

# BIENVENUE

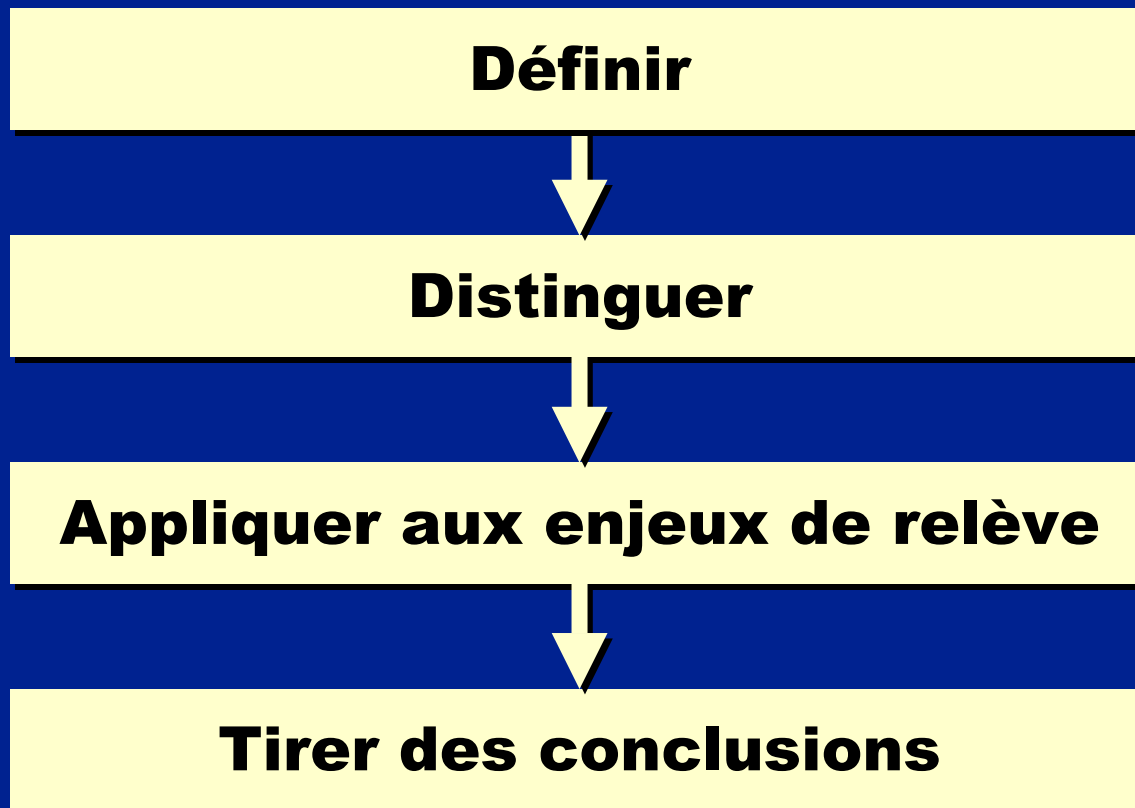
**Le *coaching* :  
mode passée ou  
passage obligé?**

