

# Coaching pour la performance<sup>MC</sup>



## Un programme qui transforme les gestionnaires en coachs redoutables, pour un rendement accru.

Trop souvent, les gestionnaires trouvent qu'il est difficile de contribuer au perfectionnement du personnel, car ils :

- ne savent ni comment ni quand donner de la rétroaction;
- n'aiment pas donner une rétroaction négative;
- ne possèdent pas tous les outils nécessaires à la réussite.

Pourtant, tout gestionnaire ayant des subordonnés immédiats doit fournir de la rétroaction.

Un coaching sous-optimal pourrait entraver, voire contrecarrer votre objectif. Une gestion réussie requiert une bonne communication, et le personnel doit percevoir l'utilité et le sens des décisions qui en émanent. Il faut donc que les gestionnaires donnent avec confiance une rétroaction motivante et inspirante.

**Coaching pour la performance<sup>MC</sup>** est un cours résolument novateur axé sur l'aptitude du chef à coacher ses employés efficacement. Le coaching se résume à un cycle continu de planification, rétroaction, révision, réalisation et récompense. Qu'il manque un seul de ces cinq éléments, et le gestionnaire sera incapable de bâtir et de maintenir une équipe hautement productive.

Le programme forme des gestionnaires confiants qui peuvent contribuer au perfectionnement du personnel en lui fournissant une rétroaction rapide et efficace qui, ultimement :

- accroît le rendement;
- clarifie les responsabilités et leur donne une orientation;
- augmente la motivation;
- bâtit la confiance et consolide l'impression que la direction est cohérente et équitable.

### Description

Conçu pour les gestionnaires, ce programme de formation souligne l'importance du rôle qu'ils jouent dans le perfectionnement du personnel et offre des outils concrets et conviviaux au chef désireux de **coacher pour améliorer le rendement**. Au terme de ce programme, les gestionnaires sauront comment :

- fournir une rétroaction efficace et significative au personnel afin d'accroître le rendement;
- motiver les employés à s'améliorer;
- user de stratégies de reconnaissance pour récompenser et responsabiliser les employés.

### À qui s'adresse-t-on ?

À toute personne devant fournir une rétroaction directe à des employés concernant l'évolution de leur rendement ou devant faire respecter les normes et procédures d'une entreprise, notamment :

- les gestionnaires et les superviseurs ayant des subordonnés immédiats,
- les directeurs de service,
- les cadres supérieurs,
- les directeurs des ressources humaines,
- les apprentis gestionnaires.

### Objectifs d'apprentissage

Les participants à cette formation personnalisée apprendront à :

- définir le coaching et expliquer comment il contribue à l'amélioration du rendement des employés;
- nommer les outils et ressources qui aident les gestionnaires à encadrer leurs employés;
- montrer comment utiliser un processus de coaching pour tenir une discussion qui donne au personnel une rétroaction efficace;
- dresser des plans d'action avec les employés pour les aider à développer certaines compétences.

## Coaching pour la performance<sup>MC</sup>

<b>Introduction</b>	Une activité d'accueil aura lieu pour permettre aux participants et au formateur de Signature d'échanger. Les objectifs de la formation seront présentés.
<b>Rôle du chef</b>	Les participants réaliseront quelques exercices stimulants pour connaître les différences entre un chef et un gestionnaire ainsi que leurs responsabilités de chef.
<b>Rétroaction : comment la donner</b>	Les participants apprendront comment donner une rétroaction efficace. Par l'exploration, ils découvriront les bénéfices de la rétroaction, les divers types de rétroaction et les compétences requises pour en donner. Puis, les participants se lanceront activement dans la transmission de rétroaction à leurs employés selon le modèle SAR.
<b>Exercice</b>	Les participants s'exerceront à donner de la rétroaction selon le modèle SAR et à en recevoir des autres participants et du formateur.
<b>Introduction</b>	Les participants réaliseront une activité pour découvrir ce qui motive les employés à faire leur travail. Suivra une discussion portant sur les moyens efficaces pour motiver le personnel.
<b>Le pouvoir de la reconnaissance</b>	Les participants apprendront l'importance de la reconnaissance et les composantes essentielles d'une reconnaissance efficace. Par des statistiques, ils en constateront les bénéfices et verront comment les gestionnaires l'utilisent pour changer les choses. Suivront une discussion portant sur la distinction entre reconnaissance informelle et officielle, puis une activité durant laquelle les participants identifieront leurs méthodes actuelles de reconnaissance et détermineront les méthodes à mettre en œuvre immédiatement parmi celles nouvellement apprises.
<b>Plan d'action</b>	Les participants recevront une feuille sur laquelle ils prépareront puis rédigeront des rétroactions tant positives que constructives à l'intention de leurs employés.