

# TRANSFORMER L'ENTREPRISE AUTREMENT

L'approche Complexe X  
Diagnostic et solutions  
2023-2025



**Accompagnement | Formation | Coaching**



# BIENVENUE DANS L'UNIVERS DE COMPLEXE X

Mon nom est Julie Dupuis, Présidente Directrice Générale de Complexe X et je m'adresse à vous aujourd'hui afin de vous faire découvrir toutes les solutions qui s'offrent à vous pour faire avancer vos joueurs dans l'arène de votre entreprise.

85% des dirigeants sont incapables de soutenir leur croissance et de développer leur marché, non pas à cause de facteurs externes à l'organisation, mais bien à cause des menaces internes. Désengagement, démobilité, démotivation, déresponsabilisation, roulement et refus de faire face aux changements sont les menaces les plus grandes pour la pérennité de nos organisations.

Dans un marché frappé par la pénurie de main-d'œuvre, par les conflits multigénérationnels et multiculturels, par la pression des marchés et par l'incertitude économique, l'entreprise doit être forte de sa culture pour faire face à ses nombreuses transformations.

Complexe X offre aux entreprises une approche globale, basée sur un partenariat stratégique, afin que notre équipe de spécialistes puissent être l'extension de vos équipes et de votre mission.

Nous sommes des analystes, des « fracasseurs d'idées », des instigateurs de changements, des solutionnaires de problèmes et de conflits, des formateurs, des coachs, des confidents et des soupapes d'évacuation du stress. Nous sommes surtout là pour vous aider à relever vos défis de transformation.

Il n'y a pas de recette miracle. Pour transformer l'entreprise et la rendre compétitive, il faut y mettre du temps et du cœur. Nos programmes d'accompagnement sont bâtis en ce sens. Nous vous aiderons à développer le savoir, le savoir-faire et le savoir-être de vos équipes pour une approche durable.

**JE VOUS PROPOSE D'EMBARQUER DANS NOTRE MONDE  
ET DE DÉCOUVRIR COMMENT REDÉFINIR LA PERFORMANCE.**

**Bienvenue dans l'univers de Complexe X.**

Julie Dupuis, Spécialiste en développement organisationnel  
Présidente Directrice Générale Complexe X



**« TRANSFORMEZ L'HUMAIN  
ET VOUS TRANSFORMEREZ  
VOTRE ENTREPRISE »**

**Julie Dupuis**  
jdupuis@complx.ca  
450-635-3222

# SOMMAIRE

## L'APPROCHE COMPLEXE X

5

- ✓ Notre mission et nos valeurs 6
- ✓ La visualisation des menaces 8

## LES MENACES EXTERNES

11

- ✓ Faites-vous encore une planification stratégique traditionnelle ? 12
- ✓ La planification stratégique collaborative 13
- ✓ Penser la planification stratégique autrement par un Clan d'affaires 14

## LES MENACES INTERNES

15

- ✓ L'optimisation des opérations 16
- ✓ Pourquoi travailler sur la culture ? 18
- ✓ Atelier d'appropriation de la culture et des valeurs 19
- ✓ Vous manquez de personnel ? L'image de marque et la marque employeur 21
- ✓ Rebâtir sa culture organisationnelle dans un transfert d'entreprise 27
- ✓ Comment se porte votre indice du bonheur ? 28

## MOBILISATION, PERFORMANCE ET SYNERGIE D'ÉQUIPE

29

- ✓ Atelier des personnalités 30
- ✓ Concept Nova - Analyses psychométriques et coaching de développement global 31
- ✓ Concept Nova - L'embauche ciblée 32
- ✓ Développer des ambassadeurs - Coaching de gestion 33
- ✓ Coaching interactif, coaching de gestion et coaching d'intelligence émotionnelle 34-35
- ✓ Programme «Fais ta différence» 35
- ✓ Passez au niveau supérieur avec la mobilisation : Team X - Leadership immersif 36
- ✓ Sortir de la boîte pour stimuler l'innovation et l'esprit d'équipe 38
- ✓ Vous avez plutôt de la difficulté à garder votre personnel ? Repensez la reconnaissance 40
- ✓ Programme de formation en motivation 41
- ✓ Parcours en développement organisationnel 43
- ✓ Programme de satisfaction professionnelle 44

## FORMATIONS

45

- ✓ Développement du leadership 46
- ✓ Leadership de performance 48
- ✓ Leadership au féminin 50
- ✓ Coach X – «Train the trainer» Devenir un coach en entreprise 52

## VOUS VOULEZ VOUS TOURNER VERS LA DIVERSITÉ ?

55

- ✓ Intégrer la main-d'œuvre immigrante au travail 56
- ✓ Complexe X - Spécialistes du français et de l'anglais en entreprise 58
- ✓ TCF - Test de connaissances du français 58

# L'APPROCHE COMPLEXE X



# NOTRE MISSION ET NOS VALEURS

## VISION

Complexe X est un centre de développement du potentiel humain innovateur qui transforme et défie les standards de la pédagogie et de la formation traditionnelle pour remettre le savoir-faire et le savoir-être au cœur du potentiel du développement personnel et professionnel.

## MISSION

Complexe X s'engage à développer et livrer des programmes novateurs dans chacun de ses axes, afin de promouvoir la prise de conscience individuelle et collective comme outil de changement.

## VALEURS

**Authenticité :** Respecter les forces et les faiblesses de notre équipe, autant de nos clients que de nos partenaires pour en tirer le plus grand potentiel.

**Proximité :** Être proche de notre communauté peu importe le programme, l'endroit et le moyen utilisé pour s'adapter à notre environnement et notre clientèle.

**Ouverture :** Être ouvert aux changements et aux différences dans toutes les sphères de l'organisation et les liens d'affaires que nous entretenons.

**Responsabilisation :** Favoriser la responsabilisation et l'autonomie, afin de susciter la motivation à se dépasser, autant pour notre équipe que pour nos collaborateurs et nos clients.

**Plaisir :** Avoir du plaisir au quotidien avec notre équipe, nos clients et nos partenaires, en favorisant l'amour de l'apprentissage et du développement de soi.

## NOS ACCRÉDITATIONS

Éducation  
et Enseignement  
supérieur



Office québécois  
de la langue  
française



FRANCE  
ÉDUCATION  
INTERNATIONAL

Commission  
des partenaires  
du marché du travail



## NOS SPÉCIALISTES À VOTRE SERVICE



**Julie Dupuis**

Présidente directrice générale



**Annie Dupuis**

Directrice de la pédagogie



**Raymonde Potvin**

Directrice du développement corporatif et du bien-être



**Pierre Guay**

Directeur des opérations et coach en habiletés de gestion



**Roxanne Larouche**

Directrice du service de DO et spécialiste en développement organisationnel



**Marie-Pier Laliberté**

Directrice des communications



**Mélanie Savard**

Contrôleuse RH et finances



**Marie-Eve Roy**

Spécialiste en relation client



**Kim St-Georges**

Directrice du service de francisation | Coach en francisation et intégration multiculturelle



