

LE PRISME D'EXCELLENCE 2016

ICF Québec lance un appel aux coachs certifiés en vue d'octroyer le **PRISME D'EXCELLENCE 2016**. Concept inspiré de « PRIM award » développé par ICF Toronto, ce prix vise à reconnaître les initiatives remarquables de coaching au sein des entreprises québécoises. Il honore les entreprises et les organisations ayant mis en œuvre une initiative de coaching qui répond à des normes professionnelles rigoureuses, a des objectifs stratégiques clés, qui façonne la culture organisationnelle, et crée des impacts positifs perceptibles et mesurables au bénéfice de l'entreprise.

Pourquoi participer?

- Par le biais du **PRISME D'EXCELLENCE 2016** ICF Québec offre aux entreprises un forum pour célébrer et faire connaître leurs succès auprès de la grande communauté du coaching et au-delà. Il y a trois catégories d'entreprises : les petites entreprises (moins de 100 employés), moyennes entreprises (100-500 employés) et les grandes entreprises (plus de 500 employés).
- Les récipiendaires seront reconnus au niveau provincial, comme des entreprises de pointe utilisant le coaching pour développer leurs dirigeants et leurs employés et améliorer les résultats nets.
- Les lauréats recevront une reconnaissance personnalisée commémorant l'atteinte de résultats remarquables grâce à leurs initiatives de coaching.
- Les lauréats seront présentés sur le site Web de l'ICF Québec et sur les communications en lien avec la semaine internationale de coaching 2016.
- Les lauréats obtiendront l'autorisation d'utiliser le logo du **PRISME D'EXCELLENCE 2016** d'ICF Québec pendant une année complète et pourront l'utiliser comme élément de promotion.

Critères d'éligibilité

Pour se qualifier en vue de l'obtention du **PRISME D'EXCELLENCE 2016**, les entreprises doivent répondre aux critères suivants :

- Être commandité par un coach certifié (ACC, PCC ou MCC), membre d'ICF Québec, ayant participé à l'initiative de coaching au sein de l'entreprise;
- Avoir son siège social établi au Québec;
- Avoir débuté l'initiative de coaching au moins quatre mois avant de soumettre sa candidature;
- Démontrer l'intégration significative du coaching au sein de l'entreprise par la proportion de la main-d'œuvre bénéficiant d'un accompagnement en coaching;
- La proportion de coachs impliqués dans l'initiative de coaching par rapport au nombre de personnes coachées est adéquate;
- Lorsque deux personnes ayant un lien hiérarchique direct bénéficient de coaching, deux coachs interviennent, accompagnant une personne chacun.
- L'initiative de coaching présentée a permis d'observer des résultats concrets et mesurables et sont directement liés au coaching de dirigeants, de gestionnaires ou de collaborateurs dans

l'organisation. Les zones de résultats touchées par le coaching peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Le développement du leadership;
 - L'efficacité des équipes ou des groupes;
 - La résolution de problématiques;
 - La santé et le bien être au travail;
 - L'équilibre travail/ vie personnelle;
 - La gestion du changement;
 - L'amélioration du service à la clientèle;
 - Le développement de compétences en communication;
 - L'engagement et la mobilisation des employés;
- Les supérieurs immédiats sont impliqués activement dans la démarche de coaching de leurs collaborateurs;
 - Durant le processus d'examen des candidatures, une personne de l'organisation désignée devra pouvoir répondre à des questions ou fournir des informations supplémentaires au besoin;
 - Les lauréats consentent à ce que les informations non confidentielles en lien avec l'initiative de coaching présentée, puissent être publiées dans des articles promotionnels, des communiqués de presse, des vidéos ou tout autre moyens promotionnels liées à l'obtention de leur **PRISME D'EXCELLENCE 2016**, et ce, pendant une année complète suivant l'obtention du Prix;
 - Les entreprises récompensées devront attendre une année avant de soumettre à nouveau leur candidature pour le **PRISME D'EXCELLENCE** d'ICF Québec.

Veuillez adresser vos questions par courriel à l'adresse prisme@icfquebec.org. Il nous fera plaisir d'y répondre dans les plus brefs délais.

PRISME D'EXCELLENCE 2016

Formulaire de participation

Tous les formulaires de participations doivent avoir été reçus au plus tard le 31 janvier 2016 à l'adresse courriel prisme@icfquebec.org.

Coach certifié commanditaire

Nom : _____ Prénom : _____
 Courriel : _____ Téléphone : _____
 Niveau de certification ICF : _____
 N° membre ICF Québec : _____

Autres coaches participants

	Nom	Prénom	Courriel	Téléphone	Niv. Cert.	No membre
1						
2						
3						
4						
5						
6						

Le prérequis pour être éligible au **PRISME D'EXCELLENCE 2016** d'ICF Québec est d'avoir débuté l'initiative de coaching au moins quatre mois avant de soumettre sa candidature.

