



## Survol : IDG Cinq capacités à cultiver pour naviguer le grand virage (et éviter le dérapage!)

<b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b>	<p>Nous sommes plusieurs à être familier.ère avec les Objectifs du Développement Durable de l'ONU qui ont suivi les Objectifs du Millénaire. Malgré des avancés en direction de meilleures conditions pour un grand nombre d'humains sur la terre, nombre d'entre nous à considèrent que nous sommes bien loin de l'atteinte de cibles qui nous permettrait un avenir meilleur et plus durable pour toutes et tous.</p> <p>Et si la clé pour atteindre ces cibles se cachait à l'intérieur de nous? Les cibles de développement intérieur (Inner Development Goals ou IDG), mettent en lumière les compétences, pratiques et qualités afin de « muscler » nos manières d'être et de faire permettant de naviguer les défis actuels (intensification des feux de forêt, canicules, arrivée de réfugié.e.s climatiques, polarisation des discours, ...) et apporter les transformations souhaitées. Venez les découvrir et les explorer avec nous, voir comment vous êtes déjà en route en apprentissage, en pratique ou en l'enseignant.</p>
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ S'initier aux compétences intérieures et leur impact dans le développement durable</li><li>▪ Évaluer sa position comme acteur.trice de changement durable</li></ul>

<b>FORMAT ET DURÉE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Virtuel ou présentiel : 90 min ou 5h, selon les besoins</li></ul>	<b>PERSONNE PAR GROUPE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Idéalement : 1 à 12 personnes - nous sommes flexibles à ce sujet</li></ul>
<b>LANGUES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Français et Anglais</li></ul>	<b>INVESTISSEMENT</b> par module <ul style="list-style-type: none"><li>▪ À discuter</li></ul>



<b>IDG</b> <b>pratiques simples pour augmenter la résilience des équipes de travail</b>	
<b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b>	Les IDG permettent de sélectionner et garder des bon.nes employé.es, qui vont contribuer à la croissance de votre organisation. Pour cultiver la résilience au quotidien et mobiliser vos collaborateur.trices, nous allons voir comment développer cinq gestes-clés pour favoriser une meilleure rétention et santé de vos employé.es
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ S’initier aux compétences intérieures et leur impact dans le développement durable</li><li>▪ Avoir dans son coffre à outil de nouveau gestionnaire des pratiques simples et alignée sur le développement durable pour gérer des équipes<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tour d’accueil : pour aligner les forces de l’équipe</li><li>2. Ordre du jour agile : collaborer en temps réel dans les rencontres</li><li>3. Gratitude : reconnaître la contribution au quotidien</li><li>4. Rétroaction : appliquer les ententes pour un engagement optimal</li><li>5. L’art de poser des questions</li></ol></li></ul>
<b>FORMAT ET DURÉE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Virtuel ou présentiel : 4- 5h, selon les besoins</li></ul>	<b>PERSONNE PAR GROUPE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Idéalement : 1 à 12 personnes - nous sommes flexibles à ce sujet</li></ul>
<b>LANGUES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Français et Anglais</li></ul>	<b>INVESTISSEMENT</b> par module <ul style="list-style-type: none"><li>▪ À discuter</li></ul>



## Alliance client / collaborateur porteuse de transformation

<b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b>	Tout un défi pour une petite organisation : établir une relation de collaboration ou de consultation avec une grande organisation. Comment avoir l'impact désiré sur une structure (parfois) impressionnante, sans avoir l'impression que c'est David contre Goliath?
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dans cet atelier, nous regarderons les coulisses de l'établissement d'un contrat: d'abord, s'amener dans la relation comme agent.e de transformation et saisir ce qui est important pour l'autre, pour clarifier les attentes et rôles de chacun.e. Ensuite, explorer le positionnement des personnes dans une hiérarchie à plusieurs étages (avec les types de rôle des parties prenantes) et consolider les relations pour se donner les moyens de rester dans le navire dans les grosses vagues du projet. Après ces quelques concepts, nous allons pratiquer en revisitant avec vous des projets en cours.</li><li>▪ Nous finirons avec des outils pour une communication qui « score » (impact), autant à l'écrit de rapports ou courriels que lors d'une présentation exécutive, afin de garder le projet sur sa trajectoire de transformation souhaitée autant par vous que par l'autre.</li></ul>

