

# FORMATION LEADERSHIP HUMAIN

Conçue par Catherine Lavoie et Patrick Simpson, ActionCOACH performance en collaboration avec Sophie Guerguerian, conseillère aux entreprises à la Formation continue et services aux entreprises du Cégep Gérald-Godin et Andrea Lane, Directrice Programme Placement en Emploi chez PME MTL Ouest-de-l'Île.



## OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Acquérir une compréhension approfondie de **l'importance des relations saines** dans les organisations **pour favoriser la cohésion et le succès de l'entreprise**;
- Être en mesure **d'évaluer, d'identifier des modèles et de prendre des mesures concrètes** pour **améliorer les relations** avec les supérieur.e.s, les employé.e.s et les client.e.s;
- Élargir sa perspective sur le rôle et l'impact des gestionnaires en entreprise, et des entreprises dans la société;
- Contribuer activement à la **création d'un nouveau modèle d'entreprise qui reconnaît l'importance des individus**;
- Améliorer les compétences en **communication**, renforcer la capacité de **prise de décision**, et développer des **compétences en gestion d'équipe** des gestionnaires actives et actifs.

## STRUCTURE DE LA FORMATION

- Durée : 12 semaines (6 sessions)
- Contenu vidéo et/ou lectures : min. 30 min/ semaine
- Formation de groupe en présentiel ou en ligne, 1 session aux 2 semaines x 6
- Durée de chaque session : 2 heures
- Nombre d'heures de formation : 12 h + 6 h (apprentissages faits en dehors des séances, lectures, préparation)
- Banque d'heures de coaching (groupe et individuel) par participant.e : 4h
- Exercices, outils et accès à la plateforme de contenu de la bannière internationale ActionCOACH
- Prix : 2500 \$/ participant.e
- Maximum : 15 personnes

## COMPÉTENCES CLÉS

Les gestionnaires d'aujourd'hui cherchent à améliorer leurs compétences en leadership. Ce programme offert par le Cégep Gérald Godin propose aux entreprises une formation professionnelle axée sur le leadership humain. Voici quelques-uns des acquis couramment recherchés :

1. **Intelligence émotionnelle** : Les gestionnaires peuvent chercher à développer leur capacité à reconnaître, à comprendre et à gérer leurs propres émotions ainsi que celles des autres. Cela leur permettra d'établir des relations positives, d'encourager la collaboration et de gérer les conflits de manière efficace.
2. **Communication efficace** : Les gestionnaires peuvent viser à améliorer leurs compétences en communication, y compris la capacité à écouter activement, à donner des rétroactions constructives, à exprimer leurs idées de manière claire et à motiver leur équipe.
3. **Vision stratégique** : Il est important pour les gestionnaires de développer une vision stratégique et d'être en mesure de communiquer cette vision à leur équipe. Cela les aidera à aligner les objectifs individuels et collectifs, à prendre des décisions éclairées et à conduire leur équipe vers la réussite.
4. **Gestion du changement** : Les gestionnaires peuvent chercher à acquérir des compétences pour gérer efficacement le changement au sein de leur organisation. Cela comprend la capacité à anticiper les obstacles, à faciliter la transition, à gérer la résistance et à inspirer l'adaptabilité.
5. **Développement des talents** : Les gestionnaires peuvent vouloir améliorer leurs compétences en matière de développement des talents, y compris l'identification des compétences et des potentiels, la délégation appropriée, le mentorat et le soutien à la croissance professionnelle de leur équipe.
6. **Gestion du temps et des priorités** : Une compétence clé pour les gestionnaires est la capacité à gérer efficacement leur temps et leurs priorités. Cela implique la planification, l'organisation et la délégation des tâches, ainsi que la capacité à rester concentré sur les objectifs importants malgré les distractions.
7. **Leadership éthique** : Les gestionnaires peuvent chercher à renforcer leur leadership éthique en développant leur sens des valeurs, leur intégrité et leur capacité à prendre des décisions éthiques dans des situations complexes.

Ces acquis contribueront à renforcer les compétences en leadership humain des gestionnaires, en favorisant un environnement de travail positif, une collaboration efficace et la réalisation des objectifs organisationnels.

Notre formation propose le développement de certaines de ces compétences clés.

## À QUI S'ADRESSE LA FORMATION?

**Profession** : Tout gestionnaire, haute dirigeante ou haut dirigeant, gestionnaire en entreprise, gestionnaire de département, superviseure ou superviseur en entrepôt, tout type de travailleuse et travailleur désirant améliorer ses relations de travail et son leadership. Cette formation s'adresse aux personnes travaillant dans de petites, moyennes et grandes organisations.

