



*Certificat en  
développement de  
compétences en  
coaching*

*Présenté le 4 juin 2008  
à Saguenay  
Stéphane Aubin*

# Objectifs

- ✱ Pouvoir utiliser une démarche de création et d'implantation d'un programme visant le développement de compétences en gestion;
- ✱ Vérifier si les activités permettent d'améliorer l'efficacité des superviseurs;
- ✱ S'assurer de la pertinence des modalités pédagogiques (calendrier, lieu, horaire et coûts).

# Plan de la présentation

1. Problématique
2. La situation préalable
3. La situation désirée
4. Objectifs et contenu du programme
5. Modalités pour les participants
6. Modalités pour les organisations
7. Résultats
8. Conclusion

# 1-Problématique

- ✱ Conditions de promotion
- ✱ Inventaire des compétences génériques
  - ✱ Personnelles
  - ✱ Interpersonnelles
  - ✱ Groupes
  - ✱ D'affaires
- ✱ Spécificité du rôle de coach;
- ✱ Écart entre le profil actuel et le profil visé;
- ✱ Détermination de cibles de développement;
- ✱ Engagement de la direction
- ✱ Disponibilité de l'Université et de l'organisation

## 2. La situation préalable

- ✱ Le candidat superviseur est choisi pour son expertise de contenu, son expérience et sur sa capacité à bien faire dans le contexte passé de l'organisation;
- ✱ L'organisation du travail évolue vers une plus grande autonomie des équipes de travail ;
- ✱ Le rôle du superviseur change (animateur, motivateur);
- ✱ Les compétences du superviseur-coach sont connues mais difficiles à développer;
- ✱ Le succès des organisations à changer dépend du succès des superviseurs à assumer leurs rôles différemment.

# 3. La situation désirée

- ✱ La prise en charge du processus de travail par les équipes;
- ✱ La résolution de problèmes par l'empowerment;
- ✱ Développement d'une communauté d'intérêts entre les travailleurs et l'organisation.

# 4. Objectifs et contenu du programme

## ✦ Développement de huit thèmes à partir des compétences génériques:

**Communication** en contexte de coaching

Stratégies de **consolidation des équipes** de travail

**Innovations** en gestion

**Gestion des affaires**

Habilités en management des **comportements en SST**

Gestion de **l'amélioration continue** et des champs de compétences

**Créativité et résolution de problèmes** en milieu de travail

Management de la **communication en groupe**

# Objectifs et contenu (suite)

- ✱ À mi-chemin: Activité d'intégration
- ✱ À la fin: Intervention professionnelle
- ✱ Les deux activités visent à réaliser un projet relié à une ou plusieurs dimensions abordées dans les cours

# 5. Modalités pour les participants

- ✱ Cours intensifs;
- ✱ Exercices pratiques et mises en situation;
- ✱ Travaux en contexte réel;
- ✱ Reconnaissance du programme court et du certificat

# 6. Modalités pour les organisations

- ✱ Blocs de deux jours de formation;
- ✱ Implication des surintendants et de la direction;
- ✱ Monitoring et ajustements en temps réel;
- ✱ Calendrier, horaire, lieu de formation au choix;
- ✱ Choix des professeurs;
- ✱ Groupes de 12 à 15 personnes

# 7. Résultats

- Alcan- Laterrière: 3 groupes (43 personnes);
- Alcan, Norsk-Hydro, Kruger, Abitibi-Consol (Trois-Rivières: 2 groupes (30 personnes);
- Sécurité civile, Hydro-Québec, Fonction publique fédérale, Rona et autres: 1 groupe (50 personnes);
- Divers :Centres d'études et SFC

# 8. Conclusion

- ✱ Programme adapté aux besoins actuels;
- ✱ Méthodes pédagogiques favorisant l'utilisation des compétences;
- ✱ Problèmes et mises en situations réels;
- ✱ Flexibilité des horaires et des lieux de formation.