Coach Efficace

Visitez notre site Internet www.coaching.qc.ca

Hiver 2012 | Bulletin pour les Leaders | Volume XIII, numéro 2

L'éthique du coach et les réseaux sociaux

Jean-Pierre Fortin,
président-directeur général, MCC, CRHA, CA

L'avènement des réseaux sociaux a bouleversé nos façons d'entrer en communication avec le monde. Il est maintenant facile de se connecter avec des dizaines, voire des centaines de personnes un peu partout et d'entretenir une relation personnelle ou professionnelle. De plus en plus de coachs créent stratégiquement un réseau dans le but de promouvoir leur visibilité et de se relier avec des personnes physiques ou morales. Pour ce faire, ils se font connaître et cherchent également à organiser des groupes autour de thèmes rassembleurs.

Dans ce numéro

- L'éthique du coach et les réseaux sociaux
- Devenir coach exécutif
- Réflexions et diagnostic organisationnels
- Découvrez nos programmes et services en coaching
- Des professionnels du coaching au service de votre réussite

Quelques visites sur des sites de réseaux sociaux permettent de constater que de nombreux coachs ont su profiter de cette nouvelle vague et sont en voie de se constituer de solides réseaux qui contribueront à leur succès. Par ailleurs, ce qui commence à gêner concerne l'inflation verbale (ou manipulation verbale) qui meuble certains sites. Il est facile de duper des lecteurs prêts à croire tout ce qu'ils lisent. S'il est de bonne guerre de se présenter au mieux de ce que l'on est, de ce que l'on a fait et de ce que l'on peut faire, l'intégrité s'impose, surtout pour un coach professionnel. Or, à cet égard, il semble bien que certains de nos collègues ne résistent pas à la tentation de se gonfler comme la grenouille qui voulait paraître plus grosse que le bœuf.

Par exemple, si quelqu'un a occupé un poste de directeur pendant une année, puis a été promu à un poste de vice-président durant un mois avant d'être remercié, il n'est pas juste de dire qu'il a été vice-président pendant quatorze mois. Que peut cacher un tel besoin d'inflation? Combien d'autres informations trompeuses contient le site de cette personne? Pourquoi ce désir de projeter une image de soi plus séduisante que la réalité? Sans doute l'orgueil y est pour quelque chose. Se peut-il que la personne elle-même se voit si petite en dedans qu'elle ressent un indicible besoin de projeter une image plus grande que nature?

L'article 16 du « Code de déontologie » de *l'International Coach Federation* (ICF) ne manque guère de précision quant à la voie à adopter par les coachs professionnels : « Je ne donnerai à mes clients ou prospects quelque information ou avis que je sais ou crois trompeur ». L'énoncé est clair et ne requiert aucune nuance.

En même temps, la réalité dont nous faisons état suggère que, en qualité de lecteur ou visiteur d'un site, la prudence et la vigilance sont de mises : il ne faut pas prendre comme argent comptant tout ce qu'on lit sur les sites de réseaux sociaux. Là aussi, il y a des arnaques.

L'année 2012 marquera un tournant dans la propagation des réseaux sociaux. Ceux-ci représentent une belle occasion de se faire connaître et de bâtir des réseaux de relations efficaces. Si l'audace est de mise dans les stratégies mises en place, la sobriété s'impose dans la présentation des informations de telle sorte que l'image projetée corresponde fidèlement à la réalité.

Que l'année qui s'amorce vous soit bénéfique à tous égards!

Devenir coach exécutif

Une des professions les plus enviées et recherchées actuellement.

INVITATION – Petit-déjeuner d'information
Le vendredi 17 février de 7 h 30 à 9 h 30

Programme de développement en coaching exécutif

réservé exclusivement aux personnes détenant une expérience du monde exécutif.

POUR PLUS D'INFORMATION
Michèle Ferland
VP Communications et marketing
514 735-9333 poste 1

COACHING DE GESTION INC.
L'INSTITUT DU DÉVELOPPEMENT EN COACHING EXÉCUTIF

www.coaching.qc.ca

Avec cette fin d'année toute proche, il n'y a pas de meilleurs moments pour vous remercier, chers lecteurs, de votre intérêt soutenu pour notre publication.

Toute l'équipe de Coaching de gestion vous souhaite de très joyeuses Fêtes, en présence des personnes qui vous sont chères, et vous adresse, de même qu'à vos proches, ses meilleurs vœux de santé, de paix, de bonheur et de prospérité pour la nouvelle année.