**Geneviève Martel**

Coach en francisation et intégration multiculturelle | Coach d'anglais



**Alain Roy**

Coach en francisation et intégration multiculturelle



**Carole Poulin**

Coach en francisation et intégration multiculturelle



**Jade Lestage**

Coach en francisation et intégration multiculturelle



**Jennyfer Chapdelaine**

Coach en francisation et intégration multiculturelle



**Léa Fourty**

Coach en francisation et intégration multiculturelle



**Gabrielle Bouchard**

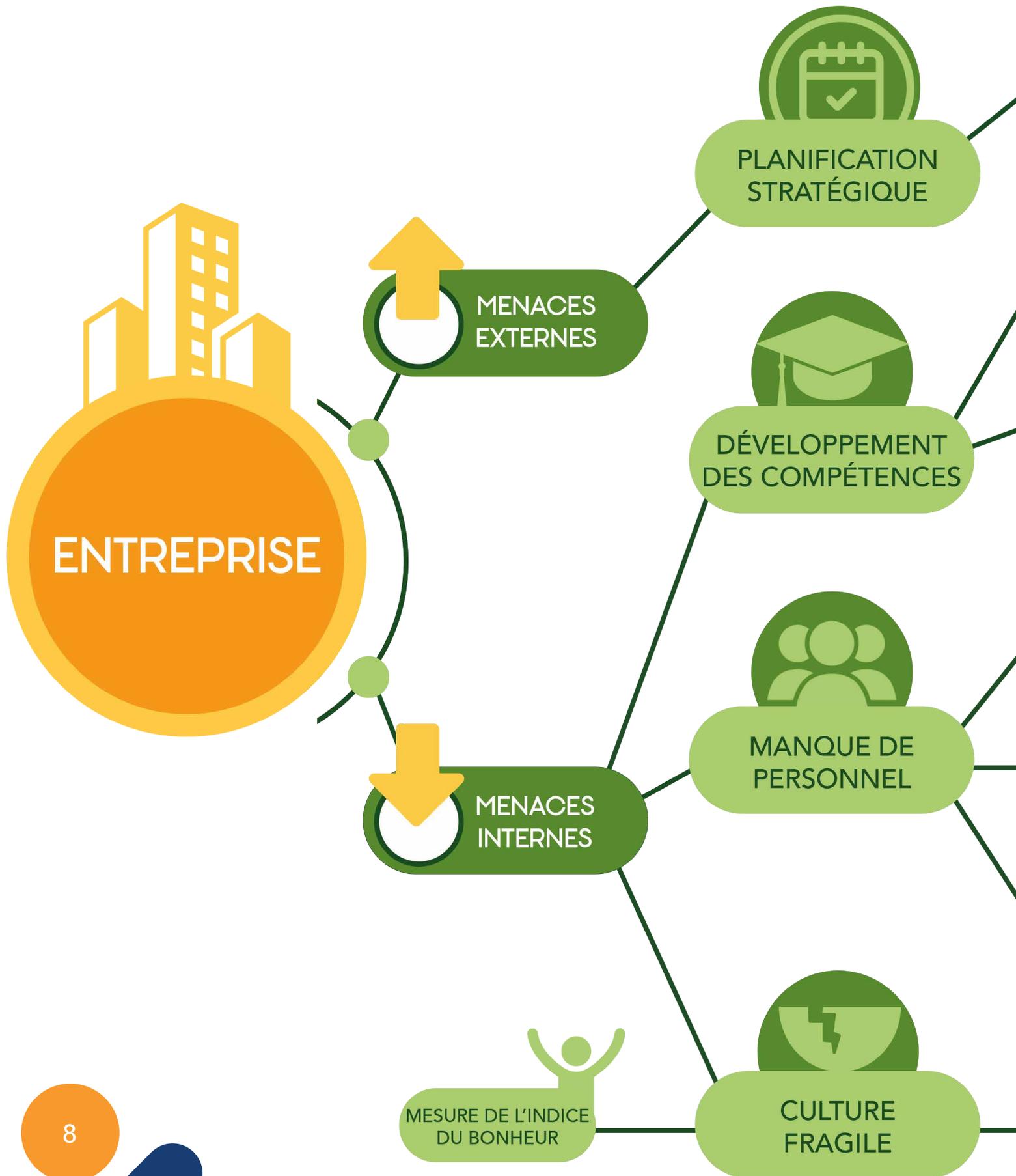
Adjointe aux projets

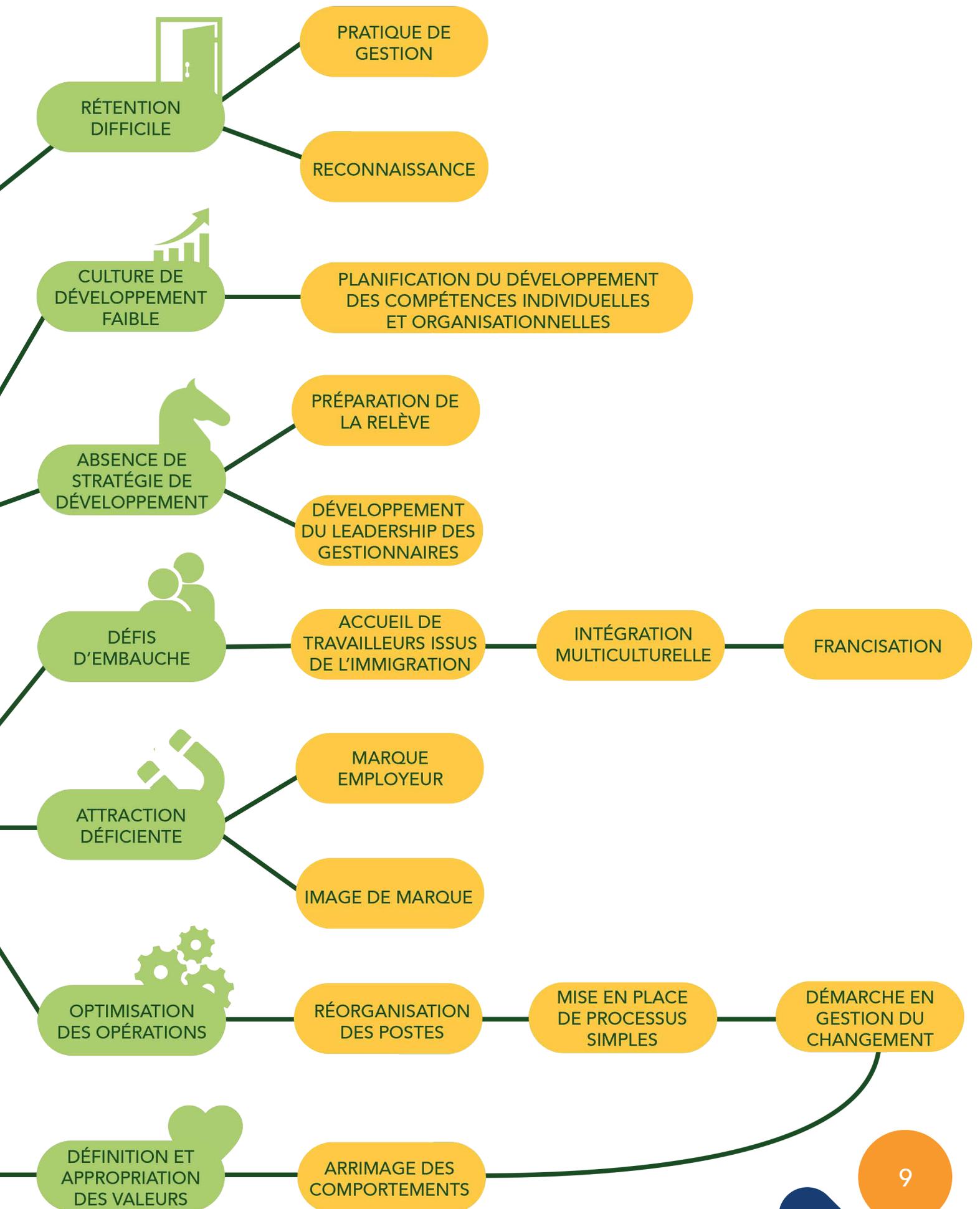


**Amélie Legeay**

Coach en entreprise, intelligence émotionnelle et leadership | Coach en francisation et intégration multiculturelle

# LA VISUALISATION DES MENACES







# LES MENACES EXTERNNES



# FAITES-VOUS ENCORE UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE TRADITIONNELLE ?

Tous les livres de gestion nous dirons de faire une planification stratégique en bonne et due forme. Les hauts-dirigeants se rassemblent et refont le portrait projeté de l'entreprise pour 1-3-5 ans. Malheureusement, bon nombre d'initiatives ne voient pas le jour et de multiples axes stratégiques sont laissés de côté pour aborder les enjeux les plus pressants, enlignant directement l'entreprise dans une gestion de pompier, incapable de se tourner vers l'innovation à cause de ses nombreux feux à éteindre. Les gestionnaires se plaignent de l'écart d'ambition qu'il existe entre les employés et les dirigeants, mettant la faute sur la paresse de la nouvelle génération, trop occupée à vouloir s'amuser plutôt qu'à vouloir travailler. Et si nous vous disions qu'il faut parfois se reculer de l'arbre pour voir la forêt?

## Comment définissez-vous votre méthodologie de planification stratégique?

- Traditionnelle     Collaborative     Je ne fais pas de planification stratégique

### L'APPROCHE COLLABORATIVE

L'approche collaborative consiste à impliquer des personnes de tous les horizons et de toutes les strates hiérarchiques de l'organisation pour définir les axes stratégiques de celle-ci. Pensez-y. Ceux qui sont sur le terrain ont une vision beaucoup plus précise de la réalité. Ils vivent les problèmes et les enjeux au quotidien. Ils connaissent les compétiteurs et entendent les commentaires des clients. Ils ont soif de tout partager et se plaignent souvent de ne pas être écoutés. La planification stratégique collaborative suscite l'engagement et le remue-méninge.

Elle donne un portrait beaucoup plus réaliste des forces/faiblesses/opportunités et menaces et permet un échange d'idées riche et « challengeant ».



## LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE COLLABORATIVE – NOS EXPERTS SONT LÀ POUR VOUS ACCOMPAGNER

Complexe X accompagne les entreprises en planification collaborative. Nos spécialistes en développement organisationnel animent les groupes et posent les bonnes questions pour faire cheminer les idées. Des groupes de 10 personnes maximum sont recommandés pour favoriser le partage d'opinions. Plusieurs groupes peuvent parallèlement participer à l'activité et l'approche finale est le fruit d'un travail d'équipe. En faisant participer plusieurs groupes, ceux-ci se sentent importants, valorisés, écoutés et mobilisés par les futurs défis que l'entreprise aura à relever. La planification stratégique collaborative facilite également la responsabilisation dans le plan de mise en œuvre du travail globalement réalisé, puisqu'en faisant participer plusieurs piliers de l'organisation, ils sont de ce fait concernés par le succès de celui-ci.

**Démarche recommandée:** 4 ateliers de 3 heures par groupe + 1 rencontre de ficelage du plan

**Langue(s):** Français ou anglais

### Déroulement:

- Revisiter les concepts de vision, missions et valeurs;
- Exercice de FFOM;
- Définition des grands axes stratégiques;
- Définition des objectifs et des indicateurs de performance.

L'exercice de la construction du plan de mise en œuvre peut être fait en collaboration avec un de nos spécialistes.

**Démarche:** Rencontres individuelles ou en petits groupes – prévoir 2 heures par objectif

- Plan de mise en œuvre;
  - > Ressources humaines, matérielles et financières nécessaires;
  - > Obstacles;
  - > Grandes étapes;
  - > Indicateur de réussite.



## PENSER LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE AUTREMENT PAR UN CLAN D'AFFAIRES

La planification stratégique est en soi un point de départ à revisiter continuellement. Cependant, d'autres enjeux stratégiques occupent la tête des gestionnaires en cours d'année. La collaboration ne se fait pas qu'à l'interne. Elle peut aussi se faire avec des collaborateurs externes. Échanger sur les enjeux de l'organisation et apprendre de d'autres entrepreneurs, dirigeants et gestionnaires permet de voir les choses autrement et de s'inspirer de ceux qui ont peut-être vécu des enjeux similaires.

Le Clan d'affaires offre aux gestionnaires de la formation des outils de gestion dans un contexte de co-développement, appuyé par un spécialiste de Complexe X.

**Nombre de rencontres :** 8

**Fréquence :** 1 x par mois

**Participants :** 6 par cellule minimum 4 maximum 10

**Durée :** 3 heures par rencontre

### Déroulement de chaque rencontre :

- Tour de table;
- Mise en lumière des enjeux d'un participant;
- Co-développement – collaboration aux solutions et prise de décision;
- Présentation du thème de la rencontre;
- Engagement des candidats dans la démarche présentée;
- Moment de bien-être – 1 outil de réduction du stress à chaque rencontre.

### Rencontre 1 : Rencontre initiale.

Présentation des membres de la cellule / Initiation au programme du clan d'affaires et modalités de fonctionnement.

### Rencontre 2 : Transformation de la culture d'entreprise.

Comment s'adapter pour passer d'un style de gestion traditionnel à un style collaboratif pour tirer le maximum des membres de son équipe.

### Rencontre 3 : La gestion du changement.

Comment est-ce que mon organisation peut faciliter le changement pour susciter l'adhésion.

### Rencontre 4 : Le clash des générations.

Comment arriver à plaire à l'ensemble des générations qui se partagent le marché du travail en respectant le passé et en bâtissant le futur.

### Rencontre 5 : Les personnalités difficiles.

Comment tirer le meilleur de mon équipe en comprenant les types de personnalité.

### Rencontre 6 : Changer mon approche RH pour ne plus subir la pénurie de main-d'œuvre.

Comment faire différent en mettant en valeur ce que l'entreprise peut offrir.