<b>FORMAT ET DURÉE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Virtuel ou présentiel : 2h</li></ul>	<b>PERSONNE PAR GROUPE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Idéalement : 1 à 12 personnes - nous sommes flexibles à ce sujet</li></ul>
<b>LANGUES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Français et Anglais</li></ul>	<b>INVESTISSEMENT</b> par module <ul style="list-style-type: none"><li>▪ À discuter</li></ul>



## Pour des relation collègues / employé.es qui « opèrent » La rétroaction qui goûte bon – pour tous

<b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b>	S'outiller pour offrir ce cadeau qu'est une rétroaction qui vise l'amélioration, même si ce n'est pas toujours confortable, dans l'esprit d'apprentissage mutuel.
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Quand une situation requiert un ajustement, reconnaître les faits (observation)</li><li>▪ Prendre conscience de la nécessité d'un espace de sécurité psychologique pour soutenir la conversation</li><li>▪ S'outiller d'une approche de communication en 3 étapes pour aborder la situation et naviguer la discussion *</li></ul>
<b>OPTIONS</b>	<p>Selon les besoins, on peut ajouter à la formation de base ci-haut les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Rétroaction pour le.la nouvel.le employé.e (la formation des formateurs et/ou gestionnaire) : pour l'aider à s'intégrer (+2h)</li><li>▪ Rétroaction pour la progression de carrière (+1h min) :<ul style="list-style-type: none"><li>– Mettre en place des objectifs d'intégration ET un équipe de soutien (le trio parfait : avec un.e collègue + patron + RH/coach)</li></ul></li><li>▪ Rétroaction transformative : messages difficiles à passer (+1,5h)</li><li>▪ Rétroaction pour les employés difficiles (coaching recommandé) (1h)<ul style="list-style-type: none"><li>– Avec option de coaching pour les gestionnaires (minimum 6 à 8*1,5h rencontres ou 10*1h)</li></ul></li></ul>

## La reconnaissance nourrissante – pour tous

<b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b>	Comprendre et prendre de nouvelles habitudes pour apprécier de nombreuses façons la contribution de collègues, patron.ne.s et employé.e.s au quotidien, d'une façon qui nourrisse la confiance et un climat de travail sain.
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Reconnaître dans les actions de tous les jours ce qui mérite d'être mentionnée et célébré, au quotidien (observations).</li><li>▪ Prendre conscience de l'impact sur soi, les autres et le climat de travail des actions positives</li><li>▪ S'outiller d'une approche de communication en 3 étapes qui permet de solidifier les relations humaines et de mettre un bon climat dans les équipes *</li></ul>



## Climat organisationnel durable – pour gestionnaires

<b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b>	Alors que la pénurie de main d'œuvre fait grimper les attentes des employé.e.s, comment fidéliser nos employé.e.s, transformer les attentes en ententes et atteindre nos objectifs, tout en gardant une ambiance agréable?
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Saisir l'importance de bien sélectionner et attirer les candidat.e.s pour les bonnes raisons avec des stratégies qui tiennent la route à moyen et long terme</li><li>▪ Prendre conscience de la nécessité de prendre le temps de développer les employé.e.s. – et comment le faire au quotidien en utilisant l'écoute et la rétroaction dans les deux sens</li><li>▪ Identifier comment démontrer de l'intérêt et du soin, tout mettant ses limites et en gardant son énergie vitale en tant que gestionnaire.</li></ul>

\* Basé sur les principes de la Communication non violente (CNV)

