



## « OSEZ **L'HUMAIN** DERRIÈRE LE GESTIONNAIRE... SANS PERDRE DE VUE LES VRAIES AFFAIRES »

FORMATION CONFÉRENCE



Soyez des **LEADERS** appréciés, respectés et admirés par votre monde  
... malgré les nouvelles réalités en matière de santé organisationnelle;



Instaurez vos **LIMITES** personnelles et professionnelles  
... tout en demeurant un modèle de performance pour votre organisation;



Prenez soin de **VOUS-MÊME** pour mieux prendre soin des autres  
... et ainsi éviter la cascade « essoufflement, épuisement, BURNIN et BURNOUT »;



Osez une approche de santé **SIMPLE**, concrète et accessible  
... basée sur 5 pratiques innovatrices qui tiennent compte du manque de temps.



## CETTE CONFÉRENCE OUTILLERA AUSSI LE GESTIONNAIRE À :

Rendre les employés davantage **RESPONSABLES** de leur santé;  
Susciter le **GOÛT** d'être toujours présent, équilibré et en santé;  
Prévenir le **DÉPART** inutile et évitable de ses meilleures ressources;  
**NOMMER** et régler les « non-dits » qui freinent le travail d'équipe;  
Adresser les personnalités **TOXIQUES** qui affectent la mobilisation;  
Passer à un autre niveau de reconnaissance pour faire un **WOW!**



L'expertise qui transforme vos leaders en gestionnaires **ÉQUILIBRÉS** au profit d'employés **PRÉSENTS**, **ENGAGÉS** et en **SANTÉ**. Encouragez la transparence, l'uniformité et la **COHÉRENCE** dans les pratiques de gestion.



**DISPONIBLE EN FORMULE À DISTANCE!**

Luc-Richard Poirier | Formateur | Catalyseur | Conférencier

LEADERSHIP HUMAIN

**DATES** : À déterminer      **DURÉE** : 2 à 6 heures



**FORMATEURS** : LUC-RICHARD POIRIER

**# D'AGRÉMENT\*** : 0054480

**NEQ** : 1143904739

\*Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

## OBJECTIFS GÉNÉRAUX



L'objectif de l'intelligenceSanté est de s'assurer d'avoir des ressources **présentes** (attraction et rétention de main d'œuvre), en **santé** (physique et psychologique) et **équilibrées** (vie personnelle et professionnelle) dans un contexte de productivité, de croissance et de performance organisationnelle. L'approche vise à prendre d'abord soin des gestionnaires et d'accompagner la haute direction pour qu'ils soient en mesure de mieux s'occuper des employés. Vous aurez aussi en main un diagnostic de votre organisation pour vous guider dans vos décisions de santé organisationnelle.

## OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE L'INTELLIGENCESANTÉ



Innover en matière d'**ATTRACTION** et de **RÉTENTION** de la main d'œuvre | **MOBILISER** les employés au succès de l'organisation | Favoriser l'**ÉQUILIBRE** entre la vie personnelle et professionnelle | Favoriser l'adoption de saines **HABITUDES** et **ATTITUDES** de vie | Migrer de la reconnaissance vers la **CONSIDÉRATION**, le respect et l'empathie | Découvrir de nouvelles **PRATIQUES DE GESTION** gagnantes en matière de santé organisationnelle | **CONVAINCRE** l'équipe de direction de continuer à investir en gestion de la santé | **CONCILIER** les enjeux du capital humain et financier | Adresser les **NON-DITS** qui contribuent à l'exode des ressources | Réduire le taux d'**ABSENTÉISME** et de **PRÉSENTÉISME** liés aux maladies physiques et psychologiques | Assurer une véritable **PRÉVENTION** de la morosité en milieu de travail | S'assurer que les ressources sont toujours à la bonne place en fonction de leurs **TALENTS** et de leurs ambitions | **SENSIBILISER** les ressources vers une prise en charge **RESPONSABLE** de leur santé | Mettre en place les bases d'un micro-diagnostic de santé organisationnelle | Découvrir les indicateurs stratégique en santé organisationnelle

## APPROCHE PÉDAGOGIQUE



1. **Exposés dynamiques** sous forme de présentations participatives\*;
2. Échanges et discussions ouvertes sous forme de **codéveloppement**;
3. **Exercices interactifs** avec des outils concrets, simples et applicables;
4. Mise en situation et jeux de rôles pour l'**intégration pratique**.

\*Le contenu spécifique de chaque activité est ajusté au début de chaque formation en fonction du profil des participants de manière à répondre aux besoins et attentes propres à la réalité de chaque organisation. Une évaluation remplie après chaque activité par les participants permet de mesurer le niveau de satisfaction globale.