




THÈMES DES ATELIERS

PROACTION 
INTERNATIONAL




www.proactioninternational.com

THÈMES DES ATELIERS

ATELIERS STANDARDS - 180 min





Rôles et responsabilités
 Dynamique de groupe
 Gestion proactive
 La communication au quotidien
 Système de gestion et structure de communication
 Courbe émotionnelle
 Les personnalités
 Indice de capacité décisionnelle (ICD)
 Leadership 1 : Facteurs de considération
 Leadership 2 : Leader et chef d'orchestre 
 Mobilisation
 Intelligence émotionnelle

ATELIERS SPÉCIAUX - 90 à 180 min

Amadouer l'erreur : Théorie de l'apprentissage
 Travail d'équipe et gestion du temps : Rallye 
 Résolution de problèmes : « Lateral thinking »
 Innovation et créativité : « Gut feeling »
 Alignement stratégique : Les valeurs en entreprise 1 & 2
 Gestion du changement : Le village
 Négociation : La table de 13 
 Gestion de changement organisationnel : Transformation par les paradoxes
 Gestion de changement individuel : Coacher en période de changement
 « Marshmallow challenge » 
 Gestion du temps et des priorités

CONFÉRENCES – 60 à 180 min

Accomplir l'impossible
 Gestion de la créativité
 Au sommet de la performance
 La performance sous un autre angle
 L'histoire comme objet de perspective

	GESTION	AGENT DE CHANGEMENT	COACHING	LEADERSHIP
Rôles et responsabilités	●	*		*
Dynamique de groupe	●	*	*	*
Gestion proactive	●			*
La communication au quotidien	●			*
Système de gestion et structure de communication	●	*		*
Courbe émotionnelle	●	*		*
Les personnalités	●		*	●
Indice de capacité décisionnelle (ICD)	*	●		
Leadership 1 : Facteurs de considération	*	●		*
Leadership 2 : Leader et chef d'orchestre 	●	*		*
Mobilisation	●	●	*	*
Intelligence émotionnelle	*	●	●	●
Amadouer l'erreur : Théorie de l'apprentissage		*	●	●
Travail d'équipe et gestion du temps : Rallye 	*	●		
Résolution de problèmes : « Lateral thinking »	*	*	●	●
Innovation et créativité : « Gut feeling »		*		●
Alignement stratégique : Les valeurs en entreprise 1 & 2	*	●		
Gestion du changement : Le village	*	●	●	●
Négociation : La table de 13 	*	*	●	●
Gestion de changement organisationnel : Transformation par les paradoxes		*	●	●
Gestion de changement individuel : Coacher en période de changement		*	●	●
« Marshmallow challenge » 	*			●
Gestion du temps et des priorités	●			*

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Afin d'amener les gestionnaires à adopter les bons comportements de gestion de la performance, Proaction utilise plusieurs indicateurs mesurant la situation actuelle et son évolution en fonction des objectifs à atteindre. Ces indicateurs sont établis en fonction d'une échelle allant du Niveau 1 à 5, 1 étant le plus faible et 5 étant le plus élevé. Par la mise en place de formations pratiques et théoriques (individuelle ou en groupe), l'objectif principal est donc d'offrir l'opportunité au gestionnaire de progresser de son niveau de gestion initial à un niveau supérieur (Niveau 4 ou 5).

Cet atelier permet ainsi aux gestionnaires de bien comprendre les attentes de la direction, les concepts de supervision active et les éléments de mesure de qualité de la supervision/gestion active.

Objectifs de la session :

- + Identifier les priorités à gérer au quotidien
- + Apprendre à bien investir son temps
- + Comprendre les concepts de « supervision active »

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

DYNAMIQUE DE GROUPE

Le monde d'aujourd'hui est saturé d'invitations à participer à des réunions.

Notre vie, tant professionnelle que personnelle, est directement influencée par la participation à des réunions, à les organiser ou à les diriger. Pour exister et prospérer, toute entreprise nécessite la participation active de ses employés. De ce fait, on encourage l'implication, valorise la concertation et prêche la collaboration, mais sans jamais outiller les acteurs à devenir efficaces dans leurs réunions de travail.

