

Dans ce numéro

Le coach qui fit jaillir
l'étincelle 2

Pour une performance
supérieur 3

Formulons un souhait ensemble

Que l'année 2002 soit une année de changements pour le mieux dans notre monde. En me changeant moi-même pour être un peu plus respectueux avec toutes les personnes de mon environnement, le monde aura déjà commencé à changer à la fin de l'année 2002.

Parole de coach

**Qui connaît bien
les autres est un érudit**

**Qui se connaît
est un sage**

Lao Tseu

Gestionnaires par choix

Leaders malgré eux

Lorsque les individus acceptent une promotion ou répondent à une offre d'emploi de cadre, ils ne prennent pas forcément en ligne de compte que cette étape en est une qui vient consacrer leur choix d'exercer du leadership. Alors commence pour eux un long chemin au cours duquel ils auront à renforcer leur fondement personnel pour consolider les piliers du leadership : leur crédibilité et leurs compétences à gérer des ressources.

Jean-Pierre Fortin
Éditeur

Lorsqu'un individu accepte de coordonner l'activité d'une ou de plusieurs personnes, il accepte en même temps d'assumer un rôle de leader. Philip Crosby¹ définissait ainsi le leadership : « Le leadership est un geste délibéré en vue de susciter des actions humaines d'une manière planifiée dans le but d'accomplir ce que le leader veut vraiment. » Le pas est vite franchi pour arriver au seuil du management.

Ce qui distingue les leaders de leurs collaborateurs tient à quatre choses en particulier :

- Une idée plus claire de ce qu'il y a à faire (je sais vraiment ce qu'on a à faire)
- Une véritable philosophie personnelle (j'apprends, j'innove et je décide)

- Une relation plus respectueuse (je communique en coach plutôt qu'en « boss »)
- Une vision plus large (je vois un peu plus loin)

Maintenant, pour être perçu comme leader par les collaborateurs, deux facteurs sont essentiels :

- Être crédible (on peut avoir confiance en lui; il est honnête et intègre; il fait ce qu'il dit; il est cohérent et il nous respecte)
- Être compétent (il est capable de faire certaines choses de façon habile; il apprend et il consulte; il communique efficacement; il cherche à s'améliorer constamment; il fait ce qu'il faut pour créer un environnement motivant)

Suite en page 4

COACHING



DE GESTION INC.

COACHING DE GESTION INC et SES PARTENAIRES

Programme d'Entraînement au Coaching pour Gestionnaires
Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel
Coaching d'Affaires Personnalisé
(450) 649-5505 ou 1-888-764-3623

www.coaching.qc.ca
Membre de NABC et ICF

À Québec :
Groupe Conseil Or – (418) 836-5160
www.optionresultats.com

À Ottawa :
Cirrus Research Associates – (613) 834-2888

À Montréal :
Exclamaction – (514) 745-4910
Sylvain Darche – (450) 670-2037



Le coach qui fit jaillir l'étincelle

LE COFFRE AUX TRÉSORS
DES COACHS

Il y a quelques semaines, alors que je me rendais dans le sud de la France et devais parcourir en voiture environ 900 km, je me suis arrêté chez une tante. Le soir, à la table, elle me

présente à la petite amie de son fils. Je m'intéresse à tout le monde -car je les vois très peu - en posant des questions de tous ordres.

Par Yves Richez,
Vannes, France

Puis, j'arrive à cette jeune demoiselle qui me répond qu'elle veut être médecin. Je sens néanmoins dans sa voix une forme de mélancolie. Avec ma déformation professionnelle de coach, je l'avoue, je m'y attarde. Elle m'explique très rapidement qu'elle est passionnée par la publicité, mais qu'on lui a déjà dit que la pub était un métier

d'élite, qu'il fallait être brillant, etc.. Naturellement, je tâche d'aller au-delà de ses idées négatives en lui demandant de me parler de ses réelles motivations, de ses talents naturels. Alors là, je découvre une véritable artiste, peignant, dessinant, modelant depuis son plus jeune âge. Mais, la soirée avance et le lendemain je dois reprendre la route très tôt pour parcourir mes 500 km restants. Je lui promets donc de revenir le soir-même pour qu'elle nous montre ses dessins.