### Rencontre 7 : Le leadership de transformation.

Comment adapter son style de leadership à la nouvelle réalité pour engager les meilleurs comportements.

### Rencontre 8 : Fermeture de la cohorte – Consolidation des apprentissages.

Les clans d'affaires sont offerts en présentiels.

# LES MENACES INTERNES



# L'OPTIMISATION DES OPÉRATIONS

Bien-sûr, la pénurie de main-d'œuvre est au cœur des priorités au Québec. Cette réalité force les entreprises à se réinventer pour attirer et retenir les meilleurs talents.

Cependant, un gros morceau reste à travailler : l'efficacité et l'efficience organisationnelle.

Il n'est pas rare d'échanger avec des gestionnaires nous disant qu'ils font certaines choses sans se questionner parce que c'est comme ça qu'ils ont toujours fait depuis des mois, voire des années. Cette réponse est une grande menace pour l'organisation qui s'alourdit dans sa croissance au sein d'une bureaucratie difficile à contrôler et digérer.

La conduite des opérations fait partie de la culture organisationnelle. Voulez-vous une culture agile, innovante et tournée vers l'amélioration continue? Si la réponse est oui, vous devez mettre le nez dans l'optimisation des opérations, car il y a beaucoup de ménage à faire.

80% des employés exécutent sans se poser de questions. Pourquoi? Parce que nous ne les avons pas développés à le faire. Il en découle un phénomène généralisé : la déresponsabilisation.

60% des insatisfactions en emploi sont liées à des causes organisationnelles.

Bonne nouvelle!

## **On peut changer la statistique :**

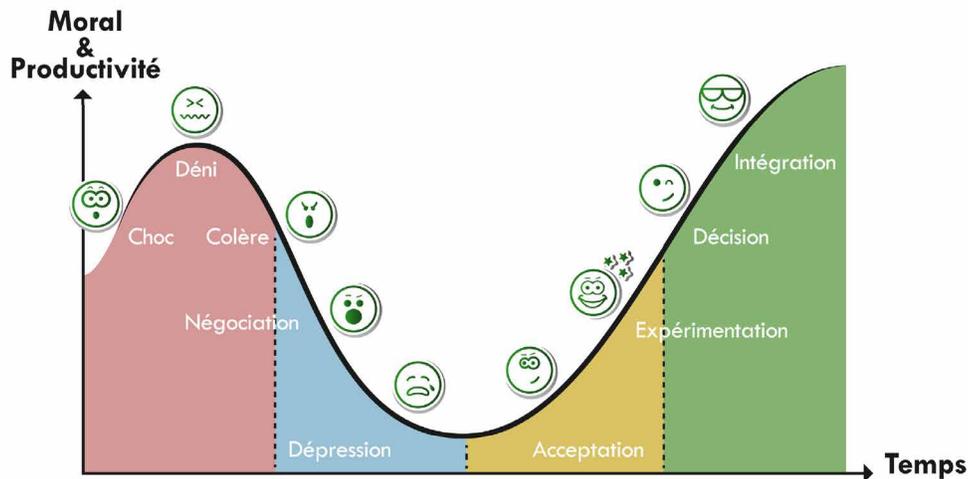
- Meilleure définition des rôles et des responsabilités;
- Mapping des opérations;
- Simplification des processus;
- Amélioration des systèmes de communication;
- Bonnes personnes aux bons endroits;
- Redéfinition des objectifs et des plans d'actions individuels;
- Etc.

Les entreprises ont tout à gagner en investissant dans l'amélioration de leur efficacité opérationnelle. Vous pensez que les robots, la mécanisation et l'intelligence artificielle vont régler tout cela? Retirez vos lunettes roses. Dans des études publiées par la BDC, sur un projet technologique visant à améliorer l'efficacité opérationnelle, seulement 30% du 100% d'optimisation visé par le projet réussi suivant l'implantation du changement. Pourquoi? Les humains sont réfractaires et refusent le changement, la confusion dans les changements de poste qui sont mal communiqués ou mal compris, les employés ne sont pas suffisamment formés, le changement va trop vite, etc. Pire encore? Les départs d'employés s'accroissent avec la montée de l'anxiété liée aux changements. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, c'est extrêmement concernant.

L'efficacité et l'efficience peuvent être atteintes lorsque les individus collaborent et participent aux transformations. Tout le monde veut être bons dans son travail. Pourquoi être réfractaire aux changements alors? Parce que le changement est menaçant. Il force à se remettre en question et à changer ses habitudes. Cela est déstabilisant pour la grande majorité des gens.

Voici la courbe du changement selon Kübler Ross :

## ÉTAPES DU CHANGEMENT (Kübler Ross)



Accompagner ses équipes dans l'amélioration continue requiert du tact, de l'intelligence émotionnelle, de la planification, de la communication et la compréhension globale des objectifs à atteindre.

### ACCOMPAGNEMENT EN AMÉLIORATION DES OPÉRATIONS

Complexe X offre une panoplie de solutions pour venir en aide à une entreprise qui désire mettre en place une culture d'amélioration continue pour améliorer ses opérations :

- « Shadowing » pour observer un poste et tirer des conclusions sur les améliorations possibles;
- Mapping des opérations – internes et/ou externes;
- Analyse de processus et recommandations;
- Mise en place de processus simples;
- Développement d'outils pour simplifier l'organisation du travail;
- Accompagnement pour la mise en place d'un système de communication interne;
- Création de formations propres à un poste et possibilité d'en faire un cours virtuel sur notre académie;
- Etc.

**Fréquence** : En fonction du projet

**Durée** : Selon la taille du projet

# POURQUOI TRAVAILLER SUR LA CULTURE ?

La culture de l'entreprise représente son ADN. Elle est l'agent liant, celle qui donne une identité propre à l'organisation. Une culture forte se démarque par l'implication et la loyauté de ses membres. Elle se reflète à l'intérieur et à l'extérieur des murs de l'entreprise. La culture organisationnelle est la première clé pour faire face à l'attraction et la rétention des talents. Sans elle, l'employé n'est là que pour son besoin pécuniaire.

La culture d'entreprise fait vibrer le côté émotif. Elle est la fusion de toutes les pratiques de l'organisation. La culture se distingue des pratiques organisationnelles dans la conduite des opérations, dans les valeurs et les comportements des dirigeants et des employés et dans son rayonnement général qui se veut cohérent et juste.

Pour bâtir une culture d'entreprise forte, il faut analyser sa culture actuelle et être ouvert à la repositionner au fur et à mesure qu'elle évoluera dans le temps. L'ouverture aux changements et l'adaptabilité aux besoins du marché seront les comportements souhaités pour y arriver.

## COMMENT S'Y PRENDRE ?

### **Valeurs**

Les valeurs sont l'essence même de la culture d'entreprise. Ce sont les valeurs qui dictent les comportements. Les valeurs devraient être reflétées dans toutes les pratiques de gestion. Une incohérence à cet effet cause préjudice à la culture, ce qui se ressent sur la mobilisation des équipes.

### **Comportements**

Les comportements représentent l'extension des valeurs. Un comportement est concret et peut être adressé. Chaque personne est responsable de ses propres comportements. On peut responsabiliser un employé en l'engageant dans les bons comportements.

### **Objectifs**

Les objectifs sont indispensables à la culture d'entreprise. Ce que nous devons nous rappeler, c'est que ceux-ci doivent s'inscrire dans un contexte d'appropriation des valeurs. Ils sont la suite logique du cœur de l'entreprise. Ainsi, les objectifs doivent être cohérents avec la culture.

### **Résultats**

Les résultats sont la dernière étape de l'extension de la culture. Des valeurs fortes avec des comportements responsabilisants et des objectifs clairs donneront sans aucun doute des résultats positifs. Attention! Au-delà des résultats financiers, il est important de mesurer la force de la culture.

## Quel travail concret faites-vous pour faire vivre votre culture au quotidien?

- Formation des employés sur les valeurs de l'entreprise;
- Interventions de groupe et/ou individuelles pour les employés qui ne cadrent pas dans les valeurs;
- Arrimage des valeurs au plan de développement personnel;
- Prise en compte des bons comportements pour soutenir les valeurs;
- Activités de consolidation d'équipe;
- Embauche selon les valeurs;
- Participation des employés dans les embauches;
- Arrimage des pratiques de gestion;
- Autre(s) : \_\_\_\_\_

## ATELIER D'APPROPRIATION DE LA CULTURE ET DES VALEURS – NOS EXPERTS SONT LÀ POUR VOUS ACCOMPAGNER

Complexe X propose d'accompagner les entreprises dans un atelier d'appropriation des valeurs. La phase I consiste à travailler avec des groupes types, afin de participer à un atelier d'appropriation des valeurs et des comportements types découlant de ces valeurs.

Cet exercice a pour objectif de cibler concrètement comment les valeurs devraient vivre au quotidien dans l'ensemble de l'organisation. Les valeurs étant le cœur de la culture organisationnelle, elles sont souvent perçues comme des mots d'inspiration forts, mais rarement véhiculées de manière continue, ce qui se répercute sur le climat organisationnel.

En procédant à cet atelier, un premier arrimage est fait quant au climat souhaité dans l'environnement de travail avec des comportements concrets pour en véhiculer le message. Les ateliers se veulent participatifs et dans l'ouverture pour établir un constat ponctuel dans le temps.

La phase II consiste ensuite à cumuler le rendu des ateliers, afin de tirer les conclusions issues de la participation des différents groupes. L'exercice permet de valider les écarts entre les régionalités ou groupes et d'être ainsi en mesure d'ajuster les stratégies au besoin. Une fois le compte-rendu réalisé par l'équipe de Complexe X, une rencontre post-mortem est réalisée avec l'équipe des ressources humaines, afin de partager sur les résultats et de proposer des stratégies d'alignement.

À la fin de l'exercice, un tableau résumé est créé à l'image de marque de l'entreprise pour le communiquer aux employés et engager les bons comportements (*voir l'exemple à la page suivante*).

