

# L'utilisation de l'EG en milieu organisationnel: Gérer vos personnes plutôt que votre personnel



Une présentation de :

Marie-Josée Hébert, M.A., C.O.

Diane Fellice, M.A., C.O., CRHA

Invitée: Dany Belleville, Vice-présidente  
Plastiques GPR



# Aujourd'hui :

- 1) L'apport majeur de L'EG en entreprise
- 2) Expérience chez Plastiques GPR
- 3) Conclusion, des questions?

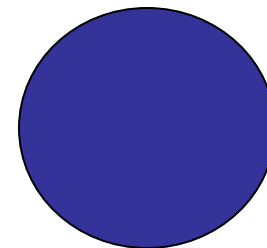
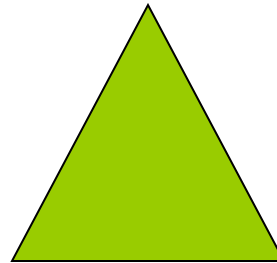
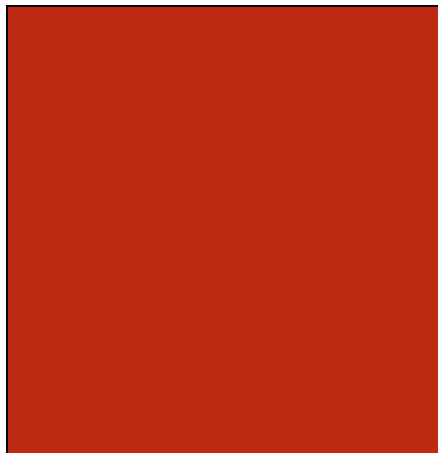




# L'apport majeur de L'EG en entreprise

## **La complexité**

L'envergure du poste vs l'envergure de la personne

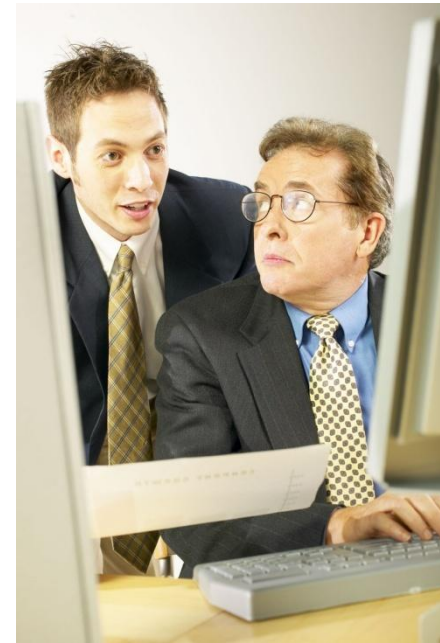


# Évaluation de potentiel



# Identification et développement de la relève

« Je commence à planifier ma retraite, est-ce que les personnes que j'ai identifiées pour prendre ma relève ont ce qu'il faut pour relever ce défi? »





# Coaching d'intégration

« J'ai un nouvel employé qui n'occupe pas un rôle de gestion. Il dépasse les limites de son rôle et irrite les autres. Il ne comprend pas bien son rôle, son intégration est compromise, il n'arrive pas à établir sa crédibilité»



# Coaching de carrière

« J'ai donné une promotion à une employée, en la faisant  
« monter » dans la hiérarchie. Elle me semble  
malheureuse, elle n'atteint pas ses objectifs.  
Est-elle à la bonne place ? »





# Coaching de gestionnaire

« J'ai besoin d'aide pour améliorer mes habiletés comme gestionnaire, je ne vois plus clair! »



# Consolidation d'équipe

« Mon équipe ne travaille pas ensemble, il n'y a pas d'esprit d'équipe »



# L'expérience chez Plastiques GPR

## Une entreprise orientante!

- Monsieur et madame Actionnaires
- Madame Clé
- Madame Qualité
- Monsieur et madame Usine

# L'expérience chez Plastiques GPR

## **Monsieur et madame Actionnaires**

- Besoin: la bonne personne à la bonne place
- Évaluation de potentiel
- Compréhension de la dynamique des actionnaires
- Meilleure répartition des rôles
- Porteur de projet : Développement des personnes

# L'expérience chez Plastiques GPR

## Madame Clé

- Besoin: Développement d'une employée clé
- Évaluation de potentiel

# Madame Clé

Actuellement, son manque de confiance en elle-même freine l'expression de son plein potentiel et sa tendance à se sous-estimer risque de projeter une image d'insécurité. Tel que mentionné dans les pistes d'améliorations, nous l'invitons à développer davantage d'assurance et ce, même face à des personnalités plus affirmées. Ainsi, son potentiel ressortira et elle pourra mieux constater l'apport qu'elle peut amener à l'organisation. Lors de nos rencontres, elle nous a fait part qu'elle avait commencé à s'affirmer plus régulièrement. Nous l'encourageons à continuer ses efforts de développement en ce sens.