**Localisation** : Ouest de l'île de Montréal, Canada

## MÉTHODOLOGIE DE LA FORMATION

1. Ateliers et formations axés sur le développement du leadership et les compétences humaines.
2. Échanges avec d'autres gestionnaires et apprentissages à partir des expériences vécues.
3. Lectures de livres suggérés et d'articles pertinents, consultation de vidéos sur le leadership.
4. Séances de coaching pour continuer à mettre en application les concepts appris et poursuivre le développement des compétences.
5. Dans son entreprise, mettre en œuvre de nouvelles pratiques de leadership, organiser des séances de formation, apprendre comment coacher son équipe et encourager un échange ouvert d'idées pour favoriser un environnement de travail collaboratif et inspirant.

# PLAN DE COURS

## VOICI LES THÈMES PROPOSÉS :

### SESSION 1: INTRODUCTION

L'objectif de cette session est de créer un climat de confiance et d'échange entre les participantes et participants. De plus, nous expliquerons la méthodologie de la formation : cours, outils et exercices de mise en application et coaching personnalisé (selon le programme choisi). Nous travaillerons également à comprendre les réalités de toutes et de tous afin d'avoir des cas pratiques et des exemples pour les éléments de contenu qui seront déployés au cours de 12 semaines.

- Différence entre Leader et Manager
- Présentation des approches inspirer vs manager
- Présentation des approches gestion par émotion vs objectifs
- Identification de points de tension et stratégies pour les résoudre

### SESSION 2 : LEADERSHIP HUMAIN ET L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- Définition du leadership humain et de l'intelligence émotionnelle
- Évaluation de vos forces et faiblesses en tant que leader (test et rapport EQi 2.0 © possibles en option \$)
- Caractéristiques d'un.e leader inspirant
- Compréhension de l'importance de l'intelligence émotionnelle dans le leadership
- Les compétences clés de l'intelligence émotionnelle pour les leaders
- Importance de la connaissance de soi dans le leadership
- Techniques d'amélioration de soi et de développement des compétences
- Gestion de vos émotions en tant que leader
- Création d'un plan d'action pour développer votre connaissance de soi
- Comment cultiver l'intelligence émotionnelle en tant que leader
- Exercices pratiques pour développer l'intelligence émotionnelle et/ou études de cas de leaders inspirants
- Techniques de motivation et d'inspiration des employé.e.s

### SESSION 3 : LA COMMUNICATION SELON LES TYPES DE PERSONNALITÉ / TEST DE COMMUNICATION ET TEST DE PERSONNALITÉ

- Importance de la communication dans le leadership humain
- Techniques pour améliorer la communication avec les employé.e.s
- Introduction aux tests de communication et de personnalité
- Interprétation des résultats du test de communication
- Utilisation des résultats pour améliorer les compétences en communication
- Communication efficace avec différents types de personnalité
- Adapter votre style de communication en fonction des personnalités
- Résolution de conflits liés aux différences de personnalité
- Exercices pratiques de communication selon les types de personnalité

## SESSION 4 : ENGAGEMENT ET RÉTENTION DES EMPLOYÉ.E.S

- Impact d'un leader inspirant sur l'engagement des équipes
- Comprendre l'importance de l'engagement des employé.e.s
- Facteurs qui influencent l'engagement
- Conscience des hautes dirigeantes et hauts dirigeants de la réalité terrain, lien entre la réaction de la cliente ou du client, l'émotion de l'employé.e et son désengagement face au manque d'écoute de la ou du gestionnaire (Manager axé sur les résultats et les objectifs déconnecté de la réalité de la cliente ou du client)
- Conscience des procédures cohérentes
- Stratégies pour renforcer l'engagement des employé.e.s
- Méthodes pour retenir les employé.e.s talentueux
- Exercices de réflexion sur l'engagement des employé.e.s

## SESSION 5 : GESTION DU CHANGEMENT ET LEADERSHIP

- Comprendre les défis liés au changement organisationnel
- Rôle de la ou du leader dans la gestion du changement
- Inclure les employé.e.s dans la gestion du changement, importance de la contribution de l'employé.e
- Conséquences du changement sur les employé.e.s, écoute des suggestions des employé.e.s en fonction des objectifs visés
- Stratégies pour communiquer efficacement le changement aux employé.e.s
- Gérer la résistance au changement
- Études de cas sur la gestion du changement réussie

## SESSION 6 : LE DÉVELOPPEMENT DES RELATIONS ET LES VALEURS APPORTÉES

- Importance des relations interpersonnelles dans le leadership humain
- Techniques pour établir et maintenir des relations positives avec les employé.e.s
- Gestion des employé.e.s difficiles
- Responsabilité de l'employé.e, limites à définir par le gestionnaire, conséquences liées aux limites
- Savoir comment décider de mettre à pied une employée négative ou un employé négatif
- Aligner les valeurs personnelles et les valeurs de l'organisation
- Avantages d'une culture axée sur les valeurs
- Récapitulatif des principaux points abordés dans le cours
- Conclusion et application pratique
- Recommandations pour continuer à développer ses compétences de leadership humain

