



FORMATION 1 JOUR

## **CONGÉDIER AVEC HUMANITÉ**

GÉRER LA MARQUE EMPLOYEUR ET L'HUMAIN  
JUSQU'À LA FIN.

## Congédier avec humanité

*Gérer la marque employeur et l'humain jusqu'à la fin.*

Le monde du travail se transforme. La rareté de main-d'œuvre et les médias sociaux peuvent vous causer bien des maux si vous brusquez le départ d'un employé. Même si l'employé a connu des errements et une baisse de rendement, il pourrait vous causer plus de tort après ou bien, il pourrait revenir dans quelques mois.

Les sites d'évaluation des entreprises sont en croissance. Comment réagiriez-vous si votre employé congédié dévoile vos mauvaises manières sur ces sites?

Ou encore, avez-vous pensé que celui que vous remerciez pourrait devenir votre collègue, patron ou nouvel équipier dans deux ans? C'est le nombre d'années moyen en emploi. Vous pourriez vous retrouver dans son entreprise ou il pourrait revenir avec de nouvelles compétences acquises. C'est un phénomène en hausse, non négligeable en contexte de rareté. 50% des Canadiens âgés de 18 à 34 ans seraient susceptibles de retourner chez un précédent employeur.

« Le congédiement représente la mesure ultime pour un employé puisqu'il met fin au contrat de travail et provoque la rupture du lien d'emploi. Quel que soit le motif menant au congédiement, le processus entourant cette mesure est bien souvent chargé en émotions et difficile sur le plan humain. » - Ordre des CRHA.

### **Suite à cette formation, les participants pourront :**

- Faire une entrevue de départ
- Améliorer leur climat de travail post-congédiement
- Déployer des stratégies de marque employeur
- Savoir comment congédier avec empathie et humanité

### **Clientèle cible :**

Gestionnaires, directeurs, chefs d'équipe, superviseurs, gestionnaires de projets et toutes autres personnes liées à des situations impliquant le congédiement.

## Plan de cours :

- **Les mythes sur le congédiement**
  - Un employé remercié ou qui quitte ne doit plus revenir ?
  - Faire un entretien de départ ça ne sert à rien ?
  - Un de perdu et dix de retrouvés ?
  
- **Prévenir le congédiement**
  - Obligations légales face au congédiement
  - Tenir un dossier d'employé
  - Le plan de développement individualisé et d'équipe
  - Ajustement conjoint des attentes et des objectifs
  
- **Accompagner tout au long du processus disciplinaire et de congédiement**
  - Clarifier son intention
  - S'entraîner à se recentrer (idées, émotions, gestes)
  - Cultiver la bienveillance
  - Discerner la personne de ses actions. Corriger l'écart et respecter l'individu
  - Aligner les pratiques disciplinaires et de congédiement avec la culture de l'entreprise
  - Développer une conscience de l'impact des pratiques de gestion pour l'employé visé
  
- **Intervenir : communiquer au moment du congédiement**
  - La préparation de la rencontre
    - Prévoir les conditions propices à l'annonce de la décision
    - Organiser une rencontre de préparation
  - La rencontre avec l'employé
    - Communiquer le message
      - Comment réagir face aux pleurs
      - Comment réagir face à la violence
      - Comment intervenir face à un découragement
    - Remettre et récupérer la documentation et le matériel
  
- **Soutenir : accompagner la personne à être heureuse ailleurs**
  - L'écoute empathique

- Laisser entrevoir l'opportunité de revenir
- Les services de transition de carrière
- Annoncer le départ à l'équipe

### **Livrables:**

- Un contenu de formation animé par un spécialiste
- Un cahier du participant
- Des trucs pratiques à faire en quelques minutes à la maison et au travail
- Un guide officiel développé par l'Ordre des CRHA

### **Méthodologie:**

- Animation théorique – 50%
- Cas vécu et échange en sous-groupe et jeux de rôle – 25%
- Conception préliminaire de solutions – 25%

### **Formateur agréé et coach :**



**Patrick Dufault, CRHA**

- *Il détient une Maîtrise en communication organisationnelle*
- *Patrick s'est aussi formé au Leadership Embodiment International*
- *Formateur agréé (Agrément no. 0058734 – Emploi-Québec)*
- *Depuis l'an 2000, Patrick accompagne des professionnels dans l'atteinte de leurs objectifs*
- *Il est formateur et coach en leadership et stratégie d'engagement*

- *Patrick est aussi rédacteur en chef de la revue RH (Ordre des CRHA)*
- *Il est entrepreneur-fondateur de KI-AI Conseils depuis 2015*

### **Formatrice, consultante et coach:**



#### **Catherine Tétreault-Ayotte, CRHA**

*Catherine détient un baccalauréat en gestion des ressources humaines ainsi que son titre professionnel de conseillère en ressources humaines agréée (CRHA). Elle a œuvré pendant plus de 12 ans en organisation en tant que généraliste et directrice RH (Canoë - Québecor Média, L'Oréal, Prana - Aliments santé, etc.),*

*Elle est une consultante en transformation organisationnelle, une coach en leadership authentique, une facilitatrice de cercles de leadership, une accompagnatrice d'humains en cheminement. Catherine est une femme qui fait du bien par son ouverture, son engagement, son authenticité et le soin qu'elle met à créer et à entretenir ses relations.*

*#Leadership #RH #Gestion humaine*

**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%.