



FORMATION SUR MESURE

Plan de formation

0,7 UEC

Appréciation de la contribution et coaching d'amélioration

Description

La performance des établissements repose sur celle de ses employés.

Les cadres sont les premiers responsables de la qualité de la gestion des ressources humaines de l'établissement. Ainsi il est de première importance d'accroître leurs connaissances en matière de gestion des performances et de coaching.

La reconnaissance ayant un impact positif sur la rétention, le sens au travail et la motivation des ressources humaines, alors ce levier devient riche en résultats. Elle constitue ainsi un axe stratégique à privilégier.

Objectifs

Au terme de la formation, les participants seront en mesure de mieux :

- saisir comment la gestion de l'appréciation peut contribuer à l'atteinte des objectifs de l'établissement;
- comprendre comme cadre les raisons pour lesquelles il est le premier responsable de la performance de son personnel;
- acquérir des connaissances sur le processus telles que la planification, le déroulement, l'analyse et la rétroaction;
- reconnaître les facteurs influant sur la performance des employés;
- sensibiliser les participants sur l'importance de la reconnaissance;
- développer des connaissances transférables auprès de leurs équipes;
- outiller et habiliter le cadre à mettre en œuvre des pratiques de reconnaissances;
- identifier les outils, des pistes d'actions et des stratégies leur permettant de faire vivre la reconnaissance dans leurs équipes;
- connaître les compétences du coach, ainsi que les critères d'un coaching réussi.

Contenu

- Exercice d'introspection sur l'appréciation de la contribution
- Les notions de contrat de travail :
 - Contrat de travail transactionnel
 - Contrat de travail psychologique
- L'appréciation de la contribution :
 - Contexte dans le réseau SSS
 - Le programme de l'établissement
 - Les mesures correctives et administratives
 - Les étapes du processus d'appréciation

- La rétroaction :
 - Les types de rétroaction
 - Les effets sur l'estime de soi
 - Exemples et échanges
- L'élaboration d'objectifs :
 - L'objectif SMART
 - Exercice d'élaboration d'un objectif
- La reconnaissance :
 - Éléments de définition de la reconnaissance
 - Les formes de reconnaissance
 - Les leviers de la reconnaissance
 - Les niveaux et effets de la reconnaissance
 - L'expression de la reconnaissance
 - Outils de reconnaissance
 - Réflexion sur la mise en place de la reconnaissance au niveau du cadre
- Le coaching d'amélioration :
 - Les compétences du coach
 - Les critères d'un coaching réussi
 - Les procédés de coaching
- Atelier pratique durant lequel les apprenants sont regroupés en équipes et procèdent à une rencontre d'appréciation d'un employé

Clientèle visée

- Les cadres intermédiaires, cadres intérimaires, relève cadres et chefs d'équipe.



Note

Attestation de participation

Pour chaque formation suivie, une attestation correspondant au nombre d'heures de participation sera émise par le Centre du savoir sur mesure de l'Université du Québec à Chicoutimi à chacun des apprenants.

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.

Contrôle des présences

Les activités sont offertes de telle façon que le CESAM contrôle la présence physique continue de chaque participant, tout au long de l'activité.