

📁 Ressources humaines et développement organisationnel

La reconnaissance au travail : outil de mobilisation, fidélisation et bien-être psychologique

📍 À distance 395 \$

30 mars 2023 | 8:30 à 12:00
31 mars 2023 | 8:30 à 12:00

Inscriptions acceptées jusqu'au 23 mars 2023

14 places disponibles



Numéro d'accréditation : 4875

Contexte

L'environnement interne et externe des organisations contemporaines est complexe et exige une adaptation constante. Les gestionnaires doivent s'adapter et s'ajuster pour faire face aux nombreux défis qu'entraînent les bouleversements démographiques, technologiques et économiques. Parmi ceux-ci figurent les enjeux d'attraction et de fidélisation du personnel dans un contexte de pénurie grave de main-d'œuvre. Comment favoriser le désir des personnes de se joindre à votre entreprise tout en augmentant leur mobilisation et susciter leur désir de rester au sein de l'entreprise? Cette problématique est certainement centrale en ce moment pour plusieurs organisations et le sera pour les années à venir.

Les remèdes ne seront malheureusement pas faciles et exigeront davantage pour les organisations que de simples changements cosmétiques en surface. Les besoins des membres du personnel évoluent, ainsi que l'équilibre des pouvoirs entre le personnel et la direction, ce qui forcera les organisations et particulièrement les gestionnaires à mieux comprendre les besoins et surtout à mieux y répondre. Un de ces besoins est clairement celui de se sentir reconnu, valorisé et respecté dans son milieu de travail. Ce sentiment de reconnaissance contribue activement à une meilleure santé psychologique au travail tout en favorisant l'engagement et la fidélisation de ceux et celles qui la ressentent. Les organisations ne peuvent plus ignorer ce besoin crucial afin d'assurer, carrément, leur survie.

Objectifs pédagogiques

Cette formation permet une meilleure compréhension du concept de reconnaissance dans un contexte de travail, particulièrement de son importance pour la santé au travail au sens large, incluant le bien-être psychologique. De plus, la formation favorise l'intégration et l'application de stratégies concrètes permettant d'améliorer la réputation de l'organisation et par le fait même le désir de s'y joindre. Au terme de la formation, vous serez en mesure :

- de mieux comprendre les fondements de la reconnaissance;
- de mieux comprendre les diverses formes que peut prendre la reconnaissance au travail;
- d'expliquer et d'analyser les diverses conséquences du manque ou de la présence de reconnaissance au travail;
- d'appliquer des techniques concrètes de reconnaissance dans votre style de gestion;
- d'améliorer vos compétences en leadership;
- d'améliorer vos compétences, entre autres, en communication, en résolution de conflit, travail d'équipe, gestion du changement et en coaching.

Contenus

- Définitions et compréhension du concept de reconnaissance et de santé psychologique;
- Les fondements psychologiques de la reconnaissance;
- Les diverses formes de reconnaissance au travail;

- L'importance de la reconnaissance comme outil de gestion du personnel;
- Les impacts de la reconnaissance sur l'attraction, la mobilisation et la fidélisation du personnel;
- La découverte de techniques et de comportements qui favorisent le sentiment de reconnaissance;
- Le rôle de la reconnaissance dans diverses fonctions de gestion au travail.

Approche pédagogique

- Présentation des concepts, méthodes et outils
- Exercices d'application en petits groupes
- Études de cas
- Analyse de cas concrets proposés par les personnes participantes

Clientèle cible

Gestionnaires et personnel professionnel des organisations publiques et privées qui désirent parfaire ses connaissances sur le concept de la reconnaissance au travail et de son importance.

Durée et unités de formation continue (UFC-UQO)

Cette formation est d'une durée de 7 heures et donne droit à 0,7 UFC-UQO.

Formateur

Martin Villeneuve a été spécialiste en gestion des ressources humaines au sein du gouvernement fédéral pendant plus de 25 ans. Il possède un doctorat en psychologie industrielle et organisationnelle (profil recherche et intervention) et s'intéresse depuis longtemps aux rôles et impacts des fonctions psychologiques sur la gestion du personnel. Il a acquis une vaste gamme d'expérience et de compétences reliées aux divers champs d'activités de la gestion du personnel, particulièrement au niveau de la dotation, de la formation et développement, de la gestion de la performance et des compétences, de la fidélisation du personnel, de la gestion des carrières et de la planification de la relève, et ce autant au niveau de la recherche, des politiques que des stratégies. Il enseigne au Département des Relations industrielles et des Sciences administratives de l'UQO depuis 22 ans et intervient, à l'occasion, comme consultant, auprès d'organisations désireuses d'améliorer ses processus RH.