Réflexions et diagnostic organisationnels

Par Denise Gaudet, ACC, B.A.
Coach-leader

Se situant parmi l'un des meilleurs processus d'autoévaluation, le diagnostic organisationnel permet d'évaluer objectivement l'ensemble des fonctions et activités de l'entreprise. Il incite à mettre en place un plan concret de modifications ayant pour objectifs l'amélioration des performances de l'organisation et l'évaluation de la qualité de ses services.

Cet outil indispensable porte un regard différent et réaliste sur l'ensemble des activités de l'organisation, favorise une optimisation de ses systèmes, procédures et politiques, réévalue ses capacités de performance, en fait émerger les points faibles et les points forts, mais surtout, il stimule les décisions pertinentes et privilégie les moyens nécessaires pour rester compétitif et performant.

En établissant ce diagnostic, une approche globale, voire même systémique, s'impose en tenant compte de l'ensemble des composantes de l'organisation, et ce, selon quatre axes principaux : le contexte externe, la capacité, la motivation et la performance organisationnelle. L'analyse des informations ainsi recueillies permettra une mise en application de moyens concrets permettant de corriger les problématiques décelées.

Pour contribuer à relever cette réflexion organisationnelle, voici les principales démarches, susceptibles de guider ce processus, à effectuer et à situer sur un échéancier réaliste :

1. Planification du processus de cueillette d'information
2. Analyse systémique du contexte et de l'environnement
3. Identification de la problématique et priorisation des solutions
4. Détermination de l'objectif souhaité
5. Priorisation des besoins
6. Clarification d'une stratégie d'intervention
7. Mise en place d'un plan d'action concret et réaliste
8. Suivi sur la démarche et sur les résultats en progression
9. Bilan global sur les résultats obtenus
10. Programme de maintien de la démarche

Les éléments favorisant l'atteinte de résultats qualificatifs supérieurs d'une telle démarche organisationnelle nécessitent :

- Une implication formelle de la haute direction et de ses dirigeants
- Une motivation à vouloir le changement souhaité
- Un but et un objectif clairement identifiés
- Des résultats pertinents à court, moyen et long termes
- Un plan de communication efficace
- Un engagement partagé et une participation de chacun des intervenants
- Une approche participative
- Des solutions adaptées à la réalité concrète, vécue au sein de l'organisation
- Une mise en application d'un plan d'actions pratiques, aux effets mesurables, permettant le réalignement des changements souhaités.

Pour des résultats exceptionnels, surpassant même vos attentes, un accompagnement en coaching peut vous aider à clarifier, réaliser et concrétiser de nombreux aspects et éléments soulevés par ce diagnostic organisationnel.

Voici donc à titre d'exemples quelques questions d'impact pouvant encourager cette réflexion et cette démarche :

- Quels seraient les aspects particuliers de votre contexte organisationnel les plus importants à suivre spécifiquement?
- Quels sont les aspects de la culture de votre organisation qui l'aident à accomplir sa mission et vision à long terme?
- Dans quelle mesure le leadership de vos gestionnaires a-t-il une incidence sur la performance de votre organisation?
- Votre planification stratégique vous permet-elle d'atteindre les buts et objectifs que vous avez établis?
- Dans quelle mesure la structure de votre organisation facilite-t-elle sa performance?
- De quelle façon vos politiques et procédures sont-elles propices au développement de la performance de vos ressources humaines et matérielles?
- De quelle façon la démarche utilisée reconnait-elle l'appréciation et la valorisation de son personnel et de leurs besoins?
- Les états et systèmes financiers de votre organisation sont-ils propices à une bonne performance?
- Comment votre organisation planifie-t-elle et encadre-t-elle ses différents programmes de fonctionnement?
- Votre processus de résolution de problème et de prise de décision aide-il votre organisation à remplir ses fonctions?

Je ne saurais terminer cet article sans vous citer ce que certaines personnes ont dit :

- « Il n'y a rien de négatif dans le changement, si c'est dans la bonne direction ». – Auteur inconnu
- « La clé la plus importante pour atteindre un grand succès, c'est de décider de ses buts, se lancer, commencer, prendre des actions, bouger ». – Brian Tracy
- « Les plus grandes histoires de succès sont celles de personnes qui, ayant reconnu un problème, l'ont transformé en une opportunité ». – Joseph Sugarman

Réflexion, diagnostic, planification stratégique ... que de beaux défis organisationnels!