Cet atelier offre un regard sur les principes d'un groupe optimal et ses implications dans le quotidien. Avec l'aide d'une mise en situation, les participants vivront une expérience de communication de groupe et bénéficieront de rétroactions sur-le-champ pour devenir des animateurs stratégiques de réunions. La seconde partie de cet atelier se veut une réflexion sur nos propres règles de fonctionnement en tant qu'équipe.

Objectifs de la session :

- + Réaliser les compétences à développer et à mettre en œuvre pour diriger une équipe de travail
- + Développer sa capacité à analyser des situations de communication de groupe
- + Se familiariser avec les niveaux d'un groupe optimal

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

Tout le monde peut être fâché, c'est facile.
 Par contre, d'être fâché pour les bonnes raisons, au bon degré,
 au bon moment et de la bonne façon, c'est pas facile...
 Aristote

GESTION PROACTIVE

Cet atelier positionne la tournée de plancher (ou rencontre de gestion active) au sein des nouveaux comportements de gestion (rôle et responsabilités) et ainsi, assure la compréhension de la supervision active. Les gestionnaires sont formés sur les éléments clés à contrôler et à mieux comprendre dans un environnement de gestion de performance telle que la santé et sécurité, la qualité, la productivité, l'environnement et le service client (interne et externe).

Ce point de contact structuré et continu dans le temps assure notamment : un point de communication clé de mobilisation par rapport à la performance opérationnelle, une planification du travail et de la main-d'œuvre en fonction du volume de travail à accomplir, un suivi précis sur l'exécution du plan et sur la performance des processus de travail et la mise en place de plans d'action en fonction des indicateurs de performance et des variances. Ainsi, la gestion à partir de données factuelles supporte les gestionnaires dans leur prise de décision, axée vers les résultats, et leur permet d'exercer leur rôle d'encadrement de façon adéquate, et ce, dans une optique d'amélioration continue.

Objectifs de la session :

- + Assurer la compréhension de la gestion proactive
- + Identifier et développer des indicateurs de performance
- + Identifier le format, la fréquence et les outils nécessaires pour effectuer une gestion proactive

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

LA COMMUNICATION AU QUOTIDIEN

Le rythme effréné que dictent les nombreux livrables du travail complexifie les interactions au quotidien, si bien que parfois, la tension émerge. Le conflit est ce que la douleur est au plan physique ; il n'est rien de plus qu'un signal d'alarme qui force à prendre conscience. La tension donne une information sur l'environnement ; elle est un signal qui force à clarifier ses priorités.

Cet atelier offre aux participants l'opportunité de développer un langage structuré qui renforce leur aptitude à communiquer avec bienveillance et à inspirer les autres à en faire autant. Par l'entremise de mises en situation, les participants appliqueront les principes d'une communication stratégique de sorte que, plus jamais ils n'entendront la critique, le blâme ou le reproche !

Objectifs de la session :

- + Développer des compétences réflexives
- + Maîtriser la communication interpersonnelle
- + Adopter les bons comportements en gestion/résolution de conflits
- + Analyser des situations de communication

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

SYSTÈME DE GESTION ET STRUCTURE DE COMMUNICATION

L'objectif de la formation sur le système de gestion sert à définir si tous les outils en place servent à déployer et maintenir un climat d'amélioration continue et de performance organisationnelle. Le processus permet aussi de reconnaître les besoins dans l'avenir et aide à définir les besoins de développement du système.

Une autre étape dans le déploiement de la culture de gestion de performance passe par l'utilisation d'outils de gestion efficaces. Ceux-ci permettent aux gestionnaires de planifier le travail et la main-d'œuvre en fonction du volume de travail à accomplir, de faire un suivi précis sur l'exécution du plan et la performance des processus de travail (supervision active), de prendre des actions en fonction des indicateurs de performance et variances et de maintenir un cycle d'amélioration continue des processus. Ainsi, la gestion à partir de données factuelles supporte les gestionnaires dans leur prise de décision axée sur les résultats et leur permet d'exercer leur rôle d'encadrement de façon adéquate.