**Michel Gendron, associé  
Président-directeur général**



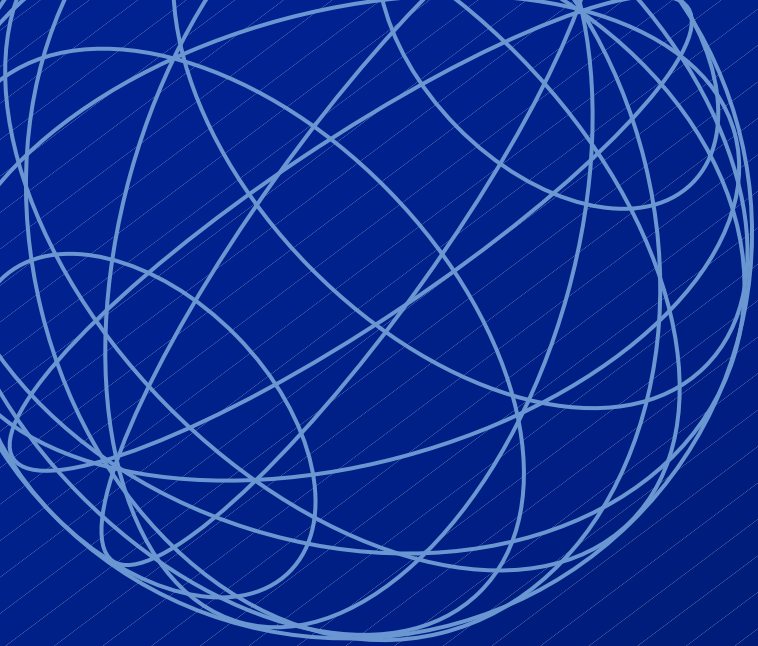
# INTRODUCTION

# Mon propos d'aujourd'hui





# **Le *coaching* : mode passée ou passage obligé?**



# **Le *coaching* : d'abord une question de définition**



**Y a-t-il encore de la place  
pour les patrons  
dans les organisations?**

# Un des quatre rôles fondamentaux du gestionnaire



**Gestionnaire**

**Leader**

**Superviseur**

**Communicateur**

**Coach**

**Vision**

**Résultats**

**Information**

**Compétences**

**Mobilisation**

**Performance**

**Cohérence**

**Développement**



# Distinguons les rôles

## Supervision

## Coaching

### FOCUS

Encadrer et évaluer la performance des employés dans le poste actuel

Conseiller et soutenir le développement des compétences requises des employés ou des collègues

### POUVOIR

Pouvoir hiérarchique délégué par l'autorité qui choisit de recevoir le *coaching*

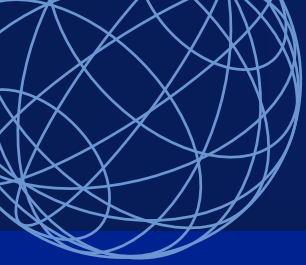
Pouvoir d'influence consenti par la personne

### CIBLES

Résultats / continu

Compétences / ponctuel





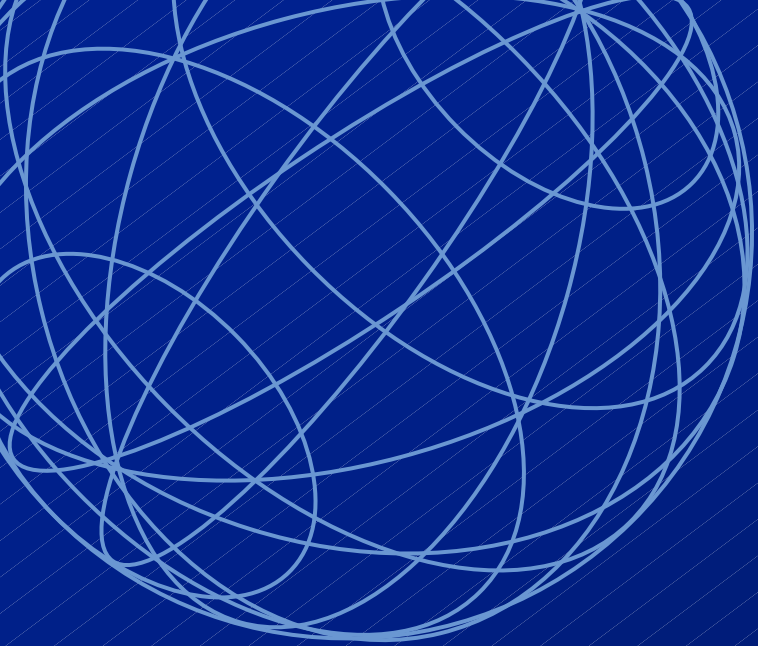
# Faire cohabiter les deux rôles

- Bien démêler les deux rôles
- Maîtriser les compétences spécifiques à chaque rôle
- Clarifier ces rôles auprès de mes employés
- Gérer ouvertement les conflits de rôles avec les personnes concernées
- Éviter d'exercer les deux rôles au même moment