Découvrez nos programmes et services en coaching

Accédez à l'une des professions les plus prometteuses de la décennie

Programme d'entraînement au coaching professionnel
accrédité par l'International Coach Federation (ACTP) pour devenir un coach professionnel qui se démarque par son calibre et son leadership.

Prochaines cohortes : Hiver 2012. Période de recrutement en cours.

Joignez les rangs d'une profession de plus en plus enviée et recherchée

Programme de développement en coaching exécutif
- orienté sur l'acquisition et le développement des compétences en coaching exécutif pour accompagner cadres supérieurs et dirigeants;
- réservé exclusivement aux personnes occupant une fonction exécutive ou intervenant auprès d'exécutifs.

Petit-déjeuner d'information : le 17 février 2012
Début de la prochaine cohorte en salle : 4 mai 2012

Période de recrutement en cours.

Entrez dans le Nouveau Monde – Initiez-vous à la téléformation

Programme d'entraînement à la téléformation
pour acquérir les habiletés qui vous permettront de concevoir, animer et mettre en marché des téléclasses de qualité supérieure.

Recrutement continu.

Apprenez les secrets de la performance

Programme d'entraînement pour gestionnaires-coachs
pour développer de nouvelles compétences en gestion par une approche mieux adaptée au personnel de la nouvelle génération.

Recrutement continu. Sessions publiques ou en entreprises.

Développez vos compétences de coachs

Ateliers de développement professionnel et personnel
pratiques et interactifs pour améliorer vos compétences et mieux vous outiller.
- Certification TRIMA en coaching : 26, 27 et 28 janvier 2012
- Le NOVA Profil : 23 mars 2012

Recrutement continu.

Engagez un coach professionnel

Services de coaching professionnel
pour atteindre vos objectifs et cibles de développement plus rapidement et plus efficacement (services personnalisés bilingues).

POUR INFORMATION :
Michèle Ferland, VP Communications et marketing
514 735-9333 poste 1 ou sans frais 1 888 764-3623 poste 1
Courriel : info@coaching.qc.ca
WWW.COACHING.QC.CA

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 : Décembre 2011 (BAC et BNQ).
Le genre masculin est utilisé sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.
Éditeur : Coaching de gestion inc.
Gestion : Michèle Ferland (info@coaching.qc.ca)
Rédactrice : Germaine Lalonde (glalonde@coaching.qc.ca)
Révision linguistique : Mélanie Rivest (mrivest@coaching.qc.ca)

COACHING DE GESTION INC.
L'Institut pour le Développement du Potentiel Humain

Téléphone : +1 514 735-9333
ou 888 764-3623
Télécopieur : +1 514 735-9333
Courriel : info@coaching.qc.ca
Site Internet : www.coaching.qc.ca

Des professionnels du coaching au service de votre réussite

Coaching InterRessources
Un monde de possibilités à votre portée !
Sylvie Venne, PCC
Coach professionnelle
Tél. : 450-558-2507
sylvie.venne@videotron.ca
www.coachinginterressources.com

Danielle Thuot ACC, e.r.
Chef d'entreprise, Coach certifié
Experte en développement du Capital Humain
• Coaching d'affaires
• Coaching de vie
• Relation d'aide
daniellethuot@videotron.ca
Tél. : 514 796-7705
Téléc. : 450 939-2024

Je vois à travers!
Luc Lacasse
Conseiller en technique de vente
C.514.569.1282
lacasseluc@hotmail.com - 13675 Des Saules, Mirabel Qc J7N 3G1

Dominique Allaire
La coach de vie...
au service de votre génie!
Coach de vie personnelle et professionnelle
Auteure et conférencière
1029, Fernand-Rancourt
Québec (Québec) G1Y 3T9
418-204-4268
www.dominiqueallaire.com
www.byebyebog.com

Jean Robichaud, Consultant
Conseil, Coaching & Mentorat en gestion
1 200 Chemin du golf, Bureau 501
Ile des Sœurs, QC
Canada, H3E 1P5
Téléphone: 514-889-8112
jean.robichaud@videotron.ca

DÉRY & associés
gestion humaine des ressources
Jolyne Lalonde ACC
Coach certifiée + Conseillère TRIMA accréditée
jlalonde@danieldery.com
1.888.762.4545
www.danieldery.com