



## DESCRIPTION DÉTAILLÉE



- pour gestionnaires | nous offrons également 4 formations CTF pour tous
- objectif de CFT visé : adapter l'organisation du travail quotidien aux besoins des employés

**Objectif général** : développer ses habiletés à gérer des résultats (et non pas les moyens pour y parvenir) et à planifier la production de façon à accroître la flexibilité et la qualité des conditions de travail offertes aux employés

### FORMAT ET DURÉE

par module de formation

- virtuel : 2 heures (sans pause)
- présentiel : ½ jour

### PERSONNE PAR GROUPE

idéalement : 1 à 12 personnes - nous sommes flexibles à ce sujet

<p><b>Exercer un leadership de proximité moderne</b> (connecter et faciliter la CTF de son équipe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Être un leader en 2020 – l'art d'influencer (et non pas de diriger)</li> <li>▪ Les 3 leviers du gestionnaire de proximité</li> <li>▪ Naviguer agilement entre les besoins organisationnels et personnels -CTF</li> <li>▪ Prendre conscience de mon positionnement à titre de leader</li> </ul>
<p><b>Formuler des objectifs clairs axés sur des résultats pour plus de flexibilité</b> (confiance vs. contrôle)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Communiquer des attentes claires</li> <li>▪ Visualiser et présenter des responsabilités en termes de résultats (et non pas les moyens pour y arriver)</li> <li>▪ Donner du feedback constructif de façon à supporter l'apprentissage</li> <li>▪ Adapter les conditions de travail aux résultats escomptés (seulement) et à l'évolution de l'employé</li> </ul>
<p><b>Déléguer de façon responsabilisante et accommodante</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Déléguer efficacement et simplifier le cadre de travail (accroître la flexibilité offerte)</li> <li>▪ Responsabiliser en conciliant les besoins organisationnels et personnels de l'employé</li> <li>▪ Assurer un suivi stimulant, valorisant et adapté à l'employé</li> </ul>
<p><b>Développer l'autonomie de ses employés et ses conditions de travail conséquemment</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Démystifier motivation et mobilisation</li> <li>▪ S'approprier les « boutons » motivationnels et prendre conscience des limites des approches axées sur le monétaire</li> <li>▪ S'outiller pour déléguer de façon responsabilisante</li> <li>▪ <i>S'approprier des astuces pour mobiliser une équipe diversifiée (intergénérationnelle)</i></li> </ul>
<p><b>Adapter sa Gestion de changement aux (vrais) besoins des employés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Déployer des changements organisationnels en cohérence avec la culture de l'équipe</li> <li>▪ S'approprier les étapes d'adaptations et les besoins inhérents et légitimes à chacune</li> <li>▪ Fluidifier la période d'adaptation grâce à la flexibilité et l'ouverture, notamment en matière de CTF</li> </ul>
<p><b>Aider une personne angoissée à nommer ses besoins</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconnaître ses propres signaux de stress</li> <li>▪ Détecter les signes d'une personne stressée</li> <li>▪ Adapter proactivement sa gestion à la réalité de l'employé</li> <li>▪ Aider une personne émotive à communiquer ses besoins</li> </ul>
<p><b>Employé en difficulté et employé difficile</b> – accommoder et gérer au bon niveau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Départager employer en difficulté et employé difficile</li> <li>• Accommoder un employé en difficulté, notamment en matière de CTF tout en conservant l'équité dans l'équipe</li> <li>• Préserver l'équipe et gérer un employé difficile</li> </ul>