**Nombre d'ateliers suggéré :** 3-4 rencontres

**Participants :** Maximum 10 par groupe

**Durée :** 3 heures par atelier

**Langue(s) :** Français ou anglais

Offert en présentiel ou en virtuel



COMPLE  
TABLEAU DES  
COMPORTEMENTS  
ET VALEURS

## AUTHENTICITÉ

- ✓ J'accepte les différentes personnalités dans mon équipe et je travaille avec les forces de chacun.
- ✓ Je ne fais pas de démagogie et je m'adresse à la personne concernée quand j'ai un conflit
- ✓ Je suis humble et j'identifie mes limites
- ✓ Je communique toujours dans la transparence
- ✓ J'exprime librement mes opinions sans peur d'être jugé
- ✓ Je challenge les modèles quand on peut faire mieux

## RESPONSABILISATION

- ✓ Je vais jusqu'au bout de mes projets
- ✓ Je me rends disponible pour aider les autres
- ✓ Je suis conscient de l'interdépendance des tâches au quotidien dans mon équipe
- ✓ Je prends des initiatives pour trouver les réponses à mes questions
- ✓ Je me forme et me développe pour devenir meilleur dans mon travail
- ✓ Je prends les moyens pour être autonome dans la réalisation de mes tâches
- ✓ Je m'implique dans la réalisation des objectifs d'équipe

## PROXIMITÉ

- ✓ Je fais preuve d'écoute active dans mes échanges
- ✓ Je suis disponible pour les autres
- ✓ Je m'implique dans les activités communautaires ou sociales de l'entreprise
- ✓ Je suis sensible à la situation des autres
- ✓ Je suis à l'écoute des besoins des clients et y répond même si cela nécessite des changements
- ✓ Je partage mes difficultés et mes succès avec les autres

## OUVERTURE

- ✓ J'accueille positivement les changements dans la vie de tous les jours
- ✓ Je respecte les différences : opinions, idées, personnes, perspectives, etc.
- ✓ Je ne porte pas de jugement à l'égard des autres
- ✓ Je prends des risques et me sors de ma zone de confort
- ✓ J'accepte la critique constructive pour me développer
- ✓ J'affronte les défis avec audace

## PLAISIR

- ✓ Je contribue au bonheur au travail en étant de bonne humeur
- ✓ Je fais preuve d'autodérision
- ✓ Je m'organise pour que mes échanges avec les autres soient agréables
- ✓ Je règle mes conflits rapidement
- ✓ Je trouve du positif même dans ce que je n'aime pas faire
- ✓ Je suis un protecteur d'une saine ambiance de travail
- ✓ Je dédramatise

# VOUS MANQUEZ DE PERSONNEL?

## L'IMAGE DE MARQUE ET LA MARQUE EMPLOYEUR

Une collaboration de Complexe X et Gravité.

« Branding » : L'importance de votre image de marque et de votre marque employeur.

VOTRE IMAGE DE MARQUE EST L'INVESTISSEMENT LE PLUS  
IMPORTANT QUE VOUS FEREZ POUR VOTRE ENTREPRISE.

– STEVEN FORBES

Un logo n'est pas une image de marque. Une image de marque génère des résultats à long terme, le marketing génère des résultats seulement à court terme, les 2 sont complémentaires. Une image de marque comprend tout ceci :

## IMAGE DE MARQUE COMPLÈTE



LES DÉTAILS NE SONT PAS QUE DES DÉTAILS,  
ILS DISTINGUENT LE DESIGN ET LA MARQUE.

– CHARLES EAMES, ARCHITECTE ET DESIGNER

## Quelques drapeaux rouges pour savoir si votre marque n'en est pas vraiment une.

1. Vous n'avez qu'un logo que vous mettez ici et là sur vos documents. Une vraie image de marque comprend des applications secondaires, un monogramme, des textures, des styles photographiques, des icônes un ton de voix unique.
2. Chaque fois que vous faites une publication ou une publicité, vous choisissez au hasard une ou des couleur(s) du moment, une typographie que vous trouvez jolie aujourd'hui. Une image de marques est définie, la constance crée la notoriété. Il est prouvé que la constance d'une image de marque contribue à augmenter de 13% les revenus moyens d'une entreprise.
3. Le logo a été créé en tenant compte de vos préférences, de vos goûts ou encore celles de vos proches. Une image de marque forte est conçue en fonction de la cible et basé sur votre vision, mission etc. Il faut attirer votre consommateur. Il faut utiliser des typographies, des formes et des couleurs qui rejoignent la cible.

Les marques à succès ne vendent pas un produit ou un service aux consommateurs, ils vendent l'émotion que celui-ci leur procure.

Chaque jour, les consommateurs sont bombardés d'images de marque, de produits et de services différents. Sortir du lot devient un défi de plus en plus grand, la compétition ne cesse de grandir. Vous n'avez qu'à penser à l'industrie du commerce au détail, où il est maintenant possible de se procurer tout ce que l'on veut instantanément, souvent à moindre prix, sur internet.

C'est en raison de cette compétition qui grandit à vue d'œil qu'il est de plus en plus difficile pour les entreprises de se démarquer les unes des autres pour survivre.

Aujourd'hui, les consommateurs achètent des expériences, des émotions, de l'exclusivité plus qu'autre chose. Ils veulent vivre l'expérience que la marque leur promet. L'image qu'une marque dégage fait souvent la différence entre une entreprise qui survie et l'une qui se fait dépasser par la compétition. En plus d'acheter les produits ou services d'une marque, les consommateurs achètent aussi ses valeurs et sa vision. Il est très important que votre image de marque soit forte, mais elle doit avant tout rejoindre la/votre clientèle cible. Le consommateur actuel cherche la valeur ajoutée pour lui (What's in it for me).

La marque joue un rôle avant la consommation, séduire, piquer la curiosité et attirer. Elle joue un rôle au moment de l'achat, Distinguer, influencer, provoquer. Puis elle joue un rôle important et qui est souvent oublié, après la consommation, surprendre, satisfaire et doit recréer le désir.

## QUELQUES DONNÉES JUSTIFIANT DE REVOIR SON IMAGE DE MARQUE (KPI)

- Les entreprises qui ont une image de marque forte reçoivent 50% plus de candidatures qualifiées et prennent 1 à 2 fois moins de temps pour embaucher. Contribue aussi à la rétention des employés actuels. Par Glassdoor via CareerArc
- 75% des candidats potentiels prennent en considération l'image de marque avant de postuler pour un poste affiché. Source CareerArc
- Un client connecté émotionnellement à votre marque dépense jusqu'à 2 fois plus qu'un consommateur régulier. Source : (Motista via PR Newswire)
- Après exposition à une marque pour la première fois, 78% des consommateurs retiennent les formes et les couleurs de celle-ci alors que seulement 43% retiennent le nom, d'où l'importance de créer un visuel distinctif. Source : (Redémarrer en ligne)

Exemples :



## QUELQUES ACTIONS IMPORTANTES À COUVRIR POUR ÉTABLIR UNE MARQUE FORTE :

### 1. Notoriété

La notoriété d'une marque c'est la facilité qu'a un consommateur à reconnaître une marque, que ce soit à l'aide de son logo, de ses formes, de son style typographique de son slogan ou encore par les couleurs qui la composent. Il faut exposer les valeurs, la mission et les aspects graphiques de la marque pour la faire croître et développer sa reconnaissance.

**VOTRE IMAGE DE MARQUE SE RÉSUME À CE QUE LES GENS DISENT À PROPOS DE CELLE-CI QUAND VOUS N'ÊTES PAS DANS LA PIÈCE AVEC EUX.**

– JEFF BEZOS

### 2. Confiance

Nous avons tous tendance à accorder une plus grande confiance envers les marques, services, produits et entreprises que nous connaissons. Nous avons confiance envers les marques de renom simplement parce que nous les connaissons ou parce que nous en avons entendu parler par nos proches. Si une entreprise n'a pas d'image de marque définie, comment est-il possible pour les consommateurs de croire en ses produits ou ses services?

Une entreprise ayant une image de marque clairement définie fait comprendre aux consommateurs que l'entreprise est aguerrie et bien établie. Elle inspire la confiance, intéresse les cibles à essayer ses produits ou services.

### 3. Différenciation

Pour se démarquer aujourd'hui en tant qu'entreprise, il est primordial d'offrir à son marché une proposition qui diffère de celle offerte par ses concurrents (USP). Une forte image de marque permet à une entreprise de se distinguer des autres par sa personnalité, ses couleurs, ses valeurs et tout ce qui la compose. Les consommateurs auront tendance à se diriger vers une entreprise ayant une image de marque puissante par laquelle ils se sentent interpellés ou encore mieux à laquelle ils s'identifient.

### 4. Sentiment d'appartenance

Qu'est-ce qui explique que nous développons un sentiment d'appartenance envers certaines entreprises? Nous entretenons une relation avec nos marques préférées, nous partageons leurs valeurs, leur vision, leur message. Nous NOUS reconnaissons dans l'image qu'elles nous proposent. L'image d'une marque a une grande influence sur le comportement d'achat de ses consommateurs, qu'ils en soient conscients ou non.

Plus un consommateur adhère à la personnalité de votre image de marque, plus ce dernier lui sera loyal. Sans personnalité, une entreprise n'a rien de plus qu'une autre offrant les mêmes produits ou services.

**UN PRODUIT EST QUELQUE CHOSE QUI EST FABRIQUÉ DANS UNE USINE.  
UNE MARQUE C'EST QUELQUE CHOSE QUI EST ACHETER PAR UN CONSOMMATEUR.  
UN PRODUIT PEUT ÊTRE COPIÉ PAR UN COMPÉTITEUR, UNE MARQUE EST UNIQUE. UN  
PRODUIT PEUT DEVENIR OBSOLÈTE, UNE MARQUE FORTE,  
AURA UN SUCCÈS ILLIMITÉ.**

– STEPHEN KING, AUTEUR

Cohérence, constance, 2 mots importants dans la fondation d'une marque à succès. Contactez-nous pour un audit de votre logo/image de marque.

## EXEMPLES DE BUDGETS :

### 1 - Besoins modestes : budget type variant entre 2 500 \$ et 6 000 \$

Création d'une image de marque et création d'un monogramme pour usages diversifiés. Incluant la recherche, la création et la production des éléments suivants : Style photographique, typographies à utiliser, création d'une palette de couleur primaire, secondaire et tertiaire (ratio 60-3-10) facilitant les communications. Développement de l'iconographie de la marque de base ainsi que la création de fonds/textures dans l'environnement graphique de la marque.