# Une définition du *coaching*

**Une relation de soutien entre  
une personne qui veut  
apprendre,  
développer ses compétences  
et qui choisit d'être aidée  
ET  
un coach  
qui peut donner le soutien  
au développement.**

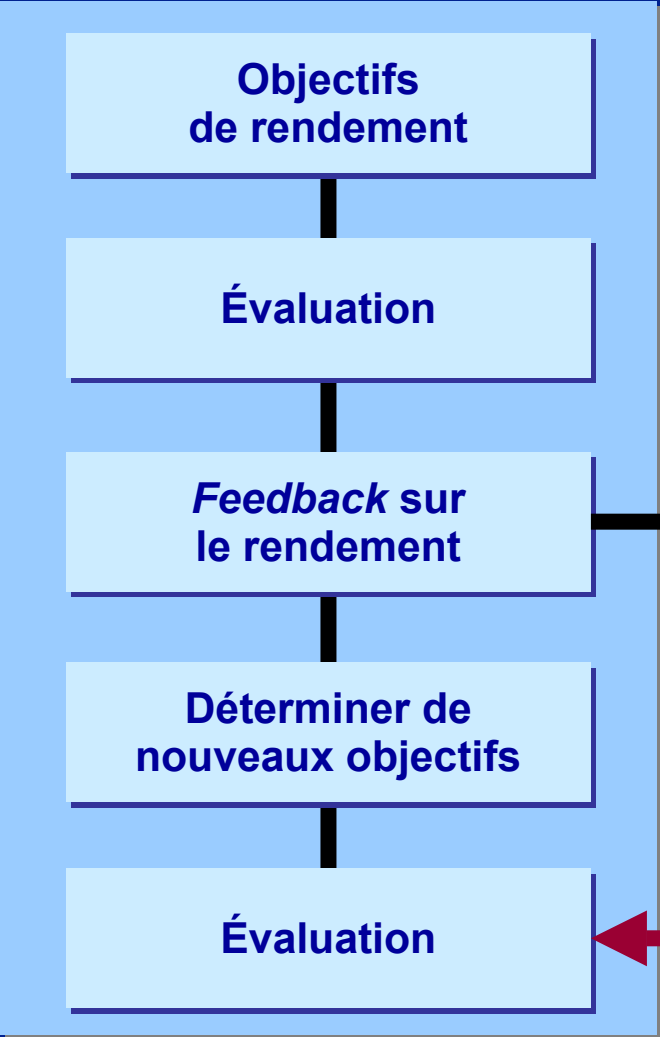


# **Le *coaching* : un modèle, un processus**

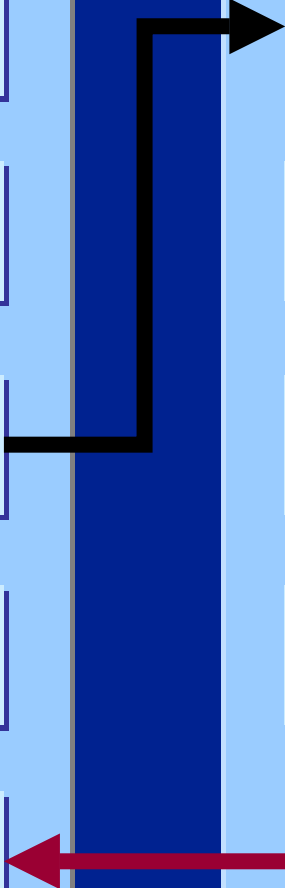
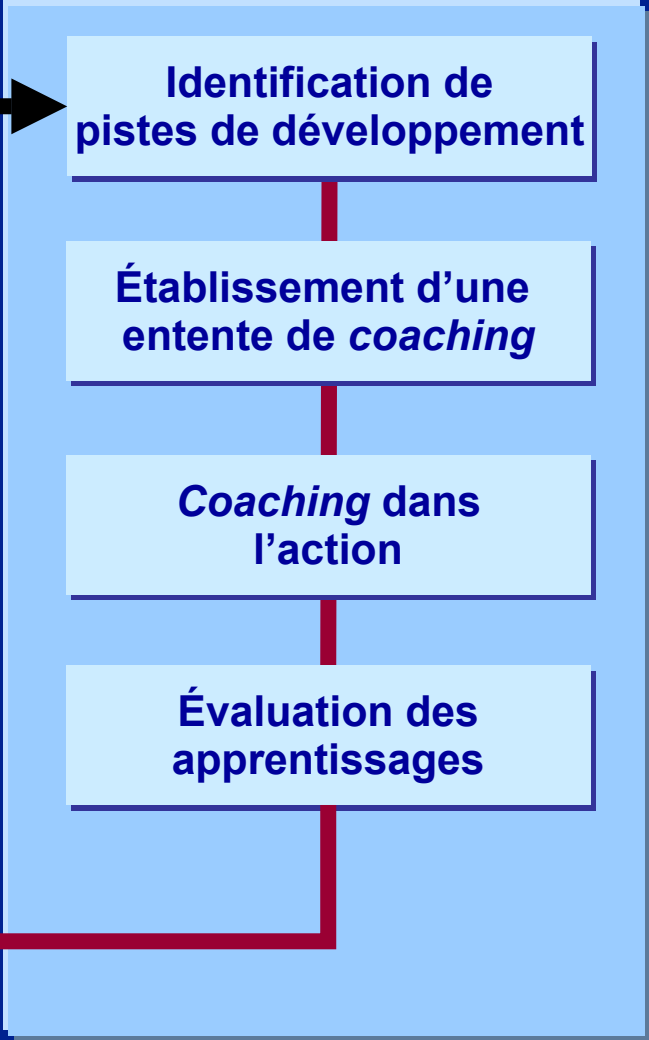