Entreprise proposée

Nom de l'entreprise : _____
 Adresse : _____
 Statut (privé, OBNL, gouvernemental) : _____
 Secteur (ex. : télécommunications, pharmaceutique, etc.) : _____
 Nombre d'employés : _____

Initiative de coaching

Date du début de l'initiative: _____
 Statut de l'initiative de coaching (En cours, terminée) : _____
 Date de fin (si terminée) : _____
 Nombre de coachs impliqués : _____ Nombre d'employés ayant reçu du coaching : _____
 Nombre de secteurs/lignes d'affaires/départements impliqués : _____

Promoteur

Nom : _____ Prénom : _____
 Titre : _____
 Courriel : _____ Téléphone : _____

Veillez svp fournir les informations de contact d'une à trois personnes de l'entreprise considérées comme les principaux gestionnaires ayant supporté et encouragé l'initiative de coaching.

	<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Titre</u>	<u>Courriel</u>	<u>Téléphone</u>
1					
2					
3					

Résumé de l'initiative

À titre de coach commanditaire, décrivez brièvement les raisons pour lesquelles vous pensez que l'entreprise que vous proposez devrait être reconnue pour le **PRISME D'EXCELLENCE 2016** (250 mots ou moins).

Décrivez la portée générale de l'initiative de coaching (250 mots ou moins).

Critères d'évaluation détaillés

*** NOTE: Dans les sections suivantes de ce formulaire de candidature, afin de respecter la confidentialité des participants, nous vous prions d'éviter de mentionner les noms des personnes impliquées ou de mentionner toutes informations permettant de l'identifier. Au besoin, veuillez utiliser la forme générique (par exemple, la personne coachée, l'organisation, le secteur, etc. ...)

Normes : Présenter des exemples concrets de la façon dont l'initiative de coaching a été mise en œuvre, de manière à mettre en évidence l'application de normes professionnelles rigoureuses, l'excellence de l'industrie ou les meilleures pratiques de coaching au sein de l'organisation. Les exemples peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, les éléments suivants (250 mots ou moins) :

- Les coachs impliqués détenaient une certification émise par ICF;
- Les coachs impliqués étaient gradués d'une école de coaching reconnue par ICF;
- Le code de déontologie d'ICF a été respecté (par exemple, la confidentialité a été respectée lors des séances de coaching).

Stratégie : Présenter des exemples précis démontrant que les objectifs organisationnels, les priorités stratégiques ou les objectifs spécifiques ont été respectés dans le cadre de l'initiative de coaching. Les exemples peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, les éléments suivants (250 mots ou moins) :

- L'initiative de coaching est alignée avec la mission, la vision et les valeurs de l'organisation;
- L'initiative de coaching est alignée avec les objectifs organisationnels de l'entreprise;
- Des ressources financières et humaines ont été engagés et ont soutenu l'initiative de coaching;
- L'initiative de coaching a mené à des résultats concrets et rapides, répondants aux besoins des employés ou de l'organisation;
- Le coaching est devenu un facteur fondamental de consolidation des équipes .

Pérennité : Présenter des exemples démontrant que le coaching fait maintenant partie de la culture organisationnelle de l'entreprise, qu'il est intégré dans les pratiques courantes, dans les plans de développement des personnes ou identifier de quelle façon l'entreprise compte s'y prendre dans le futur afin que le coaching demeure une pratique courante. Les exemples peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, les éléments suivants (250 mots ou moins) :

- Des leaders, occupant une position stratégique dans l'entreprise, font la promotion et communiquent la stratégie de coaching de façon efficace;
- Le coaching est devenu une des solutions privilégiées de l'entreprise par rapport aux autres approches de développement;
- Le coaching est utilisé dans des domaines d'avant-garde (par exemple, la gestion des talents, la planification de la relève, le perfectionnement des employés);
- Le coaching demeure présent et fait partie des budgets de l'entreprise, au même titre que les budgets d'opération ou d'infrastructure;
- Les styles de leadership de l'organisation ont changé de façon positive grâce au coaching.

Impact : Présenter des résultats détaillés observables et mesurables qui soulignent la valeur, l'influence ou de l'efficacité de l'initiative de coaching. Les exemples peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, les éléments suivants (250 mots ou moins) :

- L'intégration du coaching au sein de l'entreprise est mesurée par le nombre d'employés ou la proportion de la main-d'œuvre bénéficiant d'un accompagnement en coaching;
- Les témoignages des employés qui ont bénéficié d'un accompagnement en coaching démontrent l'ampleur et/ou la profondeur de l'initiative de coaching;
- Il existe des indicateurs observables et mesurables démontrant que le coaching a contribué à une augmentation du niveau d'engagement et de bien-être au travail des employés (par exemple réduction du stress, niveau de mobilisation accru, objectifs atteints plus rapidement);
- On a pu constater concrètement un retour sur l'investissement (ROI) du coaching, un impact direct sur les finances de l'entreprises ou dans des secteurs où un impact monétaire positif mesurable a pu être constaté.

Signature du coach : _____ Date : _____
certifié commanditaire