Le lendemain, en fin de journée, j'arrive chez ma tante après une longue route. La jeune femme m'attend avec enthousiasme avec ses dessins. Après dîner, nous regardons tous ses créations et effectivement, je reste convaincu que cette jeune personne possède, de toute évidence, les qualités artistiques, la sensibilité et la rigueur requises pour s'orienter vers la publicité. Néanmoins, je tâche avec honnêteté de lui exposer les difficultés qu'elle pourra rencontrer, en prenant soin de ne rien enlever à son rêve. Puis, je lui indique comment elle peut déjà préparer la réalisation de ce dernier.

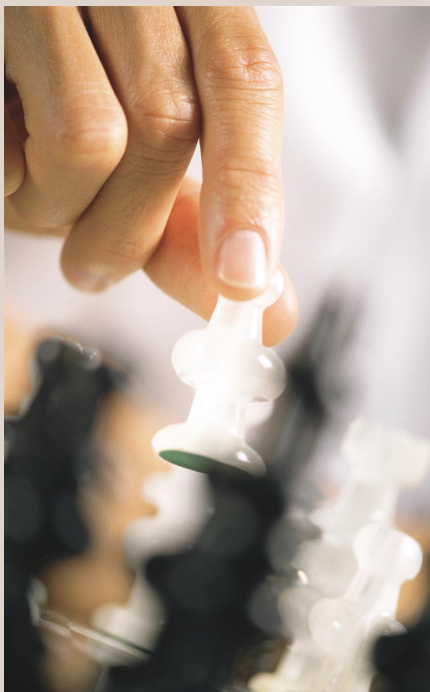
Quelques jours plus tard, je reçois par courriel un message où elle m'annonce qu'elle décide de reprendre la route de son rêve, -la publicité-, et que quoi qu'il arrive, elle n'en changera rien, car c'est là qu'elle sent son réel épanouissement.

Voilà une petite histoire simple qui démontre à quel point s'intéresser à autrui, à ses rêves et l'aider à y croire, permet de lui faire reprendre confiance, sans pour cela le stimuler avec le risque que tout retombe après notre départ. Le coach, c'est aussi cela, quelqu'un qui sans préjugé, aide quiconque possédant des rêves à les réaliser, puis continue son chemin avec un sourire sur les lèvres, sachant qu'il a contribué à rendre heureux cette personne. Cette émotion gratuite n'a aucun prix. Et si un coach sait se faire rémunérer pour son travail, il sait aussi, parfois, faire preuve de générosité en aidant autrui sans contrepartie. ☑

Dans notre
prochain
numéro :

Comment déterminer des objectifs efficaces
Je suis coach – entrevue avec un gestionnaire
Je suis coaché – entrevue avec ses collaborateurs

Le Coffre aux Trésors des Coachs



Avez-vous fait un coaching « magique » dont vous êtes particulièrement fier ?

Avez-vous connu un moment où vos questions, votre capacité d'écoute, votre feedback ont entraîné une percée étonnante pour un collaborateur ou un client ?

Ou encore, avez-vous fait une expérience de coaching étonnante ?

Venez mettre cela dans le Coffre aux Trésors des Coachs. Transmettez-nous votre récit (info@coaching.qc.ca) par un texte de moins de 500 mots et nous le publierons dans la présente rubrique.

**N.D.L.D : Pour rejoindre
Yves Richez :
yves.richez@success.tm.fr**

**Son site Internet :
www.success.tm.fr**

Faire émerger le meilleur

Pour une performance supérieure

PERFORMANCE

En gestion, le modèle traditionnel - autorité et contrôle-, est une approche fondée sur un paradigme qui a prévalu pendant tout le 20^e siècle. Nous savons aujourd'hui qu'il convient bien dans des situations d'urgence, de crise, de gravité, de tension. Toutefois, l'évolution des idées, l'augmentation de la scolarité, l'affirmation des droits individuels et, faut-il le dire, les conditions du marché du travail dictent maintenant aux entreprises l'importance de s'appuyer sur un paradigme mieux adapté aux réalités actuelles.

