



Carrière & Leadership

www.100jours.ca



CAMIRÉ
& ASSOCIÉS



Carrière & Leadership



CAMIRÉ
& ASSOCIÉS

est un cabinet-conseil dont la mission est d'accompagner les cadres supérieurs et intermédiaires... hors de leur zone de confort. Notre service de soutien individualisé est principalement axé sur la carrière et le leadership.

Accompagner un dirigeant dans la gestion de sa **carrière**, c'est faciliter sa réussite lors des nombreux changements de poste qui jalonnent son parcours professionnel. Développer le **leadership**, c'est favoriser l'adoption d'une perspective de plus en plus large de façon à accroître l'impact du dirigeant sur son entourage.

Nous sommes reconnus pour avoir une perspective crédible aux yeux des dirigeants. Cette perspective s'appuie sur un haut niveau de professionnalisme et une recherche continue des meilleures pratiques pour favoriser le développement.

Ce qui nous distingue le plus toutefois, c'est notre façon unique de reconnaître la personne, d'établir la relation, de partager nos visions respectives et d'adapter notre approche en fonction du mode de fonctionnement du dirigeant. Le résultat est à la hauteur des objectifs visés: une lecture lucide de la réalité qui incite à l'action et où la personne exprime l'essence de son leadership en misant sur ses forces.

Depuis 2004, plusieurs centaines de dirigeants ont bénéficié de notre service de soutien individualisé soit dans le cadre de l'intégration dans leurs nouvelles fonctions soit dans le cadre du développement de leur leadership.

approche

UNE LONGUEUR D'AVANCE

Chez Camiré & Associés, nous croyons que le conseiller doit avoir une longueur d'avance pour être en mesure d'anticiper le développement ultérieur du dirigeant. Une expérience significative de l'environnement corporatif et une expertise sur le développement des compétences de gestion sont nécessaires pour **questionner les façons de voir** et sortir, si nécessaire, le dirigeant de sa zone de confort.

L'accompagnement d'un dirigeant est d'abord et avant tout une **relation de confiance** entre deux personnes, laquelle permet au dirigeant et au conseiller de s'influencer mutuellement.

Notre expérience nous enseigne que ces occasions d'échange procurent au dirigeant une occasion de **réfléchir « sans risque »** sur les liens entre sa vision, ses émotions et ses comportements et d'évaluer la possibilité de se transformer.

La relation est dynamique. Elle permet de faire évoluer les objectifs de départ vers des

objectifs de plus en plus significatifs pour le dirigeant. Les entretiens, bien que ciblés, sont suffisamment flexibles pour s'adapter aux préoccupations du dirigeant selon le principe du « **sur mesure** ».

Chacune des rencontres est centrée sur un besoin fondamental du dirigeant selon le principe du « **juste-à-temps** » et permet d'approfondir un volet de son plan de développement.

Les changements significatifs qui découlent de ces échanges dépendent essentiellement de la présence ou non de bénéfices personnels directs pour le dirigeant. Ces **bénéfices personnels** nourrissent et assurent la pérennité des changements que le dirigeant a contribué à créer.

Le leadership se réalise dans l'action.

Entre chaque rencontre, le dirigeant a l'opportunité de passer à l'action et d'adopter les comportements propices à l'amélioration de la performance organisationnelle.

étapes

UN SOUTIEN INDIVIDUALISÉ EN 5 ÉTAPES

1

CLARIFIER LE MANDAT

- Évaluer les éléments-clés de la culture organisationnelle.
- Identifier les comportements et les impacts souhaités chez le dirigeant.

2

BÂTIR LA RELATION DE CONFIANCE

- Valider la compréhension du mandat et du contexte auprès du dirigeant.
- Explorer les avantages à s'impliquer dans une relation d'apprentissage.

3

DÉTERMINER LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT

- Évaluer le potentiel et la dynamique de fonctionnement du dirigeant dans divers contextes.
- Identifier le rôle que le dirigeant veut exercer dans l'organisation et les changements personnels qu'il doit effectuer pour atteindre ses objectifs.

4

PASSER À L'ACTION

- Encourager le passage à l'action dans des projets qui contribuent à la réalisation d'objectifs prioritaires de l'organisation.
- Réaliser des projets dont l'échéance est atteinte en semaines et non en mois de façon à générer rapidement des résultats.
- Conseiller sur les meilleures pratiques.

5

COMMUNIQUER LE FEEDBACK

- Communiquer un feedback constructif permettant au dirigeant d'apprendre et de se développer.
- Rappeler au dirigeant sa responsabilité face à ses engagements dans l'atteinte de ses objectifs de développement.

service INTÉGRATION d'un dirigeant

LES 100 PREMIERS JOURS



Selon une étude de Manchester Consulting Inc., un cabinet américain spécialisé en gestion de carrière, 40% des directeurs et vice-présidents ne rencontrent pas les attentes de leurs supérieurs et sont licenciés ou quittent volontairement dans les 18 mois suivant leur nomination. L'impact de cette décision n'affecte pas seulement l'individu mais également son équipe et souvent l'ensemble de l'entreprise.