# Le lien avec l'évaluation du rendement

## SUPERVISION



## COACHING

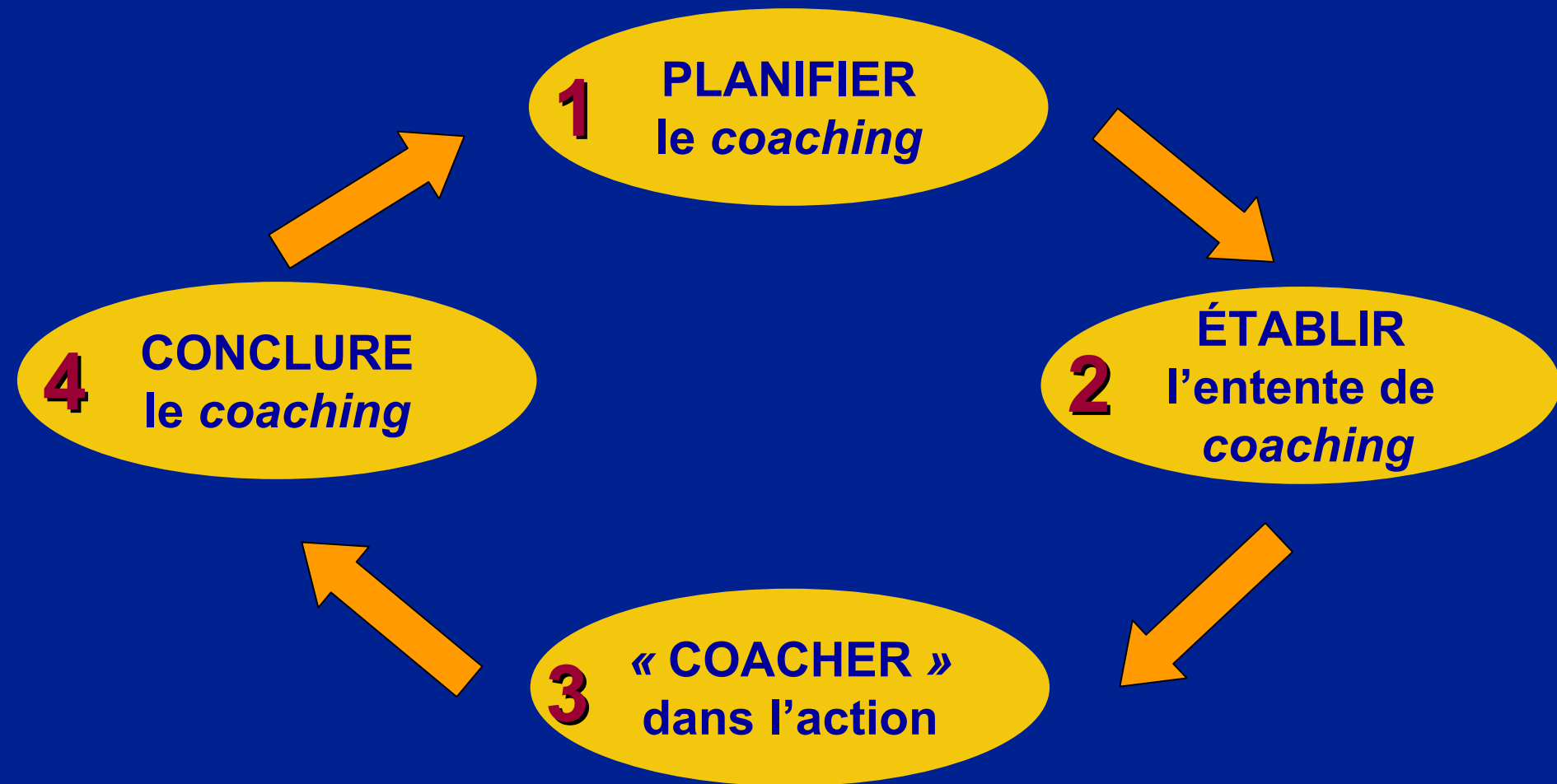




# Des conditions organisationnelles

- Un processus annuel de gestion de la performance
  -
- Un profil de compétences défini
- Un soutien à l'élaboration des « PDP »
- Une culture qui valorise l'apprentissage

