



DESCRIPTION DETAILLÉE DES FORMATIONS

- 2 modules de formation

Objectif général : s'outiller pour prendre conscience de ses forces et identifier des occasions de les mettre au service de l'organisation

FORMAT ET DURÉE

par module de formation

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

Mieux se connaître comme contributeur	<ul style="list-style-type: none">• Reconnecter avec ses valeurs• S'outiller pour identifier ses forces et ses talents• Optimiser ses contributions dans l'équipe de travail• Faire valoir ses talents professionnels avec confiance
Contribuer au succès de l'organisation	<ul style="list-style-type: none">• Reconnecter avec les émotions positives reliées à l'utilisation stratégique de ses forces• Se positionner pour mettre ses talents au service de l'équipe et de l'organisation• Identifier ses manifestations de stress et fluidifier ses intégrations avec les autres

PERSONNES PAR GROUPE

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

LANGUES

- français

ANIMATION

Nos formations sont appréciées pour leur dynamisme et leur côté participatif. Elles sont axées sur des capsules (présentation d'outils), des discussions dirigées et des défis d'équipe.

Réalisées en utilisant l'ensemble des outils virtuels disponibles (incluant les sous-groupes), nos formations sont conçues pour que les participants soient constamment dans l'action.

Le dynamisme de nos ateliers est assuré par la variété des techniques d'animation utilisées : mise en situation, échange d'idées, visionnement de vidéos, démonstration « virtuelles », activité réflexive, autodiagnostic et mission d'équipe en sous-groupe (à distance).

AUTRE INFORMATION PERTINENTE SUR LE SUJET

DÉVELOPPER LES TALENTS DE SON ÉQUIPE – pour gestionnaire

Objectif général : S'outiller pour développer les compétences de son équipe en période de pandémie et de gestion à distance

3 modules virtuels de 2 heures (sans pause)

Assumer pleinement sa posture de leader développeur de talents	<ul style="list-style-type: none">• Revisiter les rôle et responsabilités du leader en matière de développement des ressources• Prendre conscience de son positionnement en matière de confiance et de risque• Se positionner dans l'éternel "combat" de décider pour le cours ou le moyen terme
Moderniser son utilisation des PDI (plan de dév. individuel)	<ul style="list-style-type: none">• Idéation : au-delà de saisir les occasions qui se présentent, quelles sont les options à la disposition du leader pour créer des opportunités de développement• Enrichir les PDI de son équipe (focus sur la section apprentissage dans l'action)
Être un gestionnaire coach	<ul style="list-style-type: none">• Coacher versus superviser• GROW – les 4 étapes du coaching• S'initier aux questions puissantes• S'appropriier des outils de coaching – les chapeaux Debonneau, la Roue du temps, les critères de décisions