*Note : Les durées indiquées pour chaque section sont approximatives et peuvent varier en fonction des besoins du groupe et de l'approfondissement des discussions.*



## MÉTHODOLOGIE POUR LES SESSIONS 2 À 6 :

- Présentation de contenu et de concepts par la formatrice ou le formateur
- Jeux de rôle
- Discussion de situations réelles rencontrées
- Études de cas sur des situations de leadership humain vécues par les participant.e.s
- Analyse des défis spécifiques et des solutions possibles, préparation de plan d'intervention de coaching réel pour les participant.e.s (projet individuel)
- Coaching de groupe et individuel
- Plan de continuité et suivi personnalisé post-formation

## MÉTHODOLOGIE POUR ÉVALUER LES ACQUIS DE LA FORMATION :

*Projet individuel* : Chaque participant.e.s devra mettre en application les concepts intégrés entre chaque session de formation. Chaque participant.e.s aura à identifier des situations vécues qui nécessitent l'application des compétences de leadership humain et devront les mettre en pratique et faire un compte rendu de la situation vécue avant la session suivante. Toutes et tous partageront le tout en début de session avec le groupe avant d'entrer dans la matière de la session du jour. Les participant.e.s pourront résoudre un problème spécifique, faire un coaching avec un membre de leur équipe, mettre en place une stratégie de gestion d'équipe, travailler sur elles-mêmes ou eux-mêmes ou présenter des solutions novatrices pour améliorer les relations interpersonnelles au sein de leur organisation.

Les participant.e.s bâtiront leur plan de développement personnalisé pour la mise en place des acquis afin de s'assurer de l'implantation à long terme de leur acquis.

Finalement, une session de coaching individuelle sera planifiée 1 mois suivant la formation avec l'une de nos coachs-formatrices ou l'un de nos coachs-formateurs afin de s'assurer de la mise en application de celle-ci.

## FORMATRICES ET FORMATEURS PARTICIPANTS :



**CATHERINE LAVOIE**

Catherine détient 20 ans d'expérience dans le monde des affaires, diplômée d'un MBA profil marketing international et certifiée comme coach d'affaires et d'exécutif par la bannière Internationale #1 ActionCOACH. Elle dirige maintenant la Firme ActionCOACH performance, une franchise de cette dernière. Elle est également propriétaire d'une compagnie de consultation Marketing, Gestion CLE.



**PATRICK SIMPSON**

Patrick est un coach d'entreprise accompli avec plus de 20 ans d'expérience professionnelle. Il possède d'excellentes capacités de leadership et de motivation qui contribuent à la collaboration des équipes et, en fin de compte, à la réussite de chaque projet. Il détient également une certification PMP (Project Management Professional) ainsi que la certification Six Sigma.

## FORMATRICES ET FORMATEURS PARTICIPANTS :



**PATRICK CROTEAU**

Patrice est coach d'affaires certifié ActionCOACH. Il a occupé différents postes de direction des opérations, gestion de ressources humaines et il est un leader reconnu dans le monde de la radio et de la télévision au Québec. Au fil des années, il a eu à effectuer des restructurations administratives, faire de la planification stratégique, diriger des talents à différents niveaux et gérer bien des tempêtes dans le monde des médias. Tous les diffuseurs des grands médias ont fait appel à ses qualités de leader, de coach et de visionnaire au fil des 20 dernières années.



**MARYSE AUDET**

Maryse accompagne les gestionnaires d'entreprise, propriétaires de PME et les professionnel.le.s à transformer leurs pratiques de gestion pour devenir des leaders inspiré.e.s et inspirant.e.s. En affaires depuis plus de 10 ans, elle est intervenue auprès de plusieurs entreprises dans leur gestion du changement et le développement des ressources, et ce, dans des domaines diversifiés: miniers, communautés autochtones, PME (assurances, pharmaceutique, restauration, transport (camion et aviation), entreprise de fabrication, automobile, forestiers).

## INFORMATION

**Sophie Guerguerian**

Conseillère en formation

s.guerguerian@cgodin.qc.ca

514-626-8555 poste 287

**CÉGEP  
GÉRALD  
GODIN**

**FORMATION CONTINUE  
ET SERVICES  
AUX ENTREPRISES**

Bien placé pour le savoir-faire

3109, boulevard des Sources, Dorval (Québec), H9B 1Z6  
514-626-8555

**[CGODIN.QC.CA/FORMATION-CONTINUE](http://CGODIN.QC.CA/FORMATION-CONTINUE)**