pour un travail en coaching.

Une démarche de coaching peut prendre sa source dans ces observations (une source d'informations utiles pour connaître le contexte et aligner les objectifs). Si des problèmes psychologiques interfèrent avec des problèmes liés au travail, il importe de les traiter de manière adéquate. Une référence vers le professionnel approprié (cela fait partie de l'éthique professionnelle des coachs) est de mise lorsque qu'une problématique sort du champ de compétences du coach de gestion.

## Quelles sont les similitudes et les différences entre les deux professions?

Il m'apparaît un peu difficile, à ce niveau-ci de ma jeune carrière, de me prononcer à ce sujet. Les principales similitudes que j'y vois se situent dans le « souci du psychologue et du coach de développer les compétences personnelles et professionnelles de la personne accompagnée ». Les différences se situent au niveau de la formation et des autres rôles que les psychologues i/o sont amenés à remplir.

## Quel est l'avenir des deux professions dans le développement organisationnel?

Le développement organisationnel passe de plus en plus par le développement des individus. Les organisations font de plus en plus appel à des psychologues et à des coachs afin d'évaluer leurs employés ou futurs employés, et les aider à se développer pour occuper des postes clés. Les demandes à la hausse pour des psychologues i/o et des coachs professionnels en sont le témoignage.

La rencontre d'un professeur de l'UQAM,  
madame Danielle Desbiens,  
formée chez *Coaching de gestion*,  
m'a grandement inspiré.

## Dans un monde idéal, comment voyez-vous votre avenir professionnel?

Bonne question! Je souhaite accompagner les gens dans leur développement, personnel ou professionnel. J'aimerais œuvrer dans les organisations en formation, en accompagnement individuel et en diagnostic organisationnel. Également, je compte pratiquer en bureau privé la psychothérapie adulte humaniste, un domaine fascinant! Une pratique hybride m'apparaît une excellente façon de me nourrir personnellement et professionnellement.

Accessible gratuitement, *Coach Efficace* est un bulletin périodique publié sur Internet à l'intention des leaders qui pratiquent le coaching. © Les droits de reproduction sont réservés.

ISSN – 1499-3422

Dépôt légal : juin 2006 (BAC et BNQ)

Le genre masculin est utilisé sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.

Éditeur : Jean-Pierre Fortin

Rédactrice : Denise Papineau (dpapineau@coaching.qc.ca)

Révision linguistique : Diane Riel

Gestion : Nadine McPhail-Fortin (nmcphail@coaching.qc.ca)



37, Place de la Rochelle, Sainte-Julie (Qc) Canada, J3E 3G2  
Téléphone : (514) 735-9333 ou 1-888-764-3623  
Télécopieur : (450) 649-6372  
Courriel : info@coaching.qc.ca  
Site Internet : www.coaching.qc.ca