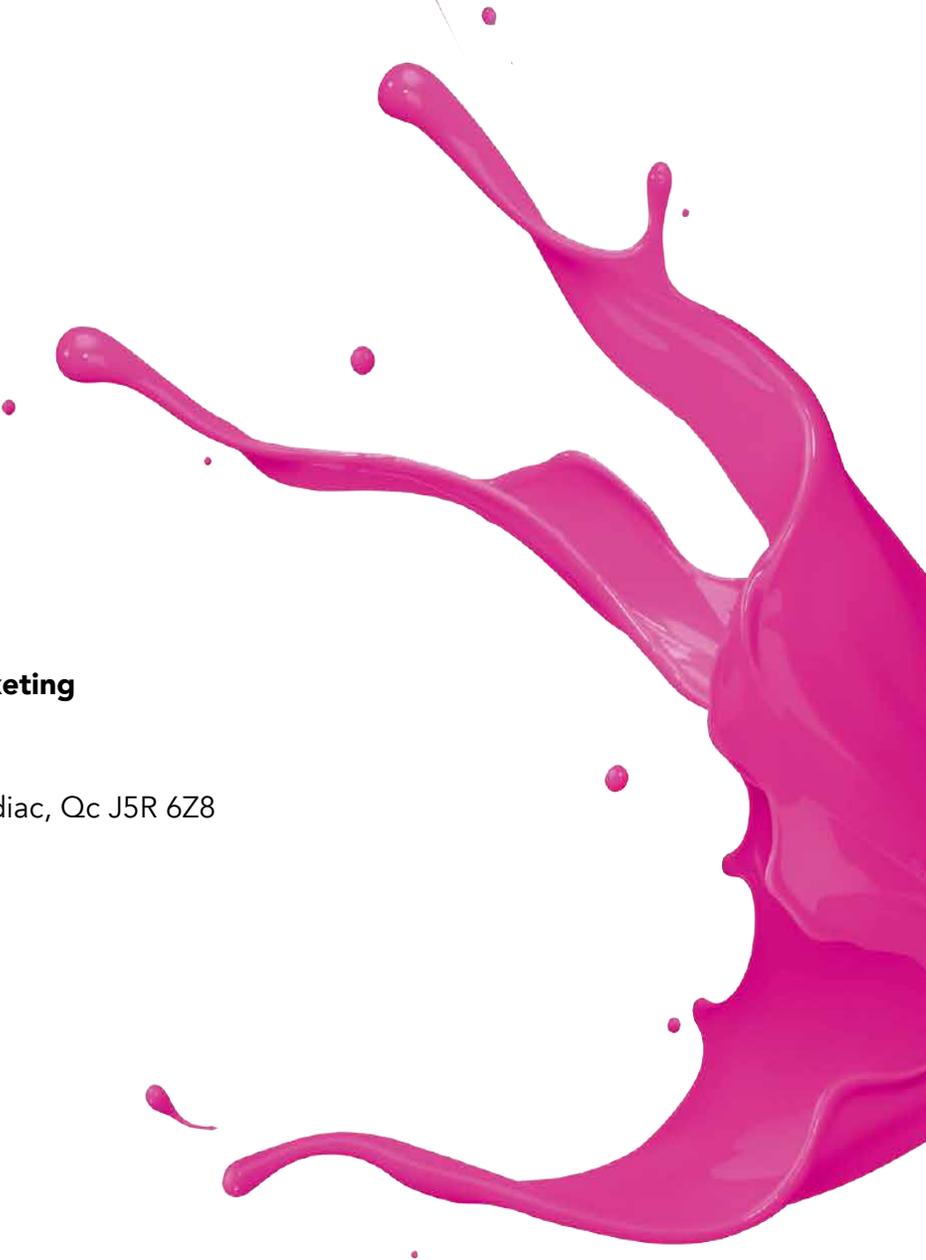
### 2 - Besoins complets : budget type variant entre 8 000 \$ et 18 000 \$

Atelier de la marque. Analyse des besoins, du marché compétitif et des comparables. SWOT de la marque. Création d'une image de marque et création d'un monogramme pour usages diversifiés. Création de l'architecture et de la structure de la marque pour les différents services. Incluant la recherche, la création et la production des éléments suivants : ton de voix, style photographique, typographies à utiliser, création d'une palette de couleur primaire, secondaire et tertiaire (ratio 60-3-10) facilitant les communications. Développement de l'iconographie de la marque ainsi que la création de fonds/textures dans l'environnement graphique de la marque.



### 3 – Besoins supérieurs : budget type variant entre 20 000 \$ et 35 000 \$

Atelier de la marque et de la marque employeur. Analyse des besoins, du marché compétitif et des comparables. SWOT de la marque. Création d'une image de marque et création d'un monogramme pour usages diversifiés. Création de l'architecture et de la structure de la marque pour les différents services. Incluant la recherche, la création et la production des éléments suivants : ton de voix, style photographique, typographies à utiliser, création d'une palette de couleur primaire, secondaire et tertiaire (ratio 60-3-10) facilitant les communications. Développement de l'iconographie de la marque ainsi que la création de fonds/textures dans l'environnement graphique de la marque. Création de vidéo de lancement de la marque et autres éléments pour les médias sociaux. Production de guide complet (normes graphiques et exemples d'usages). Développement de pièces pour la marque employeur et dépôt de recommandations.



GRAVITÉ

**Judith Cailhier**  
**Vice-présidente exécutive et division marketing**

# (514) 458-9922

✉ 215, boul. Jean-Leman, suite 215, Candiac, Qc J5R 6Z8

✉ jcailhier@groupegravite.com



## CULTURE D'ENTREPRISE, IMAGE DE MARQUE ET MARQUE EMPLOYEUR – UN TRIO GAGNANT, UNE COLLABORATION DE COMPLEXE X ET GRAVITÉ

**Durée :** 3 heures

**Fréquence :** 1 rencontre

**Nombre de participants :** Participants illimités

**Style de cohorte :** Par entreprise spécifique ou en format événement.

**Objectif :** Les entreprises ont tout à gagner à faire rayonner leur culture pour développer leur marque employeur. Être attractif dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, non seulement par les valeurs véhiculées, mais également par une image forte qui respire la culture d'entreprise est plus important que jamais. Cette formation a pour objectif d'initier les entreprises au rayonnement de la culture organisationnelle, notamment par la marque employeur et l'image de marque.

### Plan de formation

- Comprendre la culture d'entreprise et son potentiel d'attraction et de rétention sur la main-d'œuvre;
- Formuler ses valeurs et les faire vivre pour une culture en santé;
- Comprendre la marque employeur et son potentiel de rayonnement;
- Utiliser le « branding » pour attirer l'attention chez les employés et les clients;
- Avoir une image de marque forte et puissante pour maximiser son rayonnement.

### VOUS DÉSIREZ ALLER PLUS LOIN?

Complexe X : Valeurs et rayonnement employeur.

**Durée :** 10 heures

**Nombre de participants :** Maximum 15 participants.

Animé par un spécialiste en développement organisationnel.

### Plan de travail :

- Appropriation des valeurs;
- Transfert des valeurs en comportements;
- Création d'un code de conduite en entreprise;
- Analyse et mise à niveau du plan de reconnaissance;
- Évaluation de l'indice du bonheur au travail;



### Accompagnement en développement organisationnel

Qu'est-ce que le noyau, en entreprise ? C'est la vision. Les gens veulent travailler pour une vision qui est trop souvent très mal communiquée. Pourquoi mettre l'accent et les efforts de communication sur la vision ?

Parce qu'elle vient réveiller la flamme individuelle qui est la source de la motivation chez l'être humain.

La motivation est intrinsèque. Pour motiver ses employés, ceux-ci doivent sentir qu'ils travaillent pour une entreprise dont la vision les engage dans la prolongation de leurs propres valeurs fondamentales. Le noyau a donc la force de créer une synergie sur l'ensemble de l'organisation par la communication charismatique, pour autant que le dirigeant s'entretienne avec elle sur une base régulière, afin de garder la flamme allumée.

Ce n'est qu'à partir d'un leadership puissant et rayonnant que l'on peut bâtir, renouveler ou transformer une culture organisationnelle, créant ainsi une vague d'influence positive se répercutant sur l'énergie de ceux qui observent et suivent.

Pour être compétitif, l'entreprise doit constamment être en transformation. Le statut quo représente un danger, une pause dans laquelle on ne doit pas rester trop longtemps pour éviter la décroissance ou la perte d'un momentum sur le marché.

Les plus grands « clash » de culture se font lors d'un transfert d'entreprise (ex : entreprise familiale qui cède à un repreneur), lors d'une vente/acquisition, lors d'un changement de Direction générale, lors d'un changement de président, etc.

Chaque grand changement de « pilier influenceur » viendra fragiliser la culture de l'entreprise, si chèrement gagnée. Comme toute chose, celle-ci ne doit pas stagner non plus. Une vieille culture rigide et sous-alimentée en innovation sera réfractaire aux changements et ne laissera pas la chance aux nouvelles idées. Une culture doit se nourrir de l'intérieur. Visualisez celle-ci comme un feu dont les employés sont les combustibles. On désire un feu fort et continu et non pas un incendie qui ravage tout sur son passage.

Le changement de culture s'inscrit dans la gestion du changement. L'intelligence émotionnelle est au cœur de la démarche. Notre équipe de coachs, formés en programmation neuro-linguistique (PNL) saura vous accompagner pour mieux comprendre les enjeux des changements et y voir clair pour reprendre le contrôle de l'incendie.

**Démarche :** Personnalisée en fonction des besoins de l'entreprise. <https://ctequebec.com/> . Complexe X fait partie des experts en transferts d'entreprise pour ses services en développement organisationnel et changement de culture.

# COMMENT SE PORTE VOTRE INDICE DU BONHEUR?

Dans une thématique actuelle nous touchant tous de près ou de loin, le bonheur au travail représente aujourd'hui une quête inassouvie continuelle dans une économie de marché agressive et axée sur la performance. Plusieurs pensent encore que le bonheur des employés s'achète par un salaire ou des conditions de rémunération élevées. Il faut certes penser à répondre à nos besoins de base, mais est-ce là une raison suffisante pour nous garder à l'emploi d'un poste où nous sommes fondamentalement malheureux ?

Dans un contexte de plein emploi, les employeurs doivent travailler plus fort pour conserver leurs talents. L'argent seul ne les retiendra pas. Il faut regarder en haut de la pyramide des besoins : les besoins d'appartenance, les besoins d'estime de soi et les besoins d'accomplissement.

La gestion traditionnelle se concentre généralement sur la base de la pyramide : les besoins physiologiques et les besoins de sécurité. Les gens recherchent aujourd'hui un sens à ce qu'ils font. Le travail va au-delà de la tâche. Le travail est une extension de leurs valeurs, une façon de se faire valoir.

