



Document de travail non lu



Une expérience différente

SOLUTIONS PRÊTES À L'EMPLOI

Conférences

- **RPS et FRPS : comprendre, détecter, agir** : une conférence essentielle pour outiller les leaders sur leurs obligations, les mécanismes internes des risques psychosociaux et les gestes de prévention à impact rapide.
- **Leadership sain** : pratiques de gestion qui protègent la santé psychologique : les quatre piliers des pratiques de gestion qui renforcent l'engagement et réduisent les FRPS : clarté, compétence, influence et appréciation.
- **Respect, civilité et communication constructive** : pour rétablir un fonctionnement professionnel dans les équipes et soutenir des échanges sécurisants.
- **Charge de travail, priorisation et « deep work »** : comprendre les stressseurs liés à la surcharge cognitive et instaurer des pratiques collectives de priorisation.

➤ Accédez à encore plus de thèmes conçus pour vous démarquer. Contactez-nous pour explorer toutes les possibilités.

Outils diagnostics

Outils phares

1. Diagnostic du climat de travail

Portrait qualitatif (entrevues) ou mixte (entrevues et sondage). Permet :

- d'identifier les dynamiques relationnelles;
- de comprendre les tensions sous-jacentes;
- d'analyser les leviers de collaboration;
- de dégager des constats prioritaires;
- de produire un plan d'action.

Démarche éprouvée incluant : cadrage, collecte, analyse, rapport dénominalisé, ateliers de retour. Confidentialité garantie.

2. Engage-O-MètreMD+

(Outil validé scientifiquement : 79 questions, FRPS, pratiques de gestion, engagement)

Référence depuis plus de 20 ans chez Alia Conseil, développé avec la Chaire de recherche en gestion du rendement de HEC Montréal.

Il évalue simultanément :

- d'identifier les dynamiques relationnelles;
- l'engagement (cœur et tête);
- la présence des RPS et des FRPS; les pratiques de gestion (clarté, compétences, influence, appréciation);
- l'intention de quitter;
- les différences entre les populations (ex. : employés horaires vs professionnels).



Formations et parcours

Gestionnaires et RH(responsabilités, postures et interventions propres aux rôles de gestionnaire ou de RH)

- Le climat de travail : prévenir, détecter et agir.
- Respect, civilité et prévention du harcèlement psychologique.
- Équité, diversité et inclusion (leadership inclusif).
- Détection et gestion des risques et des facteurs de risques psychosociaux.
- Gérer un employé avec des comportements difficiles.
- Oser faire preuve de courage managérial. Donner de la reconnaissance au quotidien.
- Favoriser le travail d'équipe et la collaboration.
- Leadership bienveillant et responsabilisant.
- Reconstruire une équipe après une période difficile.
- Communication saine et feed-back : outils et bonnes pratiques.
- Mener des conversations difficiles.
- Gestion de conflits : sources, escalade, styles personnels et processus.
- Leadership en matière de santé mentale (définir la santé, soutenir ses employés et référer aux ressources).

Employés

- Respect, civilité et prévention du harcèlement psychologique.
- Équité, diversité et inclusion (collaboration inclusive).
- Détection et gestion des risques et des facteurs de risques psychosociaux.
- Gestion du stress et de l'énergie.
- Gestion de la charge de travail et de la pression.
- Favoriser la résilience individuelle et collective.
- Communication saine et feed-back.
- Prévenir et gérer les tensions et les conflits au quotidien.
- Donner de la reconnaissance au quotidien (à tous les niveaux).
- Mieux communiquer nos tensions (boîte à pression).
- Favoriser la collaboration : reconstruire notre dynamique après une période difficile.

➤ Accédez à encore plus de thématiques de formation adaptées à vos objectifs. Contactez-nous pour explorer toutes les possibilités.

