

LE MONDE DU TRAVAIL SE TRANSFORME, NOUS ENTRONS DANS UNE NOUVELLE ÈRE DE LEADERSHIP

AVANT

Les leaders avaient la responsabilité de diriger des employés.es et des opérations pour obtenir des résultats



AUJOURD'HUI

Les leaders ont la responsabilité de créer des environnements optimaux où les employés.es peuvent assumer des tâches complexes de façon efficace et créative, dans le but ultime d'atteindre les plus hauts niveaux de performance



AUTONOMIE



COMPÉTENCE



**AFFILIATION
SOCIALE**



‘Seulement 17% des
employés.es se disent
activement
engagés.es au travail.’

Programme de Formation reROOT

Comportements d'un environnement structuré soutenant l'autonomie en entreprise

01

Éviter le langage et les comportements contrôlants



02

Reconnaître les sentiments et la perspective de l'employé.e



03

Donner du feedback orienté vers le changement



04

Offrir une structure soutenant l'autonomie



05

Susciter la collaboration



06

Offrir des défis optimaux et du feedback positif descriptif



Programme de Formation reROOT

Ce programme enseigne aux gestionnaires comment offrir une structure claire et cohérente à leurs employés.es, tout en soutenant leur autonomie et en maintenant une relation interpersonnelle chaleureuse.

Le programme souligne l'importance d'établir une structure de soutien et enseigne aux gestionnaires comment la créer. Par exemple, les gestionnaires apprennent à communiquer des attentes claires et élevées, à donner de la rétroaction constructive et efficace, à encourager leurs employés.es à prendre leurs responsabilités et à utiliser la résolution de problèmes pour les situations récurrentes. Plus important encore, ils.elles apprennent à intervenir de manière plus empathique, informationnelle (plutôt qu'évaluative) et en encourageant la proactivité.

Le programme de formation complet comprend 6 modules d'une demi-journée chacun (3 jours complets de formation). L'accent est mis sur la pratique d'habiletés afin que les participants.es puissent mettre en application les concepts théoriques enseignés. Les outils présentés proviennent d'études scientifiques ayant démontré leur applicabilité dans le milieu des affaires, le milieu sportif et le milieu familial.

	MODULE 1	MODULE 2	MODULE 3	MODULE 4	MODULE 5	MODULE 6
TITRE	Éviter le langage et les comportements contrôlants	Reconnaître les sentiments et la perspective de l'employé.e	Donner du feedback orienté vers le changement	Offrir une structure soutenant l'autonomie	Susciter la collaboration	Offrir des défis optimaux et du feedback descriptif positif
LE GESTIONNAIRE APPREND À	<p>Reconnaître les différents types de motivation et connaître leurs conséquences</p> <p>Connaître et reconnaître les besoins psychologiques</p>	<p>Prendre la perspective de l'employé.e</p> <p>Être conscient.e des désirs, besoins et priorités de l'employé.e</p> <p>Reconnaître que ses demandes peuvent engendrer des sentiments négatifs, et que ces émotions sont des réactions valables et légitimes à la demande</p>	<p>Signifier efficacement et respectueusement à l'employé.e que certains comportements doivent être modifiés afin d'atteindre les objectifs</p> <p>Donner un feedback relié à la tâche en utilisant des commentaires sur le processus plutôt que la personne</p> <p>Donner un feedback qui est empathique, descriptif (et non évaluatif) et qui soutient l'employé.e dans son cheminement</p>	<p>Organiser l'environnement de l'employé.e afin de faciliter le sentiment de compétence</p> <p>Voir l'employé.e sous un autre jour, comme la personne qu'il.elle peut devenir</p>	<p>Donner de l'information pour faciliter la résolution de problème</p> <p>Décrire le problème sans que l'employé.e se sente évalué</p> <p>Décrire ses propres sentiments sans critiquer l'employé.e et avant de se fâcher</p>	<p>Encourager les initiatives et créer de l'espace pour le travail indépendant</p> <p>Offrir du feedback qui identifie et favorise les comportements désirables, augmentant ainsi le sentiment de compétence et la motivation</p>
BÉNÉFIQUE POUR	<p>Stimuler la motivation de l'employé.e au travail</p> <p>Prendre conscience de la tendance à adopter des comportements contrôlants</p> <p>Soutenir les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation de son employé.e</p>	<p>Donner une voix à l'employé.e</p> <p>Informar l'employé.e que son.sa gestionnaire est flexible et l'écoute</p> <p>Soutenir l'employé.e lors de défis et changements importants</p> <p>Bâtir une relation de confiance mutuelle entre le.la gestionnaire et l'employé.e</p>	<p>Informar l'employé.e de l'écart entre la performance actuelle et celle désirée, ce qui peut augmenter son désir de mieux performer dans le futur</p> <p>Guider l'employé.e en dirigeant son attention sur les changements spécifiques qu'il.elle doit implanter s'il.elle veut améliorer ses performances futures</p>	<p>Augmenter la sécurité, la confiance et l'égalité</p> <p>Permettre le développement de la compétence à la fois sociale et professionnelle</p> <p>Aider l'employé.e à développer tous les aspects de sa personnalité</p>	<p>Donner à l'employé.e l'information et l'espace dont il.elle a besoin pour prendre la responsabilité de résoudre le problème</p> <p>Aider le.la gestionnaire à reconnaître et respecter ses propres limites, prévenant ainsi les éclats de colère</p>	<p>Aider l'employé.e à identifier ses forces</p> <p>Libérer l'employé.e de l'approbation sociale externe</p> <p>Encourager l'employé.e à prendre la responsabilité du développement de ses habiletés</p>
UTILE LORSQUE	Le.la gestionnaire exerce du leadership en entreprise	L'employé.e vit des moments difficiles ou lorsque ses préférences sont en contradiction avec les exigences du gestionnaire	L'employé.e est en apprentissage	L'employé.e se comporte mal ou est pris dans un rôle	Des demandes sont formulées	L'employé.e peut décider par lui.elle-même, performe bien et veut continuer de s'améliorer

Chaque **1,00\$** investi dans la
création d'un environnement optimal
pour l'employé.e rapporte jusqu'à
3,19\$



Forest, J., Gilbert, M.-H., Beaulieu, G., Le Brock, P., & Gagné, M. (2014). Translating research results in economic terms: An application of economic utility analysis using SDT-based interventions. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (pp. 335-346). Oxford: Oxford University Press.