Comment faire alors pour avoir des employés heureux ? Il faut savoir que le bonheur est fondamentalement individuel. Il appartient à tout un chacun de trouver ce qui le rend heureux. Comment le traduire en milieu de travail, vous me direz ? En transposant les valeurs individuelles dans une culture d'entreprise forte et vivante.

L'entreprise est organique. Elle se compose d'êtres vivants qui vibrent à la force de la passion collective. Il faut ramener la flamme dans les équipes de travail et s'assurer qu'une contamination positive enveloppe le groupe. La vision, la mission et les valeurs n'auront jamais eu autant d'importance. Elles doivent toutes trois être endossées par les travailleurs, afin de les porter à leur réussite.

Le bonheur au travail est l'affaire de tous. Le collectif s'entretient. Le climat de travail est à protéger non seulement par les dirigeants, mais aussi par les employés, qui se prêtent au jeu chaque jour.

Il ne s'agit pas là de dénonciation, mais plutôt de préservation du climat organisationnel. Il faut savoir parler, communiquer, faire des critiques constructives, cerner les problèmes et surtout, désamorcer les conflits pour rester en équilibre. Une culture forte promeut la transparence et l'authenticité. Il faut y mettre du temps, comme dans toutes relations.

Les relations organisationnelles sont négligées. La technologie limite beaucoup les contacts humains, qui sont nécessaires pour forger des liens. Il faut savoir se déconnecter pour réellement se reconnecter. Les dirigeants doivent comprendre que l'entreprise sera performante, si les individus qui la portent sont heureux. Le rendement est directement lié au concept de productivité. Des employés heureux en donnent plus, ils travaillent fort pour la réussite, ils ont la mission de l'entreprise dans la peau.

La politique organisationnelle doit être revisitée. La culture organisationnelle doit être au cœur des planifications stratégiques, au même titre que les finances ou la production. On ne parle pas de gestion des ressources humaines. On parle de développement du potentiel humain en entreprise. La nuance est majeure. On gère une ressource. On développe des individus.

Le bonheur au travail est possible. Il doit simplement être repensé en fonction des valeurs humaines. Le travail est après tout un lieu de socialisation. Un endroit où s'accomplir. Il faut être capable de le faire au-delà des tâches. Passez à l'action ! Réalisez votre plan de bonheur ! Sortez de votre zone de confort et osez proposer des changements !

# MOBILISATION PERFORMANCE ET SYNERGIE D'ÉQUIPE



## ATELIER DES PERSONNALITÉS

Les valeurs sont le point de départ de l'arrimage de la culture, mais à l'intérieur de chaque culture se retrouvent des personnes différentes qui doivent composer l'une avec l'autre. Dans un contexte d'hétérogénéité de la main-d'œuvre, il est difficile de s'y retrouver. Les conflits de personnalités se retrouvent au premier rang des problèmes de communication et de gestion des équipes de travail. S'intéresser à cette dynamique est un bagage précieux pour améliorer les relations interpersonnelles et plonger dans les motivations profondes permettant une plus grande mobilisation de l'équipe.

### **Connaître et comprendre son équipe pour mieux performer**

Vous êtes frustrés par des problèmes de communication? Vous avez l'impression que vos messages sont mal compris? Vous vivez des conflits de personnalités avec lesquels vous ne savez pas trop comment composer? Certains de vos collègues ou de vos employés vous tirent toute votre énergie? L'équipe de Complexe X est là pour vous donner la clé à la compréhension de l'autre, par l'initiation à l'analyse des personnalités.

Communiquer et collaborer n'aura jamais été aussi facile.  
Outils et fous rires garantis.

**Objectif de l'atelier :** Découvrir et comprendre les types de personnalité pour améliorer ses relations interpersonnelles et ses habiletés de communication.

**Durée :** 3 heures

**Fréquence :** 1 rencontre

**Nombre de participants :** minimum 5 maximum 8

**Style de cohorte :** En atelier mixte ou en entreprise

**Langue(s) :** Français ou anglais

### **Plan de l'atelier :**

- S'analyser pour mieux se comprendre;
- Démystifier les 4 grandes catégories de personnalité et leurs pendants;
- Comprendre les personnalités introverties et extraverties pour mieux interagir;
- Trucs et conseils pour mieux communiquer selon les types de personnalité.

### **Connaissez-vous les profils de personnalité des membres de votre équipe?**

Oui       Non

### **Utilisez-vous les forces de votre équipe en fonction de leur zone de performance?**

Oui       Non

### **Connaissez-vous les sphères de motivation des membres de votre équipe?**

Oui       Non

### **Tenez-vous compte des talents naturels dans l'assignation de projets?**

Oui       Non

### Outil de développement personnel et professionnel/Coaching/Mobilisation, synergie et performance d'équipe

Le concept NOVA permet d'accompagner et de développer les individus et les organisations en ciblant des pratiques et des comportements à travailler en fonction des types de personnalité grâce au profil NOVA. Le concept NOVA a comme point de départ l'analyse et l'interprétation du profil de l'individu, un test de personnalité qui renseigne sur les préférences comportementales, les compétences, le style de gestion, le style de leadership, le type psychologique et les motivations d'une personne. Par la justesse de son analyse, il constitue un solide outil de développement personnel et professionnel dans une démarche globale d'accompagnement, de coaching et/ou de développement des compétences. Prises de conscience, apprentissage de ses forces, changement de ses perceptions, plus grande capacité d'adaptation, meilleure collaboration ainsi qu'une meilleure communication à l'intérieur d'une équipe et d'une organisation. Le concept NOVA permet également d'obtenir le profil juste et objectif d'une équipe en ciblant ses forces, ses défis et les enjeux possibles à surveiller.



Le Concept NOVA est utile et efficace dans toutes les phases du cycle de vie d'un employé :

**Recrutement** : Aider à la définition des profils de postes et à la sélection des candidats.

**Intégration** : Reconnaître les écarts entre un profil de poste et une personne et l'aider dans son intégration.

**Gestion** : Adapter le style de management au profil de l'employé et de l'équipe.

**Formation et coaching :** Utilisation des profils dans un objectif de développement des compétences et intégrer les profils personnels dans les formations et le coaching.

**Reclassement :** Accompagner dans la transition de carrière.

Prenez rendez-vous avec nos experts NOVA. Analyse psychométrique NOVA et 10 heures de coaching d'intervention en communication pour utiliser ses forces, afin d'améliorer ses communications interpersonnelles.

**Durée :** 10 heures

**Fréquence :** 10 rencontres

**Nombre de participants :** Démarche individuelle

Certificats de formation qualifiante. Reçu de frais de scolarité pour fin d'impôts disponible hors entreprise. Reçu de formation admissible aux dépenses en formation pour l'entreprise.

**Langue(s) :** Français ou anglais

## CONCEPT NOVA - L'EMBAUCHE CIBLÉE

### **Profils NOVA – tests psychométriques pour profilage ou embauche**

Vous désirez connaître les pendant de vos potentiels gestionnaires ou encore confirmer un profil candidat pour une embauche? Choisissez Complexe X pour vous accompagner dans la démarche.

#### **Démarche :**

- Réalisation du test psychométrique;
- Rétroaction avec le candidat sur son profil (1 heure);
- Rétroaction RH avec la Direction sur le profilage du poste et le candidat (1 heure);
- Remise du rapport (30 pages +).
- Vous obtiendrez :
- Synthèse du candidat;
- Ses préférences comportementales – Vous pourrez ainsi voir si celui-ci colle aux valeurs de votre entreprise.
- Ses motivations;
- Ses talents naturels;
- Son style de communication;
- Ses préférences cognitives;
- Ses axes de développement.

**Durée :** 3 heures

**Fréquence :** Mise en relation avec le candidat + 2 rencontres de 1 heure;

**Nombre de participants :** Démarche par candidat.

**Langue(s) :** Français ou anglais

## DÉVELOPPER DES AMBASSADEURS - COACHING DE GESTION

Le coaching de gestion est un type de coaching qui vise à développer un gestionnaire dans son plan de carrière en fonction des compétences et aptitudes à travailler. Que ce soit pour le développement de compétences stratégiques, opérationnelles ou encore d'exécution, la démarche est dynamique et tactique, afin de se rapporter à des comportements précis à faire évoluer. Prises de conscience, apprentissage de ses forces et faiblesses, retrait de lunettes roses et mise en œuvre d'actions responsabilisantes au programme.

**Durée :** 40 semaines

**Fréquence :** Une rencontre individuelle par semaine

**Focus :** Plan de développement individuel

**Langue(s) :** Français ou anglais

### Avez-vous des plans de carrière en place ?

Oui       Non

### Questions clés pour un accompagnement dans une préparation de coaching individuel :

- Quelles sont vos forces et faiblesses?

---

---

- Quel est votre objectif professionnel?

---

---

- Quels sont les écarts entre vos compétences actuelles et les compétences requises pour vous développer?

---

---

- Quels sont les écarts entre vos aptitudes actuelles et les aptitudes nécessaires pour vous développer?

---

---

- Quels sont les moyens mis à votre disposition pour rencontrer vos objectifs?

---

---

## COACHING INTERACTIF

100% en ligne autoportant – 52 semaines pour 50\$! Programme corporatif disponible!

Le programme de coaching interactif en motivation vous invite à faire partie de cette nouvelle communauté. Une communauté bâtie par des gens conscients qui ont réalisé que le déséquilibre, le stress et les mauvais choix sont tous issus du même endroit: notre mental. Parce qu'il est impossible de dissocier notre vie personnelle et professionnelle, je vous invite à participer à mon nouveau programme global qui vise à vous redonner votre pouvoir personnel en explorant 6 sphères vers l'atteinte de l'équilibre. De ce fait, faites partie des premiers membres de ce groupe qui aura pour mission de vous fournir, au quotidien, des outils pour vous aider à continuer de vous développer.

### DÉVELOPPEMENT

En premier lieu, des outils pour s'aider à travailler sur ses barrières limitatives par l'accès à différentes ressources mettant l'accent sur le volet professionnel, personnel, psychologique, émotionnel, physique et spirituel.

### INSPIRATION

Aussi, des plans d'actions, exercices d'introspection, mantras, images, méditations guidées, exercices de respiration, ancrage pour s'inspirer au quotidien.