Jean-Pierre Fortin, éditeur

Pour susciter le sens des responsabilités et favoriser la créativité face aux exigences du travail actuel, il est essentiel d'aborder la relation

de travail dans une toute nouvelle perspective. On ne peut dicter la performance. On peut cependant créer un environnement favorable à l'amélioration de la performance et créer ainsi un avantage concurrentiel durable. Le premier jalon, c'est l'adoption du *paradigme de la gestion nouvelle génération* :

LE PARADIGME DE LA GESTION NOUVELLE GÉNÉRATION

Les relations d'encadrement doivent être fondées...

- sur le leadership personnel, la coopération et la collaboration;
- la capacité de chacun d'agir de façon responsable;
- le développement du potentiel et des compétences de l'individu;
- l'élimination des barrières à la performance;
- un mode de communication marqué par le respect où la domination n'a pas sa place.

Que l'on soit président-directeur général, superviseur ou collaborateur, si on se laisse imprégner un moment de ce paradigme, on sent tout naturellement qu'il nous rejoint dans notre nature humaine. Il constitue surtout une remarquable alternative au modèle autoritaire. Est-il nécessaire d'en dire plus? **CE**

LES HISTOIRES À SEB

VIVE LA LIBERTÉ!

En prison, vous passez la majorité de votre temps dans une cellule de 3 mètres par 4 mètres. Au travail, vous passez la plupart du temps dans un cubicule de 2 mètres par 3 mètres.

En prison, vous avez trois repas par jour. Au travail, vous avez une pause pour un repas et vous devez le payer en plus.

En prison, vous avez une remise de temps lorsque vous avez un bon comportement. Au travail, vous êtes récompensé pour un bon comportement par un accroissement de travail.

En prison, vous pouvez regarder la télé et jouer à des jeux. Au travail, vous êtes congédié si vous regardez la télé ou si vous jouez à des jeux.

En prison, un gardien barre, débarre, ouvre et ferme toutes les portes pour vous. Au travail, vous devez avoir une carte de sécurité et débarrer et ouvrir vous-même toutes les portes.

En prison, on vous permet de recevoir la visite de votre famille et de vos amis. Au travail, vous ne pouvez même pas parler à votre famille ni à vos amis.

En prison, les dépenses sont payées par les contribuables sans même qu'on vous demande de travailler. Au travail, vous devez payer toutes vos dépenses pour aller travailler et en plus, on déduit des impôts de votre chèque de paie.

En prison, il y a des gardiens qui sont souvent sadiques et psychotiques. Au travail, on les appelle des gestionnaires (managers).

Vive la liberté!

Ce moment de détente est rendu possible par le Dr. Sébastien Fortin, Ph. D.

Deux incontournables pour les COACHS



NATIONAL ASSOCIATION OF BUSINESS COACHES (NABC)

La première association dédiée entièrement et exclusivement aux coachs d'affaires
www.mynabc.org

Pour information à Montréal :
Jean-Pierre Fortin 1-888-764-3623



INTERNATIONAL COACH FEDERATION (ICF)

Organisation regroupant des coachs personnels et des coachs d'affaires
www.montrealcoach-subscribe@yahoogroups

Pour information à Montréal :
Gilles Fréchette (514) 745-4910

La communication efficace et le maintien d'un environnement stimulant sont les plus grands défis des gestionnaires. Le coaching représente sans aucun doute une des pistes les plus prometteuses pour établir un mode de communication qui correspond mieux à la réalité des organisations actuelles. Et pour créer un environnement stimulant, il convient de mettre en place un système de gestion de la performance dans lequel les collaborateurs peuvent arriver à franchir une étape additionnelle dans la satisfaction de leurs besoins : avoir le sentiment que ce qu'ils

font est utile et reconnu, qu'ils sont membres à part entière de l'entreprise.

J'exprime à tous nos lecteurs le vœu que l'année 2002 soit l'année charnière au cours de laquelle les équipes dirigeantes vont s'engager résolument dans l'exercice d'un leadership pour une entreprise meilleure : plus humaine et plus efficace. ☐

¹ *The Absolute of Leadership*, Philip Crosby, 1996, Pfeiffer & Company

Le Réseau des Coachs

Contribuez activement à l'émergence du Réseau des Coachs tout en développant vos habiletés en coaching.

