

**La formation ?
Est-ce la seule bonne réponse
pour faire évoluer hommes et organisations ?**

Point de vue de Patricia Sales, DRH et Michèle Vayn, consultante-coach

Pour accompagner les évolutions nécessaires face à un environnement et des exigences de plus en plus mouvants et complexes, la formation, initiale ou continue, est la réponse officielle la plus souvent donnée.

Est-ce que la formation apporte le résultat désiré?

A la base de toute formation, siège une hypothèse : certains peuvent penser pour d'autres et leur imposer un certain conditionnement ou mode opératoire "universel". Certes méthodes et techniques peuvent être formatées, enseignées et apprises. C'est la mission des écoles. Ainsi une formation centrée sur le contenu détenu par le formateur apporte un contenu en "prêt à penser" qu'il suffirait de reproduire pour obtenir satisfaction.

Qui dit formation dit apprendre des savoir, des savoir-faire à utiliser dans l'activité professionnelle. Formation implique "formater", donner "la bonne forme" à reproduire pour faire face à une réalité changeante.

Hommes et femmes responsables en entreprises, aspirent à devenir des acteurs engagés par choix plus que par soumission ou obligation. La seule formation est-elle compatible avec les mentalités des professionnel(le)s de 2008 qui souhaitent donner du sens à leur activité et devenir partenaires de leur entreprise?

La formation, souvent limitée au transfert d'un savoir générique ne semble plus suffire car elle ne sollicite que rarement les leviers de l'implication, de la compréhension, du désir d'agir, sources du désir d'implication.

Comprendre ses propres mécanismes de performance et de motivation devient aujourd'hui un pré-requis pour revoueler les engagements et déployer le potentiel des managers. Cela suppose d'y avoir accès. Or la formation ne répond guère à ce besoin montant.

Depuis une décennie au moins, Patricia Sales et Michèle Vayn ont observé l'émergence de cette situation. Elles en concluent que les organisations ont besoin d'animateurs et de facilitateurs au moins autant que de formateurs. L'enjeu majeur de tous est devenu la personne, comme ultime lieu de décision et de mise en actes, source de performance, individuelle et collective.

Dès lors, identifier les leviers personnels du désir, renouveler les objectifs professionnels et encourager à "oser l'impossible" devient un enjeu majeur pour accroître la motivation et amener à des prises de décisions personnelles porteuses de changement et de succès.

La construction de l'identité professionnelle dans le temps devient un axe à considérer. Le coaching apporte une réponse à la fois pertinente et respectueuse. Les entreprises ne s'y trompent pas : elles font de plus en plus appel à cette approche, tant pour soutenir leurs équipes que leurs managers.