



Document de travail non lu



Une expérience différente

## SOLUTIONS PRÊTES À L'EMPLOI

### Conférences

#### Thèmes récents

- Réussir ses transformations : le rôle clé du facteur humain
- L'expérience gestionnaire: optimiser les conditions d'exercice pour un plus grand pouvoir d'agir
- Gérer les paradoxes: décider et agir dans la complexité
- Responsabiliser son équipe: au-delà de la délégation
- De gestionnaire au leader-coach : révéler le potentiel de son équipe
- Le courage au cœur du leadership
- Collaborer autrement: la puissance de la diversité
- Tirer son épingle du jeu pour influencer sans autorité

### Outils d'analyse et diagnostics

#### Diagnostic organisationnel

Notre démarche rigoureuse et collaborative mobilise divers outils (analyse documentaire, sondages, entretiens, groupes de discussion) pour dresser un portrait clair et nuancé de la réalité organisationnelle, permettant ensuite de dégager des recommandations pertinentes et sur mesure.

Les dimensions généralement évaluées:

- raison d'être, vision et alignement stratégique;
- organisation du travail (structure, rôles et responsabilités, processus, communication, etc.);
- leadership et pratiques de gestion;
- climat et dynamique d'équipe;
- relations et collaboration avec les partenaires internes et externes;
- développement professionnel et compétences clés.

#### Diagnostic culturel

Basé sur le modèle « Competing Values Framework » (Cameron et Quinn, 2006), le diagnostic culturel vise à établir une compréhension commune de la culture existante et de celle à laquelle l'organisation aspire, afin de définir collectivement les leviers de transformation. L'analyse est conduite en fonction des dimensions suivantes:

- les caractéristiques dominantes de l'organisation;
- le style de leadership;
- l'environnement de travail et la dynamique d'équipe;
- le ciment organisationnel (mécanismes, directives, etc.);
- l'accent stratégique;
- les critères de réussite.





Une expérience différente

## Formations et parcours

### Parcours Ascension

Le parcours Ascension est une démarche de développement du leadership d'une durée de 10 à 12 mois qui guide les nouveaux gestionnaires dans l'appropriation de leur rôle à travers trois sommets clés : mieux se connaître, gérer une équipe performante et conduire le changement. Grâce à un équilibre entre formations virtuelles, autoapprentissage, codéveloppements et outils pratiques, les participants renforcent leur crédibilité, leur courage managérial, leur capacité à mobiliser leurs équipes et leur agilité en contexte de transformation. Structuré, engageant et ancré dans les meilleures pratiques d'apprentissage, le parcours permet aux leaders d'adopter un langage commun, de développer un leadership transversal et d'accroître leur impact au sein de leur organisation.

### Momentum- Le parcours du leader de transformation

Momentum – Le parcours du leader de demain accompagne les gestionnaires de tous les niveaux hiérarchiques dans le développement des compétences et de la posture nécessaires pour jouer un rôle actif dans la transformation de leur organisation. À travers des modules ancrés dans l'expérience et la pratique, un accompagnement personnalisé et des outils concrets, les participants apprennent à naviguer avec clarté dans l'incertitude, à mobiliser leurs équipes autour d'enjeux changeants et à prendre des décisions éclairées qui font progresser l'organisation. Momentum aide chaque leader à devenir un véritable catalyseur de changement capable d'influencer, d'aligner et d'accélérer les dynamiques essentielles à l'évolution collective, tout en cultivant agilité, courage et impact au quotidien.

### Formations à la carte ou thématiques pouvant être combinées dans des parcours sur mesure

- Connaissance de soi et intelligence émotionnelle
- La gestion du stress et de l'énergie
- Adopter des pratiques de gestion engageantes
- Intention vs impact: pour une communication efficace
- Donner de la rétroaction constructive avec aisance
- La gestion humaine du changement
- Responsabiliser son équipe et déléguer efficacement.
- Adopter la posture du leader-coach.
- Favoriser le travail d'équipe et la collaboration.
- Faire preuve de courage managérial.
- Adapter son leadership pour gérer une équipe diversifiée.
- Naviguer dans son environnement: crédibilité, influence et habiletés politiques
- Développer son sens des affaires: pensée critique et stratégique



UNE EXPÉRIENCE DIFFÉRENTE