

SUPPORT AUX GESTIONNAIRES

Offrir aux gestionnaires des conférences, ateliers et formations adaptés à leurs besoins.



Problématique et besoin

En 2023, la gestion des équipes de travail continue de présenter divers défis en raison de l'évolution des environnements professionnels, des attentes des employés et des nouvelles technologies.

Le gestionnaire doit composer avec plusieurs nouvelles réalités du monde du travail comme: Le travail hybride, la technologie qui évolue, la gestion des générations, la gestion du changement, les relations interpersonnelles, le respect de la diversité, la santé psychologique, la motivation, la gestion de crise, et bien plus. Ce sont tous des aspects que le gestionnaire doit connaître et éventuellement maîtriser pour assurer la santé et l'efficacité de ses équipes.

Le gestionnaire doit donc posséder des compétences de leadership adaptatives, une communication efficace et une compréhension approfondie des besoins et des défis uniques de chaque membre de l'équipe.





Être un leader conscient et bienveillant, c'est pas compliqué!

Conférence de 60 à 90 minutes

Explorer les principes du leadership conscient et bienveillant et fournir aux gestionnaires des stratégies pratiques pour développer un style de leadership qui favorise la croissance personnelle et professionnelle.

Contenus abordés

- L'après-pandémie et l'état des employés au Québec
- Les signes précurseurs d'un problème de santé mentale au travail
- Projet Aristote (gestion des équipes chez Google) pour évaluer nos environnements de travail
- Leader conscient et bienveillant: applications concrètes sur le terrain
- L'impact direct sur le gestionnaire et les équipes

Notre engagement

« À la fin de cette conférence, le gestionnaire comprendra les avantages d'adopter un style de leadership conscient et bienveillant favorisant le développement personnel et professionnel de l'équipe tout en créant un environnement de travail positif et respectueux »



Gérer un employé difficile sans y laisser sa peau

Conférence de 60 à 90 minutes

Outiller toute personne en position d'autorité (cadre, gestionnaire, chef d'équipe) afin de mieux identifier les employés difficiles et de mieux intervenir avec eux. Il existe plusieurs types d'employés difficiles et plusieurs stratégies d'intervention. Comment mettre en place un plan d'action afin de mieux encadrer ces employés.

Contenus abordés

- Emploi difficile ou choc générationnel:
- Le droit de gérance:
- Clés pour communiquer efficacement avec un employé difficile;
- Faire la différence entre civilité, incivilité et harcèlement ;
- Identifier et intervenir efficacement avec un employé difficile;;
- Types d'employés et stratégies d'intervention ;
- Le plan d'action du gestionnaire.

Notre engagement

« À la fin de cette conférence, le gestionnaire se rappellera son droit de gérance tout en ayant des outils pour agir avec confiance. »



Gérer la pression et le stress dans un environnement de travail exigeant

Atelier d'une demi-journée

Premier thème

Démystifier et comprendre la pression et le stress

Compétence relationnelle

Peu importe d'où vient la pression, augmenter sa compréhension, ses habiletés et son efficacité dans son rôle de gestionnaire en situation tendue tout en demeurant bienveillant au quotidien.

Contenus

- Démystifier le stress et l'anxiété
- Ça va! Moi je suis multitâches
- Identifier les sources courantes de pression dans le rôle de gestionnaire (les facteurs de risque)
- Gestion du temps et des priorités
- Stratégies pour planifier efficacement, établir des priorités et optimiser l'utilisation du temps
- Urgent ou important
- Communication efficace sous pression
- Pratiques pour maintenir une communication claire et respectueuse, même en situation de stress
- Techniques pour éviter les réactions impulsives



Gérer la pression et le stress dans un environnement de travail exigeant (suite)

Atelier d'une demi-journée

Deuxième thème

Suis-je anxieux, anxieuse ou anxiogène

Compétence relationnelle

Être proactif dans le respect de mon plan de gestion du stress et la pression.

Contenus

- Reconnaître les effets de la pression sur mon bien-être personnel et mon efficacité professionnelle (exercice)
- Pratiques de respiration et de relaxation pour réduire mon niveau de stress
- Techniques pour dire "non" de manière assertive et respectueuse
- Intégrer des habitudes d'autosoins dans ma routine quotidienne
- Stratégies pour développer ma résilience face aux défis professionnels
- Mon coffre à outils de gestion du stress: rituel AA (applicables dans toutes les sphères de sa vie);



Mise en place d'un climat de sécurité psychologique dans mon équipe

Atelier d'une demi-journée

Premier thème

Mieux comprendre la détresse psychologique et les moyens d'être proactif comme gestionnaire

Compétence relationnelle

Identifier et intervenir rapidement et efficacement face à un employé présentant des signes de détresse psychologique.

Contenus

- Intervention préventive dans mon équipe et référer un employé au PAE;
- Prendre conscience de notre sensibilité psychologique afin de mieux comprendre ses collègues;
- Présentation des signes et symptômes de détresse psychologique
- Mise en place d'un mécanisme de gestion efficace



Mise en place d'un climat de sécurité psychologique dans mon équipe (suite)

Atelier d'une demi-journée

Deuxième thème

La sécurité psychologique, l'élément clé pour pour un climat de travail efficace et sécurisant.

Compétence relationnelle

Être un leader efficace et bienveillant au quotidien

Contenus

- Démystifier la bienveillance et sa puissance au quotidien
- Les 6 éléments essentiels du leader bienveillant: identifier ses forces et ses défis
- Mise en place d'un climat « sécurisant psychologiquement », le critère fondamental pour s'assurer d'une équipe heureuse et performante



Atelier sur mesure pour les gestionnaires, thématiques au choix de l'entreprise

Ateliers récurrents de 2 à 3 heures

Objectif des ateliers

Une fois par mois, offrir un lieu de formation, d'échanges et de conseils sur des défis vécus par les gestionnaires.

Thèmes suggérés:

- Assurer un leadership bienveillant au sortir de la crise
- Déceler les signes de détresse et agir en prévention
- Gérer un employé difficile
- Prendre soins de soi pour prendre soins des autres
- Comment mettre en place un climat de sécurité psychologique dans mon équipe de travail
- Favoriser l'expression des difficultés par mes employés
- Le droit de gérance et bienveillance est-ce possible?

Il est suggéré de dresser la liste des thèmes qui seront abordés avec l'équipe de gestionnaires concernée tout en laissant place à insérer un thème en demande.