Objectifs de la session :

- + Identifier les outils de gestion manquants et les opportunités d'amélioration des outils déjà en place
- + Identifier les points de communication existants et ceux manquants, reliés aux outils
- + Prioriser les outils à développer ou à améliorer
- + Amener les gestionnaires à mieux comprendre leurs rôles et leurs responsabilités face aux outils de gestion, structure de communication et à la performance opérationnelle

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

Si vous êtes obligé de parler, posez une question.

Denis Waitley, Conférencier et auteur

COURBE ÉMOTIONNELLE

Transformer ses paradigmes en passant à travers la courbe émotionnelle.

La résistance est le compagnon paradoxal de tout changement. Pour qu'une transformation organisationnelle se solde en un succès, il est impératif de gérer les préoccupations de toutes les parties prenantes d'une organisation.

En première partie, cet atelier a pour objectif d'offrir un espace pour discuter pleinement des préoccupations actuellement vécues par rapport au changement de rôles et responsabilités (supervision/gestion active) que les participants sont en train de vivre.

Toujours sous forme de discussion guidée, l'atelier se poursuit avec l'objectif de démontrer la façon dont les paradigmes se créent (des facteurs d'influence qui dictent nos actions au quotidien) et surtout, la façon de les modifier et de les remettre en question. Pour ce faire, plusieurs modèles et métaphores sont utilisés afin d'expliquer et d'outiller le participant pour l'aider à mieux construire le discours de « l'agent de changement » ce qui lui permettra de mieux soutenir ses employés en situation de courbe émotionnelle que certains changements peuvent créer.

Objectifs de la session :

- + Comprendre le phénomène de la courbe émotionnelle et la résistance qu'elle crée
- + Identifier les stratégies nécessaires pour diminuer l'ampleur de cette courbe
- + Créer des plans d'action efficaces et applicables pour mieux gérer la courbe émotionnelle

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

LES PERSONNALITÉS

Interagir efficacement avec les différents types de personnalités.

Par l'entremise d'un questionnaire et de la compilation ludique des résultats à celui-ci, les participants seront éveillés aux différents types de personnalités. Les participants développeront des stratégies de communication efficaces en fonction des types de personnalités qu'ils rencontrent dans leur quotidien. Ils définiront un plan de match pour une rencontre idéale et seront invités à adapter leurs interventions lors d'interactions difficiles.

Objectifs de la session :

- + Connaitre et comprendre les différents types de personnalités et réaliser que tous représentent des forces
- + Développer une communication efficace et stratégique en fonction des types de personnalités
- + Développer des moyens d'interagir avec des profils d'employés plus difficiles et comprendre pourquoi c'est parfois plus difficile
- + Mettre en pratique les apprentissages par l'entremise de jeux de rôle
- + Développer des stratégies d'interventions personnalisées

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

INDICE DE CAPACITÉ DÉCISIONNELLE (ICD)

Gestion des priorités.

Une des forces du gestionnaire réside dans sa capacité à prioriser ses actions du quotidien sans jamais perdre le cap sur les objectifs stratégiques de l'organisation. Il est parfois facile de se laisser emporter par les urgences et le stress du quotidien et oublier de mesurer l'impact de nos décisions sur les orientations à long terme. On apprend par l'action, mais également par l'analyse de son action en prenant de la distance par rapport à sa propre activité.

Cet atelier se décline en deux rencontres. Dans un premier temps, les participants seront plongés dans un exercice où ils devront prendre plusieurs décisions par rapport à des problématiques concrètes de gestion, et ce, dans un temps de réaction court. Le second atelier offre un regard structuré, conscient et critique sur l'exercice vécu afin de faire ressortir les principes derrière la prise de décision. Au-delà d'identifier les erreurs de prise de décision, de priorisation et de plans d'action, cet atelier plonge les gens dans une réflexion essentielle sur leurs cadres de références, ceux qui guident la prise de décision, que nous croyons objectifs et qui façonnent nos façons de voir et d'intervenir au quotidien.

