

ATELIER FORMATION

« OSEZ LE *LEADERSHIP SANTÉ* POUR ÊTRE UN GESTIONNAIRE DE CHOIX »



DES OUTILS SIMPLES, MAIS APPLICABLES

Une approche pour concilier les enjeux **HUMAINS** et **FINANCIERS** de la gestion en milieu de travail. Découvrez comment améliorer les **COMMUNICATIONS** au sein de l'équipe quand vient le temps d'adresser les choses avec **RESPECT**. Un véritable antidote face à la **VITESSE** excessive qui contrôle parfois la réalité des gestionnaires. Des **OUTILS** simples, mais facilement **APPLICABLES** au quotidien pour mettre à profit votre **LEADERSHIP** santé.

Une expérience inspirante pour demeurer des **GESTIONNAIRES DE CHOIX** sans perdre de vue les vraies affaires. Osez penser les ressources humaines différemment pour favoriser l'**ATTRACTION**, mais surtout, la **RÉTENTION** de la main d'œuvre. Un investissement qui vous démarquera tout en gardant les ressources dans votre organisation plutôt que dans celle des autres. Découvrez un contenu **INTERACTIF** avec des **EXERCICES** qui vous aident à vous mettre en **ACTION!**

GESTIONNAIRE

LA FORMATION EN 5 POINTS



- Identifiez des **SOLUTIONS** qui sont vraiment **PAYANTES**
- Gérez de façon proactive les « **CHIURES DE MOUCHES** »
- Développez le réflexe d'offrir de la **RECONNAISSANCE**
- Améliorez les **COMMUNICATIONS** au sein de l'équipe
- Partagez les **RESPONSABILITÉS** en matière de santé



Favorisez l'**ATTRACTION** et la **RÉTENTION** de vos ressources.
Soyez différents, originaux. Personnalisez chaque activité
selon vos **ENJEUX** et créez un **WOW**.

Luc-Richard Poirier | Formateur | Conférencier

CLIENT : À DÉTERMINER

PARTICIPANTS: À DÉTERMINER

DATE : À DÉTERMINER

DURÉE : DE 60 À 180 MINUTES



FORMATEUR : LUC-RICHARD POIRIER DE INTELLIGENCESANTÉ INC.

D'AGRÉMENT* : 0054480

NEQ : 1143904739

*Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

CONTEXTE & ENJEUX



CONTEXTE : Pénurie de main-d'œuvre. Manque de temps, de ressources et d'argent. Changements.

ENJEUX : Assurer la rétention du personnel. Éviter la prochaine crise du manque de gestionnaires. Augmenter la satisfaction au travail sans toujours augmenter les frais liés aux avantages sociaux. Continuer de faire plus avec moins. Supporter les employés et gestionnaires à affronter le changement à l'aube de nouveaux modèles de gestion où il faut continuellement se renouveler.

OBJECTIFS DE L'INTELLIGENCESANTÉ



Innover en matière d'**ATTRACTION** et de **RÉTENTION** de la main d'œuvre | **MOBILISER** les employés au succès de l'entreprise | Favoriser l'**ÉQUILIBRE** entre la vie personnelle et professionnelle | Favoriser l'adoption de saines **HABITUDES** et **ATTITUDES** de vie | Offrir de la reconnaissance et de la **CONSIDÉRATION** | Découvrir les **PRATIQUES DE GESTION** gagnantes en matière de santé organisationnelle | **CONVAINCRE** l'équipe de direction de l'importance d'investir en gestion de la santé | **CONCILIER** les enjeux du capital humain et financier | Adresser les **NON-DITS** qui contribuent à l'exode des ressources | Réduire le taux d'**ABSENTÉISME** et de **PRÉSENTÉISME** liés aux maladies physiques et psychologiques | Assurer une véritable **PRÉVENTION** de la morosité en milieu de travail | S'assurer que les ressources sont toujours à la bonne place en fonction de leurs **TALENTS** et de leurs ambitions | **SENSIBILISER** les ressources vers une prise en charge responsable de leur santé.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE



Engagement de l'équipe de direction;

Discours franc et percutant pour mettre en lumière les **vraies affaires**;

Appels ou rencontres de préparation pour **adapter** chaque activité aux enjeux et besoins précis;

Conférences et **formations** sous forme de présentations participatives*;

Échanges et discussions ouvertes animés par le formateur (**codéveloppement**);

Exercices à partir d'outils simples et applicables;

Mise en situation et jeux de rôles afin d'**imager** les concepts;

Évaluation papier de l'intervenant. Synthèse fournie au maximum 5 jours ouvrables après l'activité;

Appel de suivi pour valider et/ou **ajuster** l'impact de l'activité sur l'équipe.

*Le contenu spécifique de chaque activité est déterminé lors d'un appel préalable avec le client visant à identifier les besoins et attentes propres à la réalité de l'organisation.