Vous avez une question sur le coaching, un problème à résoudre, un cas de coaching ?

Soumettez-le au Réseau des Coachs.

Envoyez-nous un courriel (info@coaching.qc.ca) avec la mention « Réseau des Coachs ». Décrivez-y la situation dans un texte de moins de 20 lignes.

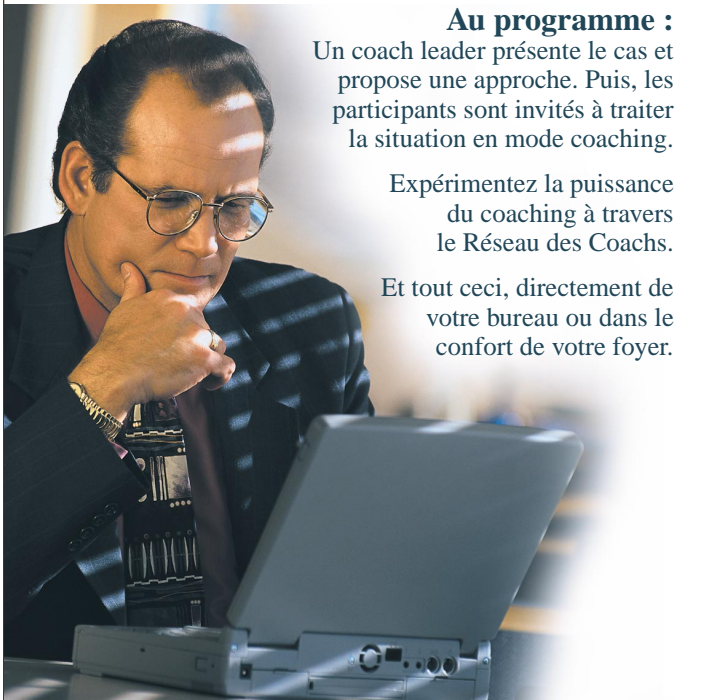
Nous retenons un des sujets soumis, puis nous organisons une télé-classe gratuite pour tous les membres du Réseau des Coachs.

Au programme :

Un coach leader présente le cas et propose une approche. Puis, les participants sont invités à traiter la situation en mode coaching.

Expérimentez la puissance du coaching à travers le Réseau des Coachs.

Et tout ceci, directement de votre bureau ou dans le confort de votre foyer.



L'AGENDA DU COACH 13

- 14 janvier :** Début du Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel
- 17 janvier :** ICF – Les 4 clés de la réussite avec Daniel Giguère, coach
- 24 janvier :** Télé-Conférence du mois : « Se donner un avantage concurrentiel durable » avec Joanne Fortier, Fiducie Desjardins
- 5 février :** Session publique – PECG – Module 3 – Le coaching de la performance
- 6 février :** Session publique – PECG – Module 1 – Le coaching de gestion
- 6 février :** Télé-Classe Gratuite – Le Coaching d'Affaires Personnalisé
- 7 février :** Télé-Classe Gratuite Europe – Le Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel
- 13 février :** Session publique – PECG – Module 2 – Le coaching d'équipe
- 21 février :** Télé-Conférence du mois – « Surmontez les barrières à la communication » avec Luc Tanguay, Exclamation.
- 21 février :** ICF – Bien-être et qualité de vie avec Andréa Strom-Rancourt

ICF – SURVEILLEZ LA SEMAINE DU COACHING

Coach Efficace est un bulletin bimestriel publié sur Internet à l'intention des leaders qui pratiquent le coaching. Il est accessible gratuitement. © Les droits de reproduction sont réservés. ISSN – 1499-3422

Dépôt légal : Janvier 2002 (BNC et BNQ)

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

Éditeur : Jean-Pierre Fortin

Révision linguistique : Mélanie Rivest

Gestion : Michèle Ferland (info@coaching.qc.ca)

COACHING



DE GESTION INC.

37, Place de la Rochelle, Sainte-Julie (Qc) Canada, J0L 2S0

Téléphone : (450) 649-5505 ou 1-888-764-3623

Télécopieur : (450) 649-6372

Courriel : info@coaching.qc.ca

Site Internet : www.coaching.qc.ca