# Le processus





**Quel est le lien avec les enjeux de relève?**



# La notion de performance durable

**Supervision**



**Résultats**



**Coaching**



**Compétences**



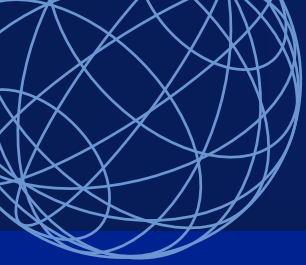
**PERFORMANCE  
DURABLE**

Maintenir ou  
augmenter  
la performance

Pérennité de  
l'organisation

Développer les  
compétences et  
l'employabilité  
des personnes



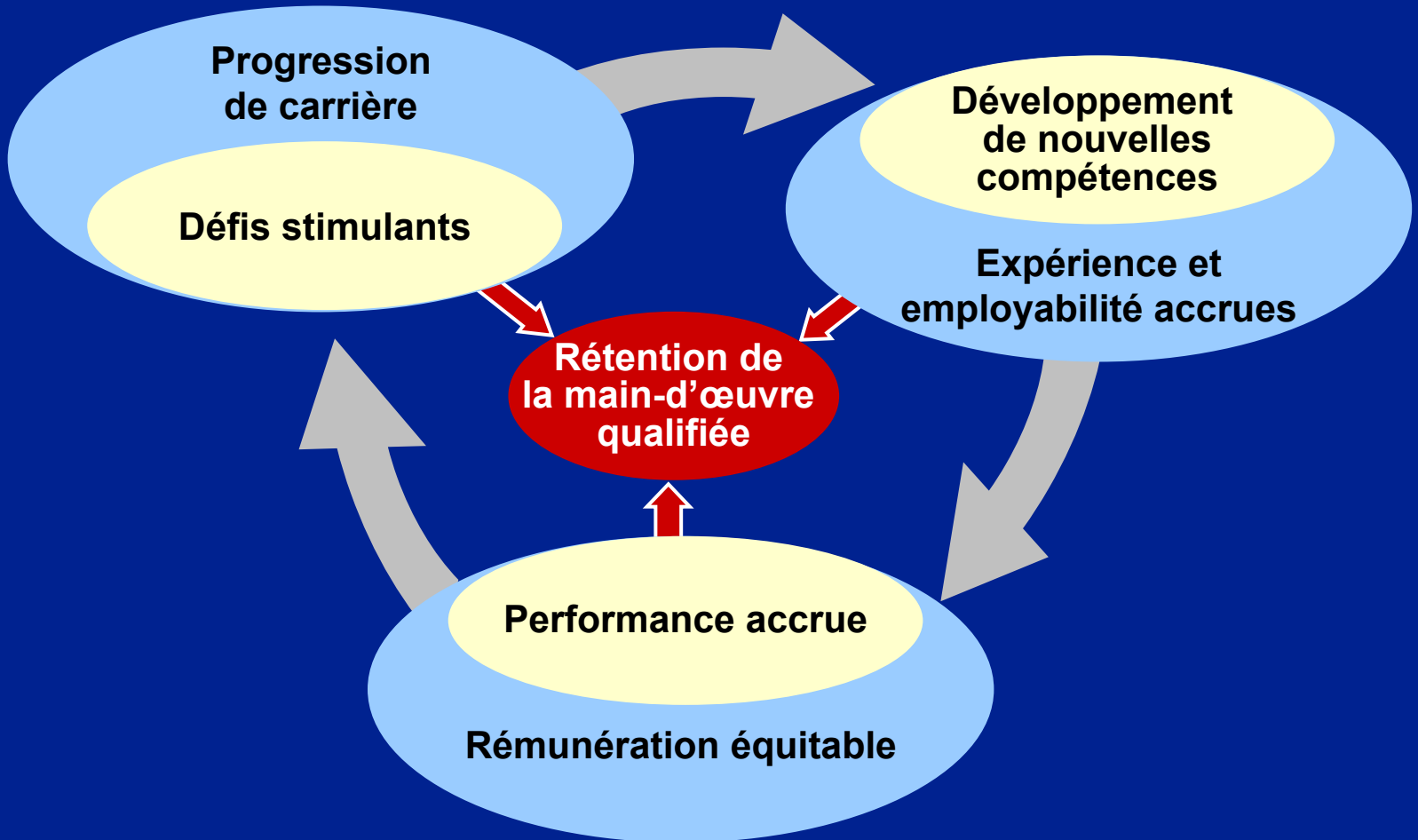


# Un environnement stimulant

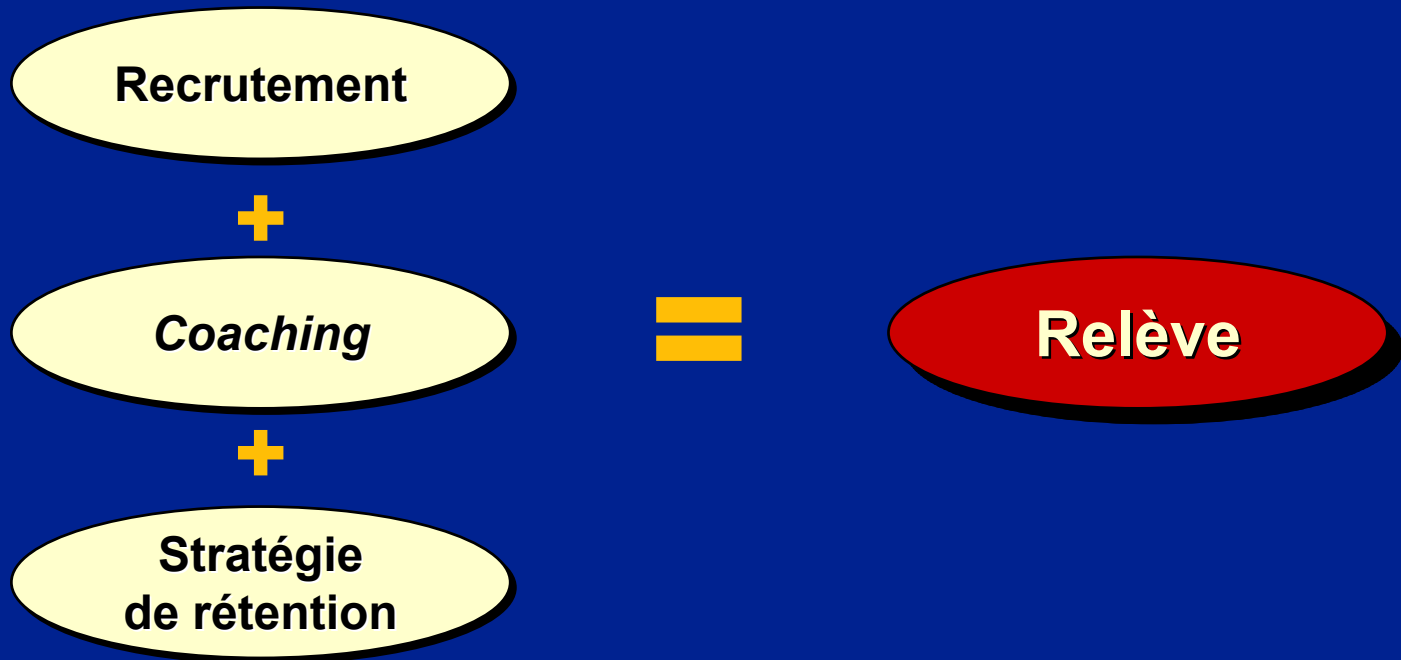
## Un environnement professionnel qui :

- permet un équilibre de vie
- permet d'assumer des responsabilités
- permet d'apprendre et de s'épanouir
- permet de progresser

