



# Université du Québec à Chicoutimi PLAN DE FORMATION EN LIGNE



23 heures



2,3

Unités d'éducation continue

## Programme pour gestionnaires : développer les individus et propulser l'équipe

### Description

Vous êtes gestionnaire et vous désirez mieux faire valoir vos zones de pouvoir et d'influence sur les individus et sur votre équipe? Ce programme de formation repose sur l'importance de tirer profit du soutien social à travers les pratiques de gestion. Les recherches démontrent que ce levier est puissant et influence la santé psychologique et la satisfaction au travail. Or, il est peu exploité dans les pratiques de gestion, et trop souvent, le soutien social est exploité inadéquatement par les équipes. Plus précisément, on remarque une augmentation des propos négatifs entre collègues (concernant des aspects de leur travail) et surtout, une déresponsabilisation de leur satisfaction au travail, ce qui inévitablement impacte leur rendement et leur motivation.

Le programme propose donc de mettre en lumière l'avenue suivante : chaque employé(e) a une influence sur le climat de travail, ce qui engendre le fait qu'il ou qu'elle a le pouvoir de le changer. Ainsi, le climat de travail devient une coresponsabilité entre l'équipe, le gestionnaire et la haute direction. Évidemment, cela engendre un changement de paradigme pour les équipes qui, avec le temps, conscientiseront l'importance d'utiliser adéquatement le soutien social entre collègues et cesseront de remettre la responsabilité du climat de travail et du développement de la maturité de l'équipe, entièrement sur les épaules de la direction.

Pour les gestionnaires, il ne s'agit pas d'en faire plus, mais de faire autrement ce qu'ils font déjà dans leurs pratiques de gestion, de porter un regard et de faire voir l'interdépendance entre l'aspect individuel et collectif du développement professionnel des personnes.

### Objectifs

Au terme de la formation, les gestionnaires auront les outils pour être en mesure de :

- développer, maintenir et propulser la maturité de leur équipe;
- utiliser des pratiques de gestion qui responsabilisent le personnel dans le développement des individus et de l'équipe.

### Structure du programme

Le programme est développé par une approche structurée de développement de la maturité des équipes. De plus, il est orienté sur la zone de pouvoir et d'influence du gestionnaire et est inspiré du concept de l'intelligence émotionnelle.

<b>Zone de pouvoir</b>	<b>Zone d'influence</b>		
<b>Conscience et gestion de soi</b>	<b>Gestion de l'équipe</b>		
1. Positionnement du gestionnaire 2. Préparez-vous à piloter et propulser vos équipes			
	<b>Niveau de maturité des équipes</b>		
3. Évaluer le niveau de maturité de l'équipe	<b>Niveau potentiel</b>	<b>Niveau défaillant</b>	<b>Niveau émergent et stable</b>
	<b>Prévenir</b>	<b>Intervenir</b>	<b>Propulser</b>
	4. Responsabiliser et piloter l'équipe 5. Prévenir les conflits	6. Donner un retour qui responsabilise l'employé(e) 7. Gérer les conflits 8. Gérer les inconduites et la dynamique de l'équipe	9. Favoriser une approche d'accompagnement avec vos employé(e)s 10. Maintenir et propulser la maturité de l'équipe

**Le programme comprend :**

- 12 rencontres virtuelles;
- 10 aide-mémoires;
- Journal de bord;

**12 rencontres virtuelles**

La première rencontre sera pour présenter les fondements du programme et durera 1 h 30. Les 10 rencontres suivantes seront des formations dont les sujets, les objectifs et les éléments de contenu seront cités ci-bas et seront d'une durée de 2 heures chacune. La dernière rencontre sera un retour sur les apprentissages du programme et durera 1 h 30.

Le programme sera d'une durée totale de 23 heures, échelonné sur 13 rencontres, aux 3 semaines.

**Contenu**

**1. Introduction**

<b>Objectifs</b>	<b>Éléments de contenu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaissance</li> <li>• Expliquer les fondements du programme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les fondamentaux du management</li> <li>• Le contexte des organisations</li> <li>• La maturité individuelle et d'équipe</li> <li>• La préparation à la prochaine notion de leadership</li> </ul>

## 2. Positionnement du gestionnaire

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"><li>Définir les limites de la zone de pouvoir et d'influence du gestionnaire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La notion de leadership</li><li>L'intelligence émotionnelle</li><li>L'habitude 1 de Stephen R.Covey</li><li>Le courage managérial et la reconnaissance</li></ul>

## 3. Préparez-vous à piloter et à propulser l'équipe

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"><li>Outils le ou la gestionnaire pour qu'il(elle) soit convaincu(e) et convaincant(e) lors de ses interventions avec les individus et l'équipe</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les niveaux logiques de Robert Dilts</li><li>Les croyances et les capacités du gestionnaire face à la conduite du changement de paradigme</li></ul>

## 4. Évaluer le niveau de maturité de votre équipe

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"><li>Identifier le niveau de maturité de l'équipe et des individus et les stratégies appropriées</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les 4 niveaux de maturité et leurs indicateurs</li><li>Les 4 niveaux de maturité des individus et d'équipe</li><li>Les indicateurs et les pratiques</li></ul>