### MOTIVATION

De plus, une source quotidienne d'éléments positifs pour garder le moral et atteindre ses objectifs. 52 semaines de coaching interactif pour passer à l'action.

### NOUVELLE COMMUNAUTÉ

Et surtout, une plateforme positive et constructive pour s'entourer de personnes voulant passer à l'action dans leurs vies.

Des notions chaque semaine pour t'aider dans toutes les sphères de ta vie;

- 52 semaines de coaching;
- 52 thématiques;
- Des plans d'actions hebdomadaires;
- Des outils faciles à utiliser;
- Des vidéos de plusieurs collaboratrices expertes dans leur domaine;
- Des conseils et astuces;
- Des fichiers téléchargeables et imprimables;
- Une communauté Facebook pour t'aider à rester motivé;
- De la motivation à l'état pur!
- Et plus encore!

## COACHING DE MOTIVATION

Le coaching de motivation est un type de coaching qui vise à reconnecter le client à sa flamme intérieure. Que la perte de motivation soit personnelle ou professionnelle, la démarche ramène à soi, car la motivation est intrinsèque. À travers les sessions de coaching, des techniques d'auto-motivation et de pleine conscience « mindfulness » sont au rendez-vous, car la motivation doit venir de l'intérieur. Prises de conscience, ménage de vie, abaissement des obstacles et mise en œuvre d'actions responsabilisantes au programme.

## COACHING EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Le coaching de communication et relations interpersonnelles est un type de coaching qui met l'accent sur la compréhension de soi et des autres, dans un but d'amélioration du fonctionnement d'équipe. En contrôlant ses messages par les mots, le ton, le langage corporel et l'analyse de personnalités, la démarche est révélatrice, constructive et bénéfique pour tous les types de relations. Prises de conscience, meilleure lecture de soi et des autres, techniques de communication non violente et affirmation dans les relations toxiques au programme.

## FAIS TA DIFFÉRENCE, UNE COLLABORATION DE COMPLEXE X ET L'ESCOUADE



### **Vous désirez donner à vos employés**

Fais ta différence MC est à la fois un programme d'entraînement global (mental et physique), ainsi qu'un mouvement social avec une approche très humaine qui fait le pont entre la sédentarité et l'activité physique. La sédentarité n'est pas seulement l'absence d'activité physique. C'est aussi un état d'esprit, duquel il peut être très difficile de s'échapper. Fais ta différence MC offre les outils pour amener les personnes sédentaires vers un retour à l'activité physique.

Cesser de se comparer aux autres, se fixer des objectifs réalistes, augmenter l'estime de soi et évoluer selon une progression intelligente et constante sont les 4 éléments qui définissent Fais ta différence et qui permettent aux gens de retrouver doucement de saines habitudes de vie.

### **Concrètement "Fais ta différence" t'offre :**

- L'environnement idéal pour trouver la motivation nécessaire;
- Des entraîneurs d'expérience pour retrouver ton estime de soi;
- Entraînements ludiques pour tous;
- Cours muscu-cardio mix en station;
- Séance de cardio corde à danser;
- Entraînements de course à pied pour tous les niveaux;
- Plans d'entraînements personnalisés;
- Des conférences dynamiques pour énergiser les troupes;
- Des entraînements Penalty Box;
- Et bien plus encore!

# VOUS VOULEZ PASSER AU NIVEAU SUPÉRIEUR AVEC LA MOBILISATION DE VOTRE PERSONNEL?

## TEAM X - LEADERSHIP IMMERSIF

La mobilisation par le jeu pour stimuler la croissance

### **Laissez notre équipe vous propulser.**

- Vous participerez.
- Vous collaborerez.
- Vous réfléchirez.
- Vous communiquerez.
- Vous passerez à l'action.

Relevez le défi de la formation immersive avec votre équipe. Embarquez dans notre Bootcamp.

Parce que la théorie c'est beau, mais l'expérience c'est encore mieux. Venez jouer avec nous.

Team X. Pour les leaders qui sont prêts à passer à une autre étape.

Groupes de 8-10

### **Leadership 1 - Montagne**

En tant que leader, il est impératif d'apprendre à se connaître pour travailler dans ses forces et influencer positivement. Cette formation a pour objectif d'identifier son style de leadership prédominant, afin de le recadrer dans les pratiques de mobilisation gagnantes.

### **Leadership 2 - Organisation du travail**

En tant que leader, il est important de bien s'organiser pour organiser les autres. Gérer les priorités permet non seulement de bien diriger, mais évite également un style de gestion «pompiers». Cette formation a pour objectif de prendre conscience de son rôle, de ses responsabilités et de la valeur du temps pour utiliser celui-ci à bon escient. L'efficacité opérationnelle passe par l'optimisation du temps de travail.

### **Leadership 3 - Apéro formation**

En tant que leader, la communication est un outil puissant d'influence et de mobilisation. Communiquer permet de transférer de l'information et de développer des relations. C'est la clé entre le rationnel et le relationnel. Cette formation a pour objectif de s'exposer aux styles de communication pour bien les comprendre et les utiliser pour influencer.

#### **Leadership 4 - Organisation du travail**

En tant que leader, le «shuffle» des priorités est un enjeu quotidien. Recadrer les priorités permet de garder le focus sur ce qui est important, déléguer efficacement et atteindre les objectifs plus vite. Cette formation a pour objectif de comprendre comment traiter les demandes entrantes pour en faire un classement qui s'aligne à ses objectifs de résultats.

#### **Leadership 5 - Escape room**

En tant que leader, la stratégie est importante. Tout ce qui est fait doit l'être dans un but précis. Il est facile d'être trop près de l'arbre pour voir la forêt. Cette formation a pour objectif d'amener le leader à réfléchir sur une vision à plus long terme de ses objectifs. Elle amène la réflexion stratégique à un autre niveau, en travaillant avec les forces de son environnement.

#### **Leadership 6 - Bootcamp**

Cette journée de consolidation des acquis a pour objectif d'intégrer en exercices de leadership, l'ensemble des concepts vécus dans le programme.

**Matériel inclus pour le parcours:** journal de bord du leader.



## SORTIR DE LA BOITE POUR STIMULER L'INNOVATION ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Nos bootcamps

### Mission X 1

Bootcamp militaire – Invasion et soulèvement

**Compétences développées :** Stratégie, leadership, communication, organisation du travail, travail sous pression, résolution de problèmes, communication, travail d'équipe.

**Mindset :** Performance

**Implication psychologique :** Élevée

**Implication physique :** Élevée

**Durée :** 1 journée

**Description :** Venez vivre l'expérience d'une vraie mission militaire. Vous serez plongés dans une mise en situation orchestrée par un militaire ayant participé à 4 missions à l'étranger. Vous devrez faire preuve d'ingéniosité, utiliser les forces de vos camarades pour mettre en place une stratégie dont les enjeux seront la prise de votre bataillon par l'ennemi.

### Mission X 2

Bootcamp innovation – Idéation et créativité

**Compétences développées :** Créativité, leadership, innovation, résolution de problèmes, analyse, auto-dérision, humilité, prise de parole en public, esprit d'équipe.

**Mindset :** Ouverture aux possibilités

**Implication psychologique :** Élevée

**Implication physique :** Faible

**Durée :** 1 journée

**Description :** Venez vivre l'expérience d'une journée orientée sur la stimulation des idées et l'innovation. Votre équipe devra relever des défis en utilisant de la créativité et en faisant marcher son imagination. Vous serez plongé dans la peau d'une équipe d'explorateurs participant à une chasse au trésor. Énigme, jeux de rôles et humour au rendez-vous.

### Mission X 3

Bootcamp découverte – forces et faiblesses d'une équipe

**Compétences développées :** Écoute active, sens de l'analyse, leadership, sens de l'humour, communication, stratégie RH.

**Mindset :** Auto-dérision, légèreté et plaisir

**Implication psychologique :** Moyenne

**Implication physique :** Moyenne

**Durée :** 1 journée

**Description :** Venez vivre l'expérience d'une journée orientée sur la consolidation d'équipe. Vous serez plongés dans un jeu à la Pokémon et devrez fabriquer votre carte de supers pouvoirs pour arriver ensemble à vaincre l'ennemi. Vos équipes élaboreront des stratégies d'attaque pour se démarquer des autres. Chacun devra connaître et comprendre les forces et les faiblesses des uns et des autres pour faire avancer le jeu.

## Mission X 4

Bootcamp ressourcement – déconnexion totale

**Compétences développées :** Relâchement, gestion du stress, connexion à soi, respiration conscience, relaxation, légèreté.

**Mindset :** Abandon et lâcher prise  
**Implication psychologique :** Faible

**Implication physique :** Faible  
**Durée :** 1 journée

**Description :** Venez vivre une journée où vous accepterez de fermer votre « switch » mentale pour suivre un programme de ressourcement complet. Pas de téléphone ni d'ordinateur. Une journée coupée du stress pour recharger ses batteries. Participez avec votre équipe à laisser tomber les irritants pour vous plonger dans une aventure où vous sortirez aussi détendus qu'un bonhomme Gumbi. Une petite pause détente pour un retour en force garanti.



# VOUS AVEZ PLUTÔT DE LA DIFFICULTÉ À GARDER VOTRE PERSONNEL?

## REPENSER LA RECONNAISSANCE

Dans un marché où la main-d'œuvre se fait rare, on entend beaucoup parler du taux de roulement. À l'époque, un taux de roulement élevé en entreprise était généralement synonyme de mauvais patrons. Aujourd'hui, le taux de roulement nous indique beaucoup plus d'éléments clés quant à la manière dont le marché du travail se transforme. Bien sûr, les mauvais patrons sont encore en partie responsables du taux de roulement. Mais ce n'est pas tout.

Le marché du travail est en transformation générationnelle et toute la structure de l'entreprise traditionnelle est à revoir. La pénurie de main-d'œuvre, ce n'est pas seulement perdre ses employés, c'est aussi ne pas savoir les garder. Cet angle de perception souvent oublié change tout et amène à se responsabiliser dans la démarche de changement.

Comment survivre face à cette réalité ? L'entreprise doit s'adapter et devenir attrayante. Elle doit séduire professionnellement les meilleurs talents et savoir mobiliser pour les garder. Voici quelques trucs pour y arriver.