Les premiers mois suivant une nomination à de nouvelles fonctions sont déterminants pour un dirigeant. Il doit vite démontrer une maîtrise de son

rôle, développer une relation de confiance avec son patron et les membres de son équipe et se positionner auprès de ses collègues. Il doit surtout s'assurer que ses interventions découlent d'une bonne compréhension des priorités et des attentes de l'organisation.

Durant cette période d'intégration, il est donc important d'offrir le soutien nécessaire afin d'aider le dirigeant à exercer son leadership dans ses nouvelles fonctions, à faciliter son apprentissage et à s'adapter aux individus et au milieu.



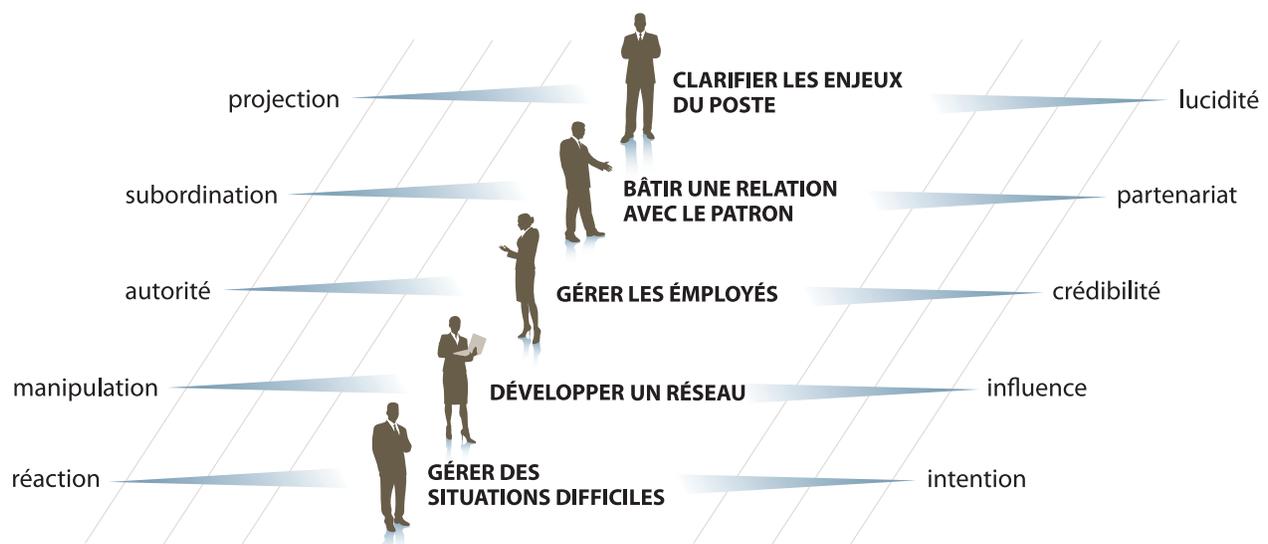
BÉNÉFICES POUR LE DIRIGEANT

- | | | | |
|----------|--|----------|---|
| 1 | Développer une vision stratégique de son nouveau rôle | 5 | Maîtriser ses habiletés en gestion d'équipe |
| 2 | Approfondir la culture organisationnelle le cas échéant | 6 | Accroître son réseau de contacts et son influence auprès de ses collègues |
| 3 | Recadrer et valider sa stratégie d'action dans ses relations avec son patron | 7 | Maîtriser une stratégie de communication efficace pour gérer les relations difficiles |
| 4 | Identifier les talents et les forces de ses employés | 8 | Générer des résultats rapides et à forte visibilité |

BÉNÉFICES POUR L'ORGANISATION

- | | | | |
|----------|--|----------|--|
| 1 | Accroître le taux de réussite lors de nominations de dirigeants | 3 | Accélérer la période d'acclimatation d'un dirigeant externe |
| 2 | Guider le nouveau dirigeant dans l'exécution de changements organisationnels | 4 | Appuyer le supérieur dans l'encadrement et le soutien du nouveau titulaire |

FACTEURS DE RÉUSSITE D'UNE INTÉGRATION



DURÉE

Le processus d'intégration s'échelonne normalement sur une période de 3 à 6 mois, selon le mandat, la complexité du poste, l'environnement de travail, et l'expérience du dirigeant.

MODALITÉS

L'entente d'accompagnement comprend la rencontre de planification et de clarification du mandat, la rencontre avec le patron, les rencontres avec le dirigeant, le soutien téléphonique entre les rencontres ainsi que les suivis réguliers avec le responsable des ressources humaines ou le patron et la rencontre de rétroaction finale.