Objectifs de la session :

- + Apprendre à prioriser ses actions dans une situation de stress
- + Capacité à donner des indications et assignations claires et précises
- + Mettre en place des actions orientées vers l'amélioration continue

Durée : ICD 1 - « in basket » exercice (120 min) et ICD 2 - correction et débrief (60 min)

Auditoire ciblé : Niveau de gestion intermédiaire et haute direction

I faut être fou pour croire qu'en faisant les choses de la même manière, on peut arriver à un résultat différent.

Albert Einstein, Physicien théoricien

FACTEURS DE CONSIDÉRATION

Leadership 1 : FC2 – O2

Très souvent sous-estimé, l'équilibre entre la considération et l'orientation vers les objectifs à atteindre demande un doigté intéressant. La preuve, un des plus grands freins de la productivité pour les entreprises reste le manque de considération au quotidien. Inconfort, manque de pratique, incompréhension, peu importe la raison, performance et encouragement demandent un grand degré de vigilance.

Durant cet atelier, les participants vivront plusieurs jeux de rôles afin de pratiquer leurs aptitudes de leadership, touchant directement à ces deux facettes de plus importantes dans le rôle d'un gestionnaire. Peut-être avez-vous la fibre du pacificateur ou plutôt celle du conquérant ? C'est-ce que nous validerons pendant les diverses activités.

Objectifs de la session :

- + Prendre conscience de l'importance de la considération dans un mode de gestion
- + Apprendre comment faire progresser son leadership via l'utilisation de facteur de considération et d'orientation

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

LEADER CHEF D'ORCHESTRE

Leadership 2 : Le leader des temps modernes est un véritable chef d'orchestre.

Le leader se doit de diriger sans obliger, d'influencer et d'inspirer sans contrôler. Il doit être vu comme un humain avant tout, un exemple à suivre avec lequel nous avons envie de collaborer de notre propre gré.

Durant cet atelier, nous porterons notre regard sur les paradigmes de leadership. Les participants seront appelés à l'introspection, puis à défendre leurs points de vue quant à leurs connaissances en leadership dans le cadre d'une table ronde dirigée. Pour terminer, les participants seront appelés à participer à une mise en situation collective touchant aux 3 axes de leadership, soit l'orientation, la mobilisation et la motivation.

Objectifs de la session :

- + Développer des compétences réflexives
- + Développer les capacités à leader et influencer
- + Créer un climat de confiance
- + Créer des stratégies afin de faire évoluer son leadership et les mettre en application

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

MOBILISATION

Créer un climat de travail propice à la mobilisation à l'aide de six leviers de mobilisation.

Les gestionnaires ne sont pas des superhéros ; ils ont besoin des autres pour atteindre leurs objectifs.

Bien qu'il soit possible de motiver rapidement les employés avec quelques vieux trucs, la réelle mobilisation durable est beaucoup plus bénéfique à long terme. Le problème : la mobilisation ne s'impose pas, elle est principalement volontaire ! Comment alors créer un climat propice à l'émergence de la mobilisation des employés ?

Durant cet atelier, nous mettrons à l'épreuve les croyances et connaissances des participants en ce qui concerne la mobilisation. De plus, nous nous éveillerons sur les 6 leviers de mobilisation en les mettant en action.

Objectifs de la session :

- + Reconnaître et définir ce qu'est la mobilisation
- + Mettre en action les principaux leviers de mobilisation
- + Définir un plan d'action personnalisé en matière de mobilisation

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

Seulement ceux qui prendront le risque d'aller trop
loin découvriront jusqu'où on peut aller.

James Baldwin, Écrivain et poète américain

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Comment les émotions interagissent avec les pensées ? Quel est le rôle des émotions dans l'intelligence ?