# La rétention des ressources



# La relève au-delà des stratégies de recrutement

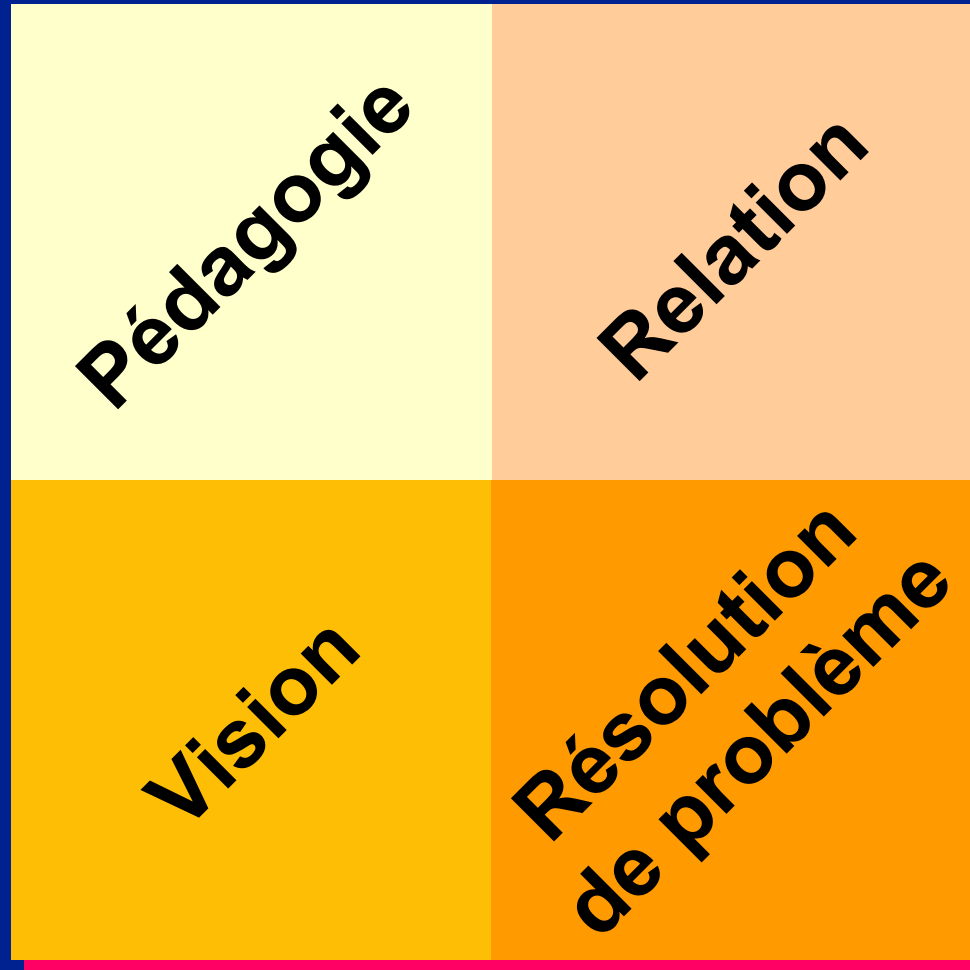




# Qu'est-ce que ça prend pour être un bon *COACH*?



# Les quatre champs de compétence du coach





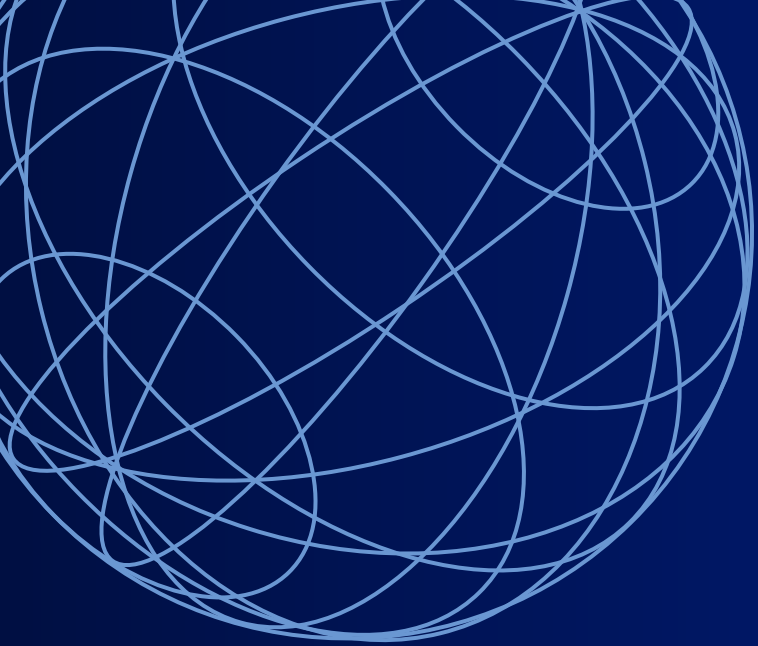
# En guise de conclusion

- **Un rôle clé du gestionnaire moderne**
- **Une stratégie essentielle de développement de la relève**
- **Une contribution à la création d'un environnement professionnel stimulant**
- **Un impact indéniable sur la rétention des ressources**
- **Un outil incontournable aux transferts des savoirs**

# Jouer son rôle de *coach*







# MERCI

**Le *coaching* :  
mode passée ou  
passage obligé?**

**Michel Gendron, associé  
Président-directeur général**