Les rencontres sont d'une durée de deux heures et la fréquence est :

	1-3 mois	4-6 mois
3 mois	bimensuelle	
6 mois	bimensuelle	aux 3 semaines

service Développement du LEADERSHIP

L'évolution rapide des structures, des fonctions et des attentes de l'organisation amène le dirigeant à développer souplesse et agilité dans l'exercice de son leadership et à adopter de nouveaux comportements et de nouvelles attitudes.

Le développement de ces habiletés s'appuie sur la remise en question de ses cadres de référence et l'analyse de ses expériences de gestion.

Les conseils et l'accompagnement d'un conseiller indépendant permettent au dirigeant de prendre conscience de son potentiel et de sa dynamique de fonctionnement dans divers contextes, de capitaliser sur ses forces et d'accélérer son développement.





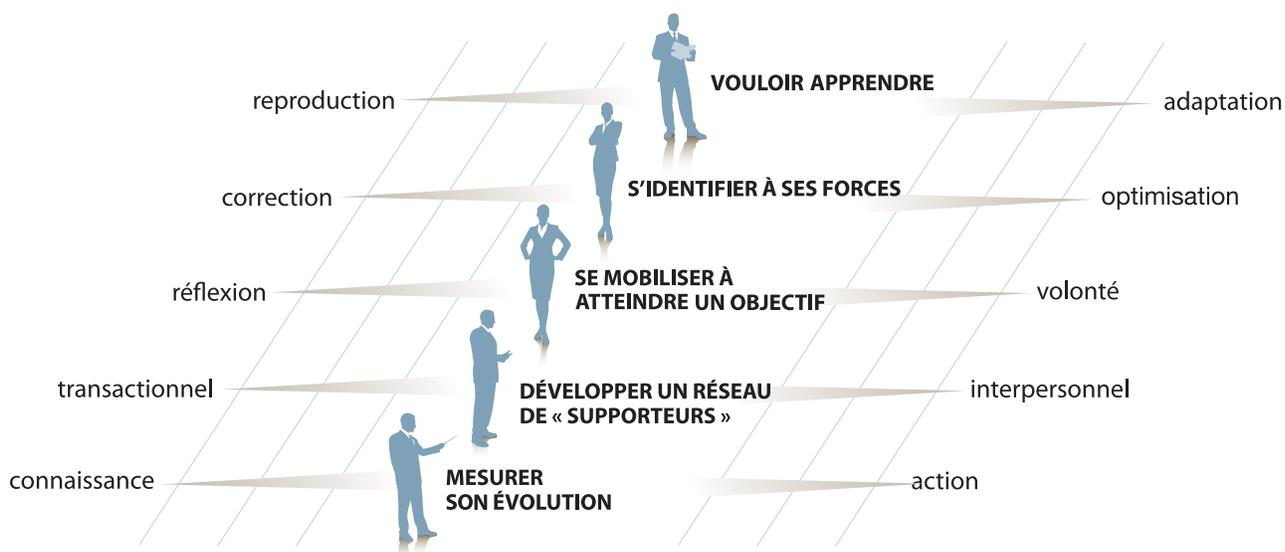
BÉNÉFICES POUR LE DIRIGEANT

- 1** Élargir l'univers des possibilités... d'action
- 2** Accroître son impact
- 3** Se donner les moyens de ses ambitions
- 4** Maîtriser la gestion du changement personnel et organisationnel
- 5** Actualiser ses pratiques de gestion et se prémunir contre l'obsolescence

BÉNÉFICES POUR L'ORGANISATION

- 1** Optimiser le plein potentiel des talents au sein de l'organisation
- 2** Créer une culture d'apprentissage, de complémentarité et de travail d'équipe
- 3** Accroître la performance organisationnelle et assurer la réalisation du projet d'entreprise
- 4** Soutenir l'exécution de changements organisationnels importants

FACTEURS DE RÉUSSITE DU LEADERSHIP



DURÉE

Le processus de développement du leadership s'échelonne généralement sur une période de 9 à 12 mois, selon le mandat, la complexité du poste, l'environnement de travail et l'expérience du dirigeant.

MODALITÉS

L'entente d'accompagnement comprend la rencontre de planification et de clarification du mandat, la rencontre avec le patron, les rencontres avec le dirigeant, le soutien téléphonique entre les rencontres, les suivis réguliers avec le responsable des ressources humaines ou le patron et la rencontre de rétroaction finale.

Les rencontres sont d'une durée de deux heures et la fréquence est :

	1-3 mois	4-6 mois	7-9 mois	10-12 mois
9 mois	bimensuelle	aux 3 semaines	mensuelle	
12 mois	bimensuelle	aux 3 semaines	aux 3 semaines	mensuelle



CAMIRÉ
& ASSOCIÉS

410, rue Saint-Nicolas
Bureau 016
Montréal (Québec) H2Y 2P5
T. 514-288-4446
www.100jours.ca