L'intelligence émotionnelle est une forme d'intelligence qui fait référence à 1) la capacité de perception, d'évaluation des émotions chez soi et les autres, ainsi que leur expression, 2) la capacité de compréhension et de régulation des émotions chez soi et chez les autres, 3) la capacité d'inclure les émotions dans la résolution de problèmes pour compléter le processus de la pensée purement cognitive.

Par l'entremise de deux mises en situation, cet atelier accompagne les participants en les dotant des schèmes de réflexion concrets qui permettent de structurer et découper la complexité d'une situation de communication en ses éléments. Plus une personne est consciente des composantes influençant la qualité d'une communication, plus elle possède du pouvoir sur celle-ci.

Objectifs de la session :

- + Développer les compétences réflexives
- + Analyser de façon systématique
- + Avoir une meilleure connaissance de soi
- + Développer des relations interpersonnelles authentiques
- + Développer la capacité à influencer

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

AMADOUER L'ERREUR

Théorie de l'apprentissage

À travers des activités, les participants découvrent comment la recherche de stabilité cognitive peut devenir un frein à l'apprentissage. Des moyens sont ensuite développés pour mieux comprendre et donc mieux utiliser le processus d'apprentissage. Autant pour soi que lorsque vient le temps d'orienter une équipe de travail.

Objectifs de la session :

- + Meilleur rapport à l'erreur
- + Connaissance du processus d'apprentissage
- + Capacité à reconnaître des occasions d'utiliser cette nouvelle posture face à l'erreur

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

RALLYE

Travail d'équipe et gestion du temps.

Le rallye est une activité ludique/enivrante qui exploite et développe notre capacité à travailler en équipe et à gérer le temps et les attentes. Le retour sur le rallye met la lumière sur notre façon de réagir au stress et nous fait réaliser comment celui-ci influence nos actions.

Objectifs de la session :

- + Réaliser l'importance d'établir un plan d'action
- + Apprendre à gérer/formuler nos attentes
- + Développer la capacité à fixer des objectifs en lien avec nos attentes
- + Accepter de revoir le plan de match pendant le match

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

« LATERAL THINKING »

Résolution de problème

« Se démarquer » est un objectif que nous poursuivons tous. Cet atelier vous sensibilisera à la panoplie de possibilités qui deviennent accessibles lorsqu'on sort de la boîte. C'est à travers des mandats variés que les participants réalisent à quel point la créativité a laissé sa place à la routine, aussi bien professionnellement que personnellement.

Ces ateliers ont été conçus pour repousser les limites de nos pratiques conventionnelles. À peu près tout y est remis en question. Le bénéfice est double : gagner de la perspective et développer sa créativité.

Objectifs de la session :

- + Réaliser que nous utilisons toujours les mêmes façons de résoudre un problème
- + Changer de perspective face aux pratiques conventionnelles de résolution de problèmes
- + S'initier au processus qui génère de nouvelles façons de résoudre des problèmes

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

Éduquer, c'est montrer le chemin à parcourir, c'est
nettoyer le chemin, c'est surtout s'enlever du chemin

Tjalie Robinson - écrivain

« GUT FEELING »

Innovation et créativité : Les tiraillements cerveau-ventre

La quête de stabilité de notre cerveau peut inhiber d'autres informations qui pourraient être utiles pour prendre une décision. La capacité du cerveau à rationaliser est difficile à contourner, mais il est nécessaire d'acquérir des habiletés pour mettre en veille la décision prescrite et explorer d'autres avenues (plus créatives, plus novatrices ...) : celles dictées par notre ventre (le « gut-feeling »). Cette expérience ludique fait vivre des tiraillements cerveau-ventre afin de permettre aux participants d'observer la synergie qui devrait exister entre les rationalisations du cerveau et les commandes intuitives du ventre.