<b>FORMAT ET DURÉE</b> par module de formation <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Virtuel : 2 heures (sans pause) ou présentiel : 1/2 jour</li></ul>	<b>PERSONNE PAR GROUPE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Idéalement : 1 à 12 personnes - nous sommes flexibles à ce sujet</li></ul>
<b>LANGUES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Français et Anglais</li></ul>	<b>INVESTISSEMENT</b> par module <ul style="list-style-type: none"><li>▪ À discuter</li></ul>
<b>FACILITATION</b> <p>Nos formations, participatives et dynamiques, sont grandement appréciées grâce à l'utilisation créative de méthodes collaboratives. Axées sur des capsules interactives (présentation d'outils), des discussions dirigées et des défis d'équipe stimulants, nos formations embrassent pleinement l'engagement des participant.e.s.</p> <p>En exploitant pleinement les nombreux outils virtuels disponibles, y compris les sous-groupes, nos formations sont minutieusement conçues pour maintenir les participants en perpétuelle action et interaction. Leur caractère dynamique est accentué par la variété de techniques d'animation ingénieuses mises en œuvre : immersion dans des mises en situation, brassage fructueux d'idées, visionnage captivant de vidéos, démonstrations virtuelles percutantes, activités réflexives captivantes, autodiagnostic stimulant et missions d'équipe en sous-groupes à distance.</p> <p>Grâce à ces méthodes collaboratives énergiques et novatrices, nos formations offrent une expérience d'apprentissage exceptionnelle où l'échange et la participation des personnes sont au cœur même du processus.</p>	



## Organisation apprenante Cultiver l'apprentissage autour de moi

<b>CONTEXTE</b>	En tant qu'employé.e, comment favoriser l'apprentissage dans l'action au travail pour moi et pour mes collègues? Apprendre dans des formations en salle est pertinent mais pas toujours possible. Il y a tant à apprendre étant donné les changements (technologies, départs à retraite, nouvelles pratiques, ...), les nouveaux éléments à assimiler et les priorités multiples. La posture d'apprentissage mutuel permet d'apprendre tout en cultivant des liens humains avec nos collègues.
<b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b>	Cet atelier interactif est une invitation à explorer des habitudes simples et quotidiennes que je peux cultiver et qui aident mes collègues à apprendre. Probablement que j'en fais déjà. Lesquelles amplifier? Qu'est-ce que je peux commencer à faire - ou arrêter de faire - dans le but de transformer mon lieu de travail en école pour tous?
<b>RÉFÉRENCES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• KEGAN, R., LAHEY, L.L. (2016). <i>An Everyone Culture : Becoming a Deliberately Developmental Organization</i>. Boston, MA : Harvard Business Review Press.</li><li>• Kolb, D. A. (2014). <i>Experiential learning: Experience as the source of learning and development</i>. Canada : Pearson FT press.</li><li>• Marcoux, L. (2020). <a href="#">L'organisation apprenante: petits pas pour faciliter l'apprentissage de tout un système</a>. Le Cancre du RPFQ, Déc.</li><li>• Marcoux, L. (2023). <a href="#">Les IDGs, un référentiel de compétences intérieures : pour soutenir la durabilité extérieure</a>. (Revue RH de l'ordre des CRHA, vol.26, no.3)</li><li>• Balado Les Ambitieux (Mathieu Guénette) <a href="#">Transforme l'entreprise en école</a> (Épisode 85)</li><li>• Entrevue <a href="#">D'une culture de formation à une culture d'apprentissage : Les compétences transversales en action</a> (Revue RH de l'ordre des CRHA, vol.24, no.3)</li></ul>

<b>FORMAT ET DURÉE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Virtuel : 1h15 + 15 min de question</li></ul>	<b>INVESTISSEMENT</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ À discuter</li></ul>
<b>OPTION</b> <p>Nous proposons de créer et utiliser un outil avec des questions durant et/ou après le webinaire, notamment pour mesurer la motivation des participant.e.s à appliquer les apprentissages de retour au travail. Compte tenu des réponses, nous pourrions vous proposer des actions simples à mettre en place.</p>	