



PROFILS

HORIZONS 347 : LA STRATÉGIE DU DAUPHIN POUR PRENDRE LA VAGUE.



La stratégie du dauphin ? La recherche opiniâtre du "comment faire"...

"Le dauphin est l'animal le plus intelligent du monde aquatique, celui qui élabore la stratégie la plus judicieuse; jamais il n'attaquera gratuitement un congénère, préférant exploiter chez lui ce qui pourrait lui être profitable. Parce qu'il est vraiment une illustration du "gagnant-gagnant", nous l'avons repris comme symbole d'Horizons 347, en l'alliant à notre logo. Ce mammifère est aussi caractérisé par sa vélocité, facteur qui nous est propre : nos formations permettent d'atteindre des résultats promptement !...", affirme Alain Losier.

La PNL Humaniste®

Doté de vingt années d'expérience dans le domaine commercial, dont plus de dix ans de direction d'équipe, psychothérapeute et consultant, Alain Losier fonda, en 2000, la société Horizons 347, sise à Waterloo et s'adjoignit la collaboration de Marie-Luce Dossche, armée d'une formation en psychothérapie. Ils élaborèrent leurs formations au départ de la "PNL Humaniste®", créée en 1996 par Monsieur Losier. La "PNL", pour "Programmation Neuro-Linguis-

tique", est une discipline pratique proposant des outils de changement, au niveau des comportements, capacités, croyances,... Elle se greffe sur le quotidien de l'individu pour susciter en lui des **changements durables et féconds**.

"Les chefs d'entreprise, responsables des R.H, commerciaux... trouveront, chez Horizons 347, des modules leur apportant des réponses : "Accompagner le changement", "Réussir son objectif", "Motiver vos collaborateurs", "Communication efficace", "Développer sa créativité", "Gestion du temps", "Gestion du stress", "Initiation à la PNL Humaniste®", "Stratégies pour réussir". Nos formations comme "La voie royale vers la réussite®" et "La voie royale vers le coaching" sont axées sur la structure, le "comment" plutôt que le "pourquoi". Elles visent à augmenter le savoir-faire, les compétences des participants en apportant la dimension du savoir être, souligne Marie-Luce Dossche. Les personnes apprennent à changer, durant le temps de la formation et entre les sessions... Notre objectif est de les aider à découvrir une façon de faire personnelle afin de construire de nouveaux schémas pour le long terme, qui seront toujours valables, quel que soit l'environnement !"

"Ca ne marchera pas"... et pourtant !

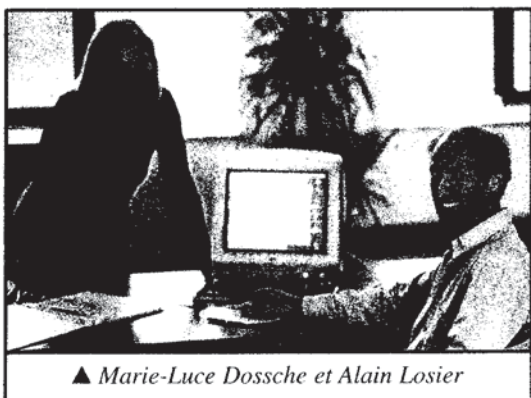
Les participants arrivent souvent sceptiques, convaincus qu'ils ne trouveront pas les solutions à des problèmes qu'ils traitent depuis dix ans et que, de toute manière, en un laps de temps réduit, c'est impossible. Tous d'abord, les formateurs les invitent à dresser un état des lieux (*leurs ressources, manques, freins*) et à définir leurs objectifs. Ils les poussent - après identification des "freins" - à douter de leurs croyances bien ancrées. Ensuite, ils les stimulent à mettre en place de nouvelles croyances porteuses et les orientent dans l'acquisition de références, de preuves qui les convaincront d'épouser ces nouvelles croyances, mieux adaptées et de les conserver. Les outils sont proposés en fonction des vécus respectifs. Si l'un soutient qu'"il ne pourra jamais réussir parce qu'il n'a pas de diplôme", les formateurs l'invitent à rencontrer la (les) personne(s) qui ont bien réussi, malgré cela (*hommes politiques, chefs d'entreprise*).

Les sessions sont réparties sur plusieurs semaines, afin de ne pas trop bouleverser l'organisation professionnelle et de favoriser la maturation de la pédagogie... Le groupe est divisé en sous-groupes de travail de trois personnes. Chaque semaine, celles-ci mettront en pratique directement au sein de leur entreprise les outils traités lors des séances et, lors de la réunion suivante, elles seront coachées sur leurs applications concrètes. La "fertilisation croisée" - l'échange d'expériences, très riche d'enseignements - est en effet renforcée par un coaching actif. Il consiste en un suivi personnalisé, afin de vérifier que chacun se rapproche bien de l'objectif défini à la base, de le recadrer ou le redéfinir, s'il y a lieu.

Le bouche à oreille a rapidement assis la notoriété de la société. Les chèques-formations (*permettant jusqu'à 75 % de remboursement*), la reconnaissance en tant que formateurs par la Région Wallonne et l'agrégation du Ministère de l'emploi en tant que formation professionnelle dans le cadre du congé-éducation payé furent des coups de pouce non négligeables pour Horizons 347. "Chez nous, les axes de communication, stratégie de changement, dynamisme et passion se croisent... Le dernier n'étant pas le moindre puisque c'est en trouvant le moyen de faire les choses avec enthousiasme que la motivation sera accrue, avec les conséquences qui s'ensuivent..."

Un jour, un marchand de fruits et légumes a suivi l'une de nos formations. Avec lui, nous avons constaté que, d'humeur maussade au réveil, il était moins ouvert à sa clientèle le matin. Nous lui avons suggéré de diffuser de la musique classique qu'il apprécie énormément à ce moment de la journée. Les clients ont trouvé l'initiative sympathique et lui-même, plus détendu, les a mieux servis. Le résultat ? Une augmentation de son chiffre d'affaires ! "conclut Marie-Luce Dossche avec un sourire..."

S. Heffinck,



▲ Marie-Luce Dossche et Alain Losier



HORIZONS

Institut Horizons347

www.horizonsdevie.com