# Madame Clé

- Interventions ciblées auprès des dirigeants



# L'expérience chez Plastiques GPR

## Madame Qualité

- Besoin: Intégration dans un nouveau poste
- Évaluation de potentiel

# Madame Qualité

- ▶ La recherche de la perfection colore l'ensemble de ses attitudes et comportements. L'anxiété qui s'y rattache la rend excessive dans ses exigences face à elle-même. Par conséquent, elle est portée à s'imposer une grande pression et à vouloir en faire plus que ce qui est exigé par le contexte.
- ▶ Dans le même ordre d'idées, le niveau d'exigence qu'elle entretient à son propre égard fait en sorte qu'elle se laisse peu de place à l'erreur. Elle peut parfois se décourager et avoir le sentiment qu'elle ne réussira pas.

# Madame Qualité

- Recommandation: Agir sur l'anxiété de performance
  - Ramener son niveau d'exigence envers elle-même à des proportions plus réalistes. Pour croire en son potentiel réel, porter attention aux succès tangibles qu'elle a connus et qu'elle connaît encore aujourd'hui.
  - Travailler sur sa perception des erreurs et de l'échec. Apprendre à percevoir les erreurs comme un moyen d'apprentissage et non pas comme un signe de faiblesse ou d'incompétence.

# L'expérience chez Plastiques GPR

## Monsieur et madame Usine

- Besoin: Optimiser le travail d'équipe
- Évaluation de potentiel



# Monsieur et Madame Usine

## Monsieur Usine

À la lumière de notre évaluation et de notre discussion, nous constatons que le profil de Monsieur Usine s'avère très cohérent avec les responsabilités et les tâches inhérentes au rôle de superviseur. Énergique, proactif et déterminé, il possède également le potentiel nécessaire pour accéder à des fonctions d'adjoint à la production. Appréciant les défis, il est stimulé par le fait d'accomplir un travail de qualité et de pouvoir atteindre les objectifs. De plus, son autonomie, ses fortes habiletés au plan de l'organisation, son efficacité, sa capacité d'analyse, son sens de la rigueur, sa discipline personnelle ainsi que sa bonne gestion du stress sont des atouts majeurs qui lui permettent de rencontrer les exigences reliées à ses fonctions.



# Monsieur et Madame Usine

## Monsieur Usine

Pour résumer, voici les éléments importants pour favoriser sa motivation :

- L'informer de son rôle, de ses responsabilités et des attentes de l'entreprise à son endroit.
- Lui accorder une marge de manœuvre pour agir efficacement.
- Reconnaître son apport et souligner ses contributions.
- Lui offrir des défis et la possibilité de progresser.

# Monsieur et Madame Usine

## Madame Usine

Selon notre évaluation, le potentiel de madame Usine ressortira davantage dans un rôle où ses actions sont claires et balisées. Impliquée au sein de l'entreprise depuis déjà plusieurs années, il serait important que ses tâches puissent lui permettre de mettre à profit son bagage d'expérience et de connaissances.

Madame Usine se sent valorisée quant à la progression de sa carrière vers un poste de gestion. Toutefois, l'évaluation fait ressortir qu'avant d'accéder à des postes de plus d'envergure, elle gagnerait à améliorer les points de développement identifiés dans ce rapport.... Plusieurs situations la confrontent déjà à certaines difficultés, notamment son manque de confiance et son manque d'aisance dans des situations ambiguës, ces difficultés affectant principalement l'exercice de son leadership.

# Monsieur et Madame Usine

## Résultats

- Rencontre messieurs Usines et conseillère
- Rencontre avec messieurs et madame Usines et VP
- Impact dans la vie de l'Usine

## Conclusion

**Facteurs de succès :**

# Engagement

L'utilisation de l'EG en milieu organisationnel:  
**Gérer vos personnes plutôt que votre personnel**



**MERCI!**

Une présentation de :

Marie-Josée Hébert, M.A., C.O.

Diane Fellice, M.A., C.O., CRHA

Invitée: Dany Belleville, Vice-présidente  
Plastiques GPR