La réalisation de soi est un besoin tertiaire en psychologie du développement. C'est dans la réalisation de soi que se trouve la flamme sacrée, celle qui nous accroche à nos projets. Traditionnellement, la réalisation de soi était associée à un changement de poste hiérarchique. Pour avancer, on devait monter en rang et devenir « boss ». On devait gravir les échelons et effectuer un travail ordinaire en espérant être vu et reconnu. Ce modèle est révolu. La réalisation de soi dans une organisation apprenante fait partie du modèle d'affaires.

L'amélioration continue et le développement du potentiel sont des enjeux majeurs dans la rétention du personnel. Suivre des formations dans un processus encadré, participer à des projets inter équipes, prendre la parole pour partager de l'expertise personnelle, organiser des lunch & learn entre collègues pour discuter des apprentissages de la semaine, etc. L'organisation apprenante est consciente qu'il est important de consacrer du temps à l'apprentissage de ses membres. C'est en équipe qu'on devient plus fort. Se réaliser, c'est aussi participer et se sentir écouté.

Vous avez compris ? La valeur humaine doit reprendre sa place en entreprise. Les 4 premières motivations pour rester en emploi tournent autour :

- Des relations interpersonnelles;
- De la synergie d'équipe et de la relation employeur-employé.
- De la reconnaissance et du sentiment de réalisation.

Y avez-vous mis du temps dernièrement? Prenez-vous le temps d'écouter? Encouragez-vous la participation?

La mobilisation passe par trois clés : l'objectif, le contexte et le pouvoir d'agir. La gestion des talents comporte beaucoup plus d'enjeux que l'explosion des salaires et un nombre de postes à combler. Pour survivre à ce marché en transformation, il faut être capable de voir que l'entreprise doit à priori elle-même se transformer et remettre son capital humain au cœur de ses priorités.

## ATELIER RECONNAÎTRE SES EMPLOYÉS POUR LES GARDER

**Durée :** 3 heures

**Fréquence :** 1 rencontre ou en format événement

**Nombre de participants :** Minimum 5 maximum 10 en présentiel ou illimité en virtuel

**Style de cohorte :** Entrepreneurs, multi compagnies (cohorte mixte) ou en entreprise (équipe interne)

**Objectif :** Comprendre les mécanismes de reconnaissance au travail et les mettre en application avec un plan de reconnaissance, selon les moyens disponibles.

### Plan de l'atelier :

- Distinguer reconnaissance vs gratification;
- Comprendre l'impact socio-émotif de la reconnaissance et son lien affectif sur l'équipe;
- 25 moyens de reconnaître à faibles coûts (ou sans frais) et leurs impacts;
- Bâtir un plan de reconnaissance viable et maintenable dans le temps.

## PROGRAMME DE FORMATION EN MOTIVATION

Avec l'aide de techniques et d'activités innovantes et originales qui ont fait leurs preuves, notre coach en intelligence émotionnelle vous emmène à la découverte de vous-même, afin de vous reconnecter à ce qui vous motive vraiment.

**1er entretien :** Les facteurs de motivation

**Objectif :** Créer sa propre échelle de valeurs et l'harmoniser avec ses besoins individuels pour trouver la place qui nous anime le plus grâce à la Programmation Neurolinguistique

- Découvrir ses valeurs;
- Reconnaître ses besoins;
- Trouver sa place.

**2ème entretien :** Les astuces de motivation

**Objectif :** Développer sa conscience avec l'intelligence émotionnelle, afin de créer des stratégies pour adopter de nouveaux comportements adaptés à notre environnement personnel

- Définir les comportements adoptés en matière de motivation;
- Mettre en place des stratégies aidantes;
- Faire sa place.

**3ème entretien :** Les idées préconçues sur la motivation

**Objectif :** Découvrir en vidéo la motivation vue par d'autres cultures pour apprendre à déculpabiliser et déconstruire ce qu'on a toujours pensé être... vrai !

- Prendre conscience des croyances entretenues;
- Découvrir les bienfaits de la démotivation;
- Prendre sa place.

**4ème entretien :** Le plan personnel et individuel

**Objectif :** Se projeter dans l'avenir et s'ouvrir à de nouvelles opportunités pour continuer à ressentir la motivation grâce à la méthode sur-mesure qui vous correspond

- Mettre en place un champ d'initiatives;
- Définir de nouvelles responsabilités;
- Garder la motivation retrouvée intacte.

## REVOIR SES PRATIQUES DE GESTION

Tout le monde se dit leader. Leader d'idées, leader de changement ou leader de troupes : il y a mille et une façons d'interpréter la manière de faire preuve de leadership. À la mode depuis toujours et apprécié par les entreprises, le leadership est souvent collé en étiquette au bon parleur, à celui qui est performant ou même à celui qui travaille le plus fort.

Pourtant, le leadership est dans sa forme très malléable, alors que dans son fond, il témoigne d'un développement personnel en continu. Le leadership n'est pas statique. Il évolue dans le temps au gré des situations, selon l'adversité rencontrée en chemin.

Une des grandes qualités d'un leader conscient qui a su évoluer dans sa personne et non uniquement selon les situations se trouve dans sa capacité d'être résilient. La résilience demande un recul et un détachement émotionnel que seuls les leaders conscients ont compris. Il ne s'agit pas d'un détachement du genre « je-m'en-foutisme », mais d'un détachement humain, celui d'un acteur interrelationnel capable de discerner que l'autre a atteint sa limite dans sa capacité à évoluer ou à changer.

Le leader transformationnel est recherché aujourd'hui non seulement pour sa fougue, mais pour sa capacité à accompagner ceux qui l'entourent dans le changement en considérant non seulement les méthodes de travail ou les technologies, mais l'aspect psychologique du changement et la gestion du stress dans l'équation.

La croissance personnelle, la prise de conscience, le travail sur soi, l'humilité de reconnaître ses propres limites est un long chemin de croix qui comporte son lot de défis. En travaillant sur soi, on rationalise et on devient un meilleur leader, conscient que le changement vient avant tout de l'intérieur. Ce concept s'applique à toutes les sphères de notre vie, autant du point de vue personnel que professionnel, puisque nous sommes tous humains.

La colère, la frustration, l'incompréhension et la jalousie sont des émotions négatives causées par une méconnaissance de ses propres limites. Un leader juste entraîne son mental au succès en se détachant de ce qui pourrait teinter son jugement. Il se base sur des faits en limitant les dégâts émotionnels sur autrui. Il se souvient d'avoir lui aussi passé par des moments de colère. Il a compris que la colère nourrissait sa frustration et sa haine pour l'incompréhension de l'autre.

La résilience n'est pas atteinte par la facilité. Elle est souvent née chez un leader qui a touché le fond. Un leader qui a tout donné et qui a été déçu. Un leader qui a pu être désabusé à une certaine époque de sa carrière.

L'être humain est fascinant, car il pointe toujours du doigt en direction de l'autre, en direction des éléments extérieurs menaçants, vers la peur de perdre ou la peur de se tromper. Celui qui entame une démarche de croissance personnelle arrive à se déposer dans la tempête pour doucement choisir de retirer les éléments toxiques qui causent ces réactions négatives. Il devient alors plus résilient, jour après jour, conscient que malgré tous ces efforts, il ne peut pas faire avancer celui qui a choisi de rester derrière.

Le leadership doit être enseigné autrement. Il doit être orienté avant tout sur la démarche personnelle. Une meilleure compréhension de soi entraîne une meilleure compréhension de l'autre.

Commencez maintenant votre réflexion personnelle. Commencez votre propre chemin de croix vers la résilience. Vous en aurez besoin pour faire partie des leaders de demain.

# PARCOURS EN DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

Groupes de 4 à 6 personnes

## MODULE 1

### INTRODUCTION À LA FONCTION D.O.

- Bien positionner la fonction D.O. (mission, valeurs, vision, structure)
- Mesures, indicateurs de performance et tableaux de bord de la fonction D.O.
- Développer des partenariats avec les professionnels RH, les gestionnaires et les fournisseurs de services
- Atelier pratique

## MODULE 2

### L'ACCOMPAGNEMENT DE LA DÉMARCHE EN DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL DANS L'ORGANISATION

- L'utilité d'une planification stratégique collaborative RH structurée.
- Les concepts de stratégie, enjeux, mission, vision et orientations stratégiques en mode collaboratif.
- Le processus de planification stratégique en mode collaboratif.
- Les outils d'analyse de l'environnement interne et externe et de détermination des enjeux stratégiques.
- Les composantes d'un plan de changement arrimées aux orientations stratégiques et l'allocation des ressources.
- La gestion du changement et sa mise en œuvre.
- Atelier pratique

## MODULE 3

### FAIRE VIVRE LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Les enjeux de la santé et du bien-être au travail
- Organisation du travail orienté sur la tâche et non les résultats
- Conciliation travail et vie privée – les nouvelles limites
- L'indice du bonheur au travail
- Atelier pratique

## MODULE 4

### MOBILISER POUR DES ÉQUIPES PERFORMANTES

- Les facteurs de succès et les risques d'échec en mobilisation d'équipe
- Les types de personnalités et leurs conséquences sur le climat organisationnel
- Soutenir un gestionnaire qui veut améliorer la performance de son équipe
- Organiser de la consolidation d'équipe en mode collaboratif
- Atelier pratique

## MODULE 5

### INFLUENCER POUR LES DÉCIDEURS

- Le conseiller en D.O. et son pouvoir d'influence
- Bâtir sa crédibilité professionnelle et personnelle à la hauteur de son expertise
- Les tactiques d'influence pour vendre des idées
- Bâtir et présenter un plan de changement en développement organisationnel
- Atelier pratique

## MODULE 6

### COLLABORER VERS LA RÉOLUTION DE PROBLÈMES COMPLEXES

- Les fondements du leadership collaboratif et participatif
- Les facteurs de succès essentiels pour une démarche réussie
- Le rôle du conseiller en D.O. comme acteur de la résolution de problèmes
- Atelier pratique

## MODULE 7

### GÉRER LE CHANGEMENT EN DÉMARCHE CONSCIENTE

- La courbe du changement et les impacts de la transformation sur les individus
- Modérer la résistance aux changements par l'intelligence émotionnelle
- Mobiliser les acteurs concernés par le changement
- Les conditions d'adhésion au changement
- Le rôle du conseiller en D.O. comme facilitateur et agent de changement
- Atelier pratique

## MODULE 8

### TRANSFORMER UNE CULTURE D'ENTREPRISE

- Sensibilisation aux besoins, principes, barrières et enjeux de la culture organisationnelle
- Diagnostic de la situation actuelle et souhaitée sur la transformation de culture
- Les comