



FORMATION SUR MESURE

Plan de formation

0,7 UEC

Soi et la gestion

Description

La formation vise à faire prendre conscience aux nouveaux gestionnaires de l'importance de ce qu'ils sont en tant qu'« outil de gestion ». C'est une occasion de faire une appropriation du rôle du gestionnaire, de naviguer dans toutes les facettes de la gestion et de voir l'importance de l'engagement dans un rôle de gestionnaire. C'est une formation plus introspective que technique.

Objectifs

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

- **connaître** le rôle du gestionnaire dans le processus de gestion;
- **réfléchir** sur ses responsabilités, son appartenance;
- **échanger** sur les attitudes attendues et les aptitudes requises;
- **permettre** de mieux vivre la transition vers le rôle de gestionnaire dans le réseau de la santé et des services sociaux;
- **partager** les expériences entre gestionnaires de générations différentes;
- **développer** le respect de soi et des autres à travers ce nouveau rôle.

Contenu

- Devenir cadre : le défi de la transition
 - Présentation de chacun et son contexte (parcours, expérience, fonction actuelle, comment le changement est vécu.)
 - Brainstorming sur leurs connaissances de leur équipe (qui sont-ils, parcours, ancienneté, ce qu'ils pensent de leur organisation, de vous) et vous que pensez-vous d'eux ?
 - On complète un tableau-synthèse sur ce qui est recueilli
- Le gestionnaire et les profils de gestion
 - Présentation des différentes offres d'emploi de gestionnaires du réseau de l'est du Québec parues durant les derniers mois
 - Présentation de tableaux sur les principales qualités/profils recherchés/notions de compétence. Liste des comportements à encourager et à décourager pour les 6 compétences proposées par le Cabinet Office de Grande-Bretagne
- Processus de gestion
 - Présentation PODC. Échanges sur des situations vécues. Position du cadre intermédiaire
 - Vidéo et exercice sur la prévoyance
- Appartenance, autorité, type de travail, nouvelles valeurs
 - Présentation de la fonction d'employé à cadre. Les façons d'apprendre
 - Y a-t-il des nouvelles façons d'être gestionnaire ?

- Rôles attendus
 - Rôles selon Mintzberg
 - Gérer avec la culture de son environnement
 - Exercice sur les compétences en gestion
 - Exercice sur les attentes réciproques, gestionnaire/employé
 - Rôle de coach
- Courage managérial : aptitudes et attitudes
 - Exercice sur le potentiel de gestionnaire
 - Présentation sur la loyauté, l'adhésion, l'engagement, le courage
- Générations et organisations; délégation et travail d'équipe
 - Exercice sur le classement entre générations
 - Exercice sur les éléments qui motivent et mobilisent. Retour en fonction des propres dynamiques dans leurs équipes
- Valeurs organisationnelles
 - Quizz sur les valeurs de leurs établissements. Les connaît-on ? Quand et comment on les utilise
 - Présentation sur les notions de valeurs
- Éthique du gestionnaire
 - Notion de base sur l'éthique et son utilité
 - Échange sur la manière d'être et ce qu'elle influence en gestion et dans ses équipes
- Conscience de soi; mythes et croyances
 - Test sur les mythes et croyances
 - Présentation sur l'importance de travailler avec les mythes et croyances présentes dans chaque organisation
 - Exercice, par établissement, sur l'identification de croyances propres à leur organisation et comment les ébranler ou travailler avec
- Sens et reconnaissance
 - Présentation de diverses notions. Facteurs de reconnaissance
 - Échanges sur ce qui vous mobilise et comment on peut travailler cela avec les équipes
- Appropriation de son rôle; équilibre dans la turbulence
 - Échange sur ce qui caractérise un leader qui fait sa marque et que l'on apprécie
 - Comment prendre soin de soi, comment reconnaître les pièges qui nous entraînent dans la turbulence. Les impacts
 - Reconnaître sa complexité
 - Présentation de 5 clins d'œil d'une vieille gestionnaire qui est restée passionnée et a « survécu » à la turbulence

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.