Objectifs de la session :

- + Reconnaître les occasions de mettre les capacités de rationalisation du cerveau en veille
- + Apprivoiser l'interaction entre l'intuition et les connaissances théoriques
- + Acquérir une perspective quant aux façons de tenir compte de notre intuition

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

LES VALEURS EN ENTREPRISE 1 & 2

Alignement stratégique

La plupart des entreprises mettent de l'avant des valeurs qui la définissent comme employeur et comme fournisseur de biens et de services. Quel est le rôle de ces valeurs ? Sont-elles bien définies ? Se manifestent-elles au quotidien dans votre entreprise ? Cette expérience sur les valeurs en entreprise dresse d'abord un portrait (probablement douloureux) de la situation actuelle, puis outille les décideurs sur les façons dont les valeurs de l'entreprise peuvent être utilisées comme outil de mobilisation et d'inspiration.

Objectifs de la session :

- + Réaliser qu'il existe des mauvaises compréhensions des valeurs de l'entreprise
- + Fixer des objectifs à court, moyen et long terme relatifs aux moyens d'installer une culture d'entreprise axée sur les valeurs mises de l'avant
- + Arrimer les différents programmes de récompenses aux valeurs de l'entreprise, pour plus de cohérence

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

GESTION DU CHANGEMENT : LE VILLAGE

Comment ne pas gaspiller nos périodes de changement ?

Quelles sont les forces et éléments positifs qui ressortent d'un changement ? Comment peut-on développer notre façon de mieux les observer et de se les approprier afin de ne pas perdre de vue les apprentissages tirés en période de changement ?

Le changement, dans une organisation, est un laboratoire humain et devient, par le fait même, un levier de mobilisation indéniable.

Cet atelier offre aux participants l'occasion de vivre une expérience ludique de gestion du changement. Ces derniers seront appelés à bâtir un village auto-suffisant avec des critères précis et des rôles et responsabilités préétablis. Durant l'atelier, les participants passeront à travers six étapes de changement. C'est par l'entremise de cette expérience ainsi que par l'utilisation d'une étude de cas que les participants échangeront sur les stratégies de l'effet papillon et du cercle vicieux dans l'objectif de faire prendre conscience des facteurs de succès d'une gestion du changement.

Objectifs de la session :

- + Compétence réflexive
- + Capacité à comprendre et modifier ses paradigmes
- + Développement de relations interpersonnelles authentiques
- + Capacité à leader et influencer
- + Gestion/Résolution de conflits

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

LA TABLE DE 13

Jeu de négociation

Les participants sont plongés dans une activité ludique et d'allure anodine qui dresse un portrait parfois douloureusement adéquat des qualités de leader qu'ils mobilisent ou pas lorsqu'une occasion se présente. La négociation est au cœur des mandats proposés, et ce, même si les participants ne réalisent pas du tout.

Objectifs de la session :

- + Réaliser l'importance de mobiliser des stratégies adéquates de négociation (cognitif vs émotif)
- + Acquérir/peaufiner des habiletés de négociation
- + Se familiariser avec différents types d'arguments et reconnaître des occasions de les utiliser

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

TRANSFORMATION PAR LES PARADOXES

Gestion de changement organisationnel

Durant cet atelier, les participants seront amenés à réfléchir et à se positionner sur l'échelle de paradoxe, et ce, tant au niveau du bien-être et du sens individuel qu'au niveau des objectifs organisationnels et collectifs. Une discussion et des exercices concernant les principales préoccupations liées aux changements vécus et à venir prendront également forme, permettant ainsi une acquisition de perspective face au changement.

Objectifs de la session :

- + Se définir et se positionner sur l'échelle des paradoxes
- + Déclencher une prise de conscience des préoccupations individuelles et collectives
- + Développer des plans d'action relatifs à la gestion du changement et aux opportunités positives (forces, innovation, leadership)

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

COACHER EN PÉRIODE DE CHANGEMENT

Gestion de changement individuel

Cet atelier permet aux participants de tester leurs compétences d'agent de changement, et surtout de coach, durant les diverses phases de préoccupations d'un moment de chaos. En d'autres mots, au lieu de parler du changement uniquement comme une « possibilité de résistance », on utilisera cette période comme une opportunité de se rapprocher de nos équipes et aussi comme une opportunité de coaching très enrichissante.