## 5. Responsabiliser et piloter l'équipe

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"><li>Sensibiliser les employé(e)s à leur impact sur leur milieu de travail</li><li>Responsabiliser les employé(e)s à la santé psychologique au travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les 6 déterminants de la santé psychologique au travail et les zones de responsabilités et d'influence des employé(e)s</li><li>Les zones de responsabilités et d'influence gestionnaires et des employés.</li></ul>

## 6. Prévenir les conflits

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"><li>Développer une aisance dans ses interventions en prévention de conflits</li><li>Utiliser les stratégies appropriées en prévention de conflits</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les natures des conflits</li><li>La progression d'un conflit et ses effets</li><li>Les indicateurs d'émergence de conflits</li><li>Indicateurs pour situer la nature de l'intervention</li></ul>

## 7. Donner un retour qui responsabilise l'employé ou l'employée

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"><li>Être outillé pour donner une critique constructive à son employé(e)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Le processus conversationnel lors de la rencontre</li><li>La fenêtre de Johari appliquée à la réception de la critique</li><li>Les stratégies pour avant, pendant et après la rencontre afin de favoriser la responsabilisation de l'employé(e)</li></ul>

## 8. Gérer les conflits

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"><li>Développer une aisance dans ses interventions en gestion de conflits</li><li>Développer les habiletés à piloter une facilitation entre deux personnes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les conditions de succès</li><li>Les étapes de la facilitation</li><li>L'entretien et le rôle de chacun</li><li>Les suites de la rencontre de facilitation</li></ul>

## 9. Gérer les inconduites et la dynamique de l'équipe

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire une lecture réaliste de son environnement</li> <li>Identifier les stratégies et réaliser les interventions requises, individuelles et d'équipe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce qu'est la civilité et les impacts</li> <li>La progression des interventions individuelles</li> <li>Les normes de groupe</li> <li>La gestion d'un individu difficile et de la dynamique de groupe déficiente</li> </ul>

## 10. Prioriser une approche d'accompagnement avec vos employés et employées

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"> <li>Outiller le gestionnaire afin qu'il développe et favorise une approche de développement d'équipe dans ses pratiques de gestion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce qu'on entend par accompagnement</li> <li>Les deux conditions de succès pour une approche d'accompagnement</li> <li>Le processus conversationnel lors de l'entretien d'accompagnement</li> <li>Les trois actions importantes d'un gestionnaire</li> </ul>

## 11. Maintenir et propulser la maturité de l'équipe

Objectifs	Éléments de contenu
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mener l'équipe pour qu'elle atteigne des sommets plus hauts de responsabilisation et de satisfaction au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le « coaching d'équipe », c'est quoi?</li> <li>Les 5 dysfonctions d'une équipe selon Patrick Lencioni</li> <li>La co-responsabilisation, la co-sécurité et la co-vision : le socle d'une équipe performante</li> </ul>

### Nombre d'heures

23 heures

### Frais d'inscription

1 150 \$ + les taxes applicables

### Clientèle visée

Ce programme s'adresse à toute personne en poste d'autorité hiérarchique de premier niveau de gestion. Exemples de titre de postes ciblés : gestionnaire, chef(fe) de service, gérant(e), superviseur(e), etc.

### Formatrice



**Élaine Boulet** | D'abord titulaire d'un baccalauréat en génie électrique, Elaine Boulet est retournée sur les bancs d'école pour faire une maîtrise en gestion des organisations. Intéressée par une plus grande compréhension du comportement humain et la gestion de cet aspect, elle s'est ensuite certifiée à quelques approches d'outils psychométriques ainsi qu'à la PNL (programmation neurolinguistique). Pour peaufiner ses services, elle est devenue « coach professionnelle ACC ». Elaine accompagne ainsi les gestionnaires pour les aider à faciliter la collaboration des équipes, les relations interpersonnelles et le déploiement de leur leadership, et ce, dans des contextes et situations de plus en plus complexes. Depuis 2022, elle agit également à titre de conseillère en développement organisationnel à l'Université du Québec à Chicoutimi.

## **Formation continue**

Université du Québec à Chicoutimi  
555, boulevard de l'Université  
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1  
418 545-5011, poste 1212  
formationcontinue@uqac.ca  
formationcontinue.uqac.ca

---

### **NOTES**

**Attestation de participation** : Pour chaque formation suivie, une attestation correspondant au nombre d'heures de participation sera émise par la Formation continue de l'Université du Québec à Chicoutimi à chacun des apprenants et apprenantes. Une (1) unité d'éducation continue (UEC) est attribuée pour dix (10) heures de participation à une activité d'éducation continue. Un seuil minimal de 80 % du nombre d'heures de participation par activité concernée, doit être suivi pour recevoir une attestation de participation.

**Outils complémentaires** : Des mesures de suivi de la progression de l'équipe d'implantation sont également disponibles pour les dirigeants et dirigeantes qui le souhaitent. Une possibilité d'accompagnement supplémentaire en virtuel ou sur place est offert. Un soutien technique est disponible pour le dépannage en ligne et pour répondre à toutes vos questions d'ordre technique.