

FORMATION - 1 JOUR

Communication authentique et feed-back constructif



PLACES LIMITÉES

Communication authentique et feed-back constructif

Dans les milieux de travail, nous sommes passés de la culture de l'autorité à celle de la motivation. Les qualités communicationnelles et relationnelles du gestionnaire feront toute la différence dans l'atteinte des résultats de l'équipe: elles détermineront si le leader arrive à influencer son groupe, si celui-ci veut le suivre dans ses projets.

Pour favoriser la bonne gestion de ses employés, le gestionnaire doit apprendre à communiquer de manière authentique et efficace. Il est important que le gestionnaire puisse bien cerner ses propres attentes, celles de l'organisation et cadrer le tout sous forme de buts et d'objectifs pour son équipe. Tout au long du projet, un feed-back constructif qui encourage l'action sera à privilégier si l'on souhaite garder ses employés motivés et assurer la rétention du personnel (surtout dans le contexte économique actuel).

Le gestionnaire d'une équipe doit tout d'abord comprendre que la communication est toujours présente dans une relation de travail et ce, même si on ne s'adresse pas verbalement à son équipe. Il est donc important de bâtir de bonnes relations et de communiquer avec le plus d'authenticité possible, le plus régulièrement possible. Le feed-back, qu'il soit positif ou négatif, devient une façon d'améliorer la fluidité de la communication dans l'équipe et de développer un climat de confiance, ce qui permettra aux employés d'être authentiques dans leur communication. L'authenticité permettra au gestionnaire de ne pas prendre de décisions à l'aveugle, car il recevra les informations importantes au bon moment. La gestion en communication authentique permettra ainsi de voir venir les obstacles et de trouver des solutions au moment propice en vue d'éviter les crises.

Le gestionnaire doit aussi commencer à percevoir positivement son rôle d'encadrement pour assurer un accompagnement approprié tout au long des projets. Malgré un contexte d'urgence, le gestionnaire doit trouver des espaces-temps pour suivre et encourager la progression de ses employés, mais sans tomber dans le mode surveillance ou contrôle qui est souvent démotivant. L'exercice du suivi efficace repose sur une communication authentique qui favorise la réception et l'émission d'un feed-back constructif.

Lors de cette formation :

- Vous prendrez connaissance des [styles de leadership](#) à adopter pour le gestionnaire en fonction des phases du projet à encadrer.
- Vous apprendrez à comprendre comment se met en place une communication authentique dans un contexte de travail.
- Vous saurez ce qui se trouve à la base d'un feed-back constructif: celui qui engage l'action et qui motive la personne à se dépasser.
- Vous serez en mesure d'utiliser une matrice de feed-back qui encourage au fur et à mesure l'autonomie et l'authenticité des employés.
- Vous comprendrez que le feed-back est un complément au processus d'évaluation et qu'une communication de qualité est nécessaire pour assurer un climat de travail motivant et attrayant pour les employés.

Suite à cette formation, vous serez plus à même de créer un lien de confiance avec vos employés et vous aurez plus d'outils et de réflexion pour les mobiliser, même les employés qui sont reconnus pour être plus difficiles.

Cette formation offre des solutions pour:

- Communiquer pour être compris par les employés;
- Augmenter la motivation des employés envers leur travail;
- Devenir clair sur ses attentes et ses objectifs pour l'équipe et pour chaque employé;
- Motiver les employés à progresser professionnellement;
- Susciter la participation et l'autonomie des employés;
- Bien intégrer les nouveaux employés à votre équipe;
- Savoir bien préparer les évaluations de rendement.

Clientèle cible

Gestionnaires d'équipe, directeurs, chefs d'équipe, superviseurs, contremaîtres et autres personnes qui ont une équipe à gérer.

Objectifs de développement professionnel

1. Apprendre à communiquer de manière authentique comme gestionnaire d'équipe et assurer un climat de confiance;
2. Donner un feedback structuré qui encourage l'action;
3. Savoir donner un cadre clair et des objectifs motivants.

Plan de cours :

1. Apprendre à communiquer de manière authentique comme gestionnaire d'équipe et assurer un climat de confiance :

- Comprendre les styles de leadership selon les étapes du projet.
- Mettre les bases pour créer une relation de confiance entre employés et gestionnaire.
- Saisir que le travail d'équipe est une question de relation : assurer une qualité de communication dans l'équipe (pratiquer par des exercices pratiques et des situations vécues).

2. Donner un feedback structuré qui encourage l'action :

- Différencier le feed-back de la critique ou du jugement.
- Créer la relation de confiance qui permette le feed-back motivant.
- Comprendre le but du feed-back.
- Voir le feed-back comme une action de communication qui complète l'évaluation.
- Apprendre à utiliser une matrice qui clarifie son feed-back et qui encourage la poursuite de l'action en y favorisant la créativité.
- Participer à des mises en situation pour apprendre à formuler un feed-back qui encourage l'action avec des cas vécus en organisation.

3. Savoir donner un cadre clair et des objectifs motivants:

- Bien cadrer le rôle de votre employé dans l'entreprise.
- Savoir passer du projet global aux objectifs concrets pour chaque employé.
- S'entendre sur les objectifs et les indicateurs clés de performance avec ses employés.
- Formuler, à l'aide d'exemples concrets, des objectifs et des indicateurs clés de performance.
- Assurer un suivi des objectifs (et de la motivation) au quotidien.

Intégrer les apprentissages à sa réalité professionnelle:

- Avoir les bases communicationnelles d'une relation de confiance pour l'ensemble de son rôle de gestionnaire ou de superviseur.
- Comprendre ce qui distingue un climat de confiance d'un climat de contrôle: éviter la micro-gestion.
- Connaître et mettre en pratique les feed-backs appropriés selon chaque étape d'un projet.
- Apprendre à bien formuler des objectifs de performance et de manière concertée avec ses employés.
- Transformer une équipe orientée sur la tâche en une équipe orientée sur les résultats.

Méthodologie :

- 30% théorie
- 30% réflexion andragogique et discussion
- 40% pratique active

Inclus : Manuel de formation

Formatrice :



Annie Baillargeon Fortin, MA en communication

Formatrice et conseillère en communication pour KI-AI Conseils RH depuis 2015, Annie a conçu et donné des formations en leadership et en communication pour des groupes de gestionnaires d'entreprise réunis en salle. Annie a rédigé des guides d'accompagnement à l'embauche et à l'intégration en plus de faire de l'impartition en « Talent et culture » pour des clients de KI-AI.

Professeure enseignante à l'UQAM depuis 2011, elle a dispensé plus de 1100 heures d'enseignement au département de communication sociale et publique, des cours portant sur l'animation des groupes, l'animation à la créativité ainsi que sur le changement émergent et l'innovation. Annie Baillargeon Fortin a aussi été codirectrice générale de la Coopérative les ViVaces pendant plus de 7 ans.

Pour inscription : 450-224-5345

Places limitées

N.B. : Le coût de la formation constitue une dépense admissible en vertu de la Loi du 1%.