À travers de multiples jeux de rôles, les participants expérimenteront différentes intensités de réactions vécues durant l'implantation de nouvelles méthodes ou tout simplement d'une nouvelle vision et repartiront avec des outils stratégiques et efficaces afin de les aider durant ce passage rempli de défis.

Objectifs de la session :

- + Comprendre les phases de préoccupations de son équipe durant l'implantation d'un changement
- + Développer le recul nécessaire à l'acquisition des compétences de coach
- + Encourager l'humilité et la sagesse en période de changement

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

« MARSHMALLOW CHALLENGE »

Le marshmallow challenge est un défi haut en couleur et intense qui permet de vivre un défi en équipe. L'objectif : construire la plus haute tour autoportante à partir de spaghetti, cordes, et marshmallow avec 18 minutes seulement ! C'est une activité en 3D : ambiance, stress, gestion du temps, des idées, des relations et de la contribution de groupe, plusieurs éléments ressortiront ! Il sera aussi possible de comparer les résultats du groupe avec des segments spécifiques afin d'augmenter la tension : les ingénieurs, les PDG et les...enfants de maternelle !

L'activité en soi est d'une durée de 20 minutes. Le « debrief », d'une durée de 20 à 30 minutes, aborde les éléments pertinents, en lien avec les objectifs et le contexte du client ainsi qu'avec les observations du conseiller responsable.

Ce défi peut être utilisé sous différents scénarios :

- + Team building – Activité fun, travail d'équipe.
- + Intégrée à l'une de ces formations :
 - Dynamique de groupe, pour l'évaluation des modes de fonctionnement d'une équipe
 - Mobilisation, pour faire appel aux leviers de mobilisation dans l'action
 - Leadership, pour reconnaître les rôles et responsabilités ainsi que les habiletés de leadership

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

GESTION DU TEMPS ET PRIORITÉS

Le temps est une ressource de plus en plus rare pour tous.

La gestion du temps nécessite clairement une prise en charge consciente, sans quoi les priorités des autres vont prendre le contrôle de votre agenda. Si la gestion du temps nécessite des trucs et stratégies, il faut aussi s'adresser à notre côté irrationnel : gérer l'aspect psychologique de la gestion du temps, notre attention et notre énergie. À travers cet atelier, nous aurons la chance de réfléchir à notre rapport au temps et à trouver des façons d'en reprendre le contrôle !

Objectifs de la session :

- + Comprendre la gestion du temps
- + Mettre en pratique votre gestion du temps en lien avec les priorités
- + Développer des compétences spécifiques pour mieux gérer votre temps et être plus productif
- + Partager les bonnes pratiques et outils de gestion du temps

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

Ce n'est pas le vent qui décide de votre destination, c'est l'orientation que vous donnez à votre voile. Le vent est pareil pour tous.

Jim Rohn, Entrepreneur, écrivain et coach

ACCOMPLIR L'IMPOSSIBLE

Dans l'univers du quotidien et du possible, les participants repousseront les frontières où tout peut leur sembler insurmontable. Par le biais de réflexion et d'amélioration personnelle, la conférence vise à raisonner le participant au solutionnât plutôt qu'à l'abandon. De plus, ils seront confrontés à l'assimilation de théorèmes éveillant ainsi de nouveaux paradigmes liés à la mobilisation.

Cette conférence est toujours adaptée en fonction d'objectifs spécifiques.

Objectifs de la conférence :

- + Éveil au changement
- + Développer la croissance de la mobilisation
- + Développer des comportements orientés solution

Durée : Entre 60 et 180 min - Adaptée

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

GESTION DE LA CRÉATIVITÉ

Par le biais de brainstorms spontanés, les participants sont appelés à interagir avec le contenu de la conférence et à comprendre le cheminement créatif en entreprise. Une présentation dynamique, parsemée de vidéos et d'exemples percutants, incluant une expertise internationale dans plus de 15 pays. Plus qu'une simple approche, la conférence devient un élément déclencheur de réflexions et d'améliorations personnelles et corporatives.

Cette conférence est toujours adaptée en fonction d'objectifs spécifiques.

Objectifs de la conférence :

- + Reconnaître et définir l'origine des idées
- + Développer des méthodes pour identifier les bonnes idées
- + Concrétiser les bonnes idées
- + Se familiariser avec les astuces de pénétration de marchés, de groupes et d'équipe

Durée : Entre 60 et 180 min - Adaptée

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

AU SOMMET DE LA PERFORMANCE

Prendre conscience d'un enjeu et admettre ses erreurs, puis se positionner en fonction d'objectifs et adapter certains comportements. Facile à dire, n'est-ce pas ? En fait, plusieurs personnes excellent pour prendre conscience des enjeux et se positionner en fonction d'objectifs. Admettre ses erreurs et adapter des comportements est beaucoup plus difficile. Les temps changent et plusieurs comportements qui nous ont valu du succès mériteraient d'être réévalués, mais, bien qu'on accepte facilement le fait que se tromper est essentiel pour apprendre, on accepte difficilement d'admettre ses erreurs. À travers des mises en situation ludiques, nous présenterons des images et des outils qui serviront d'ancrages pour développer une posture différente par rapport à l'erreur (les nôtres et celles des autres). En dédramatisant l'erreur, elle devient une alliée, elle n'est plus source de stress et facilite un nouveau positionnement pour demeurer performants.

Objectifs de la conférence :

- + Prendre un pas de recul face aux concepts de performance
- + Développer une attitude saine face à la performance

Durée : 60 min

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

L'HISTOIRE COMME OBJET DE PERSPECTIVE

L'histoire est indispensable pour comprendre le monde dans lequel nous vivons. La connaissance historique permet à chaque individu de développer sa capacité de se représenter l'étendue variable du présent, le relief du passé et le devenir. Elle ouvre aussi la porte de la perspective. Si les objets ont trois dimensions, l'humain vie entourée de multiples facettes. Par l'entremise du prétexte historique, le participant est appelé à prendre conscience du concept des perspectives. Il n'existe jamais un seul point de vue sur une réalité, chaque idée ou chaque événement commande une analyse particulière. En se plongeant dans l'histoire du Québec, de l'Amérique et du monde, il est intéressant à l'heure de la mondialisation de jouer avec ce concept de perspective historique. Dans un premier temps pour analyser le monde différemment, mais aussi pour appliquer une nouvelle attitude d'ouverture à la perspective dans toutes les autres sphères de sa vie; au travail, de ses relations personnelles, dans la résolution de conflit, etc.

Objectifs de la conférence :

- + Apprendre à apprendre
- + Donner le goût de la connaissance
- + Développer des techniques d'analyse des perspectives
- + Se positionner et positionner l'autre à travers une même réalité
- + Apprendre à laisser des traces

Durée : 90 min

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion

XXXX

LA PERFORMANCE SOUS UN AUTRE ANGLE: COCKTAIL POUR UN SUCCES DURABLE DANS LA VIE ET AU TRAVAIL

Qui a dit que les bonnes personnes finissaient toujours dernières ? Est-ce vraiment le cas ? Pour réussir, faut-il faire sa place dans la jungle ou plutôt être altruiste ? Comment à la fois être un donneur altruiste et éviter le piège de la naïve gentillesse ? Quelles qualités humaines sont à la fois porteuses de succès et de bien-être ? À travers cette conférence, nous laisserons tomber les mythes et opinions afin de laisser parler la science : qu'en est-il vraiment ?

Objectifs de la conférence :

- + Mettre à l'ordre du jour l'état des connaissances sur le succès et la performance au travail et dans la vie.
- + Explorer l'importance de la conscience de soi et des autres.
- + Connaître/définir nos défis personnels pour mieux orienter nos schèmes d'action (gestion de soi)
- + Avoir du plaisir et prendre un moment afin de démarrer des conversations qui sauront perdurer suite à la séance.

Durée : 60 min

Auditoire ciblé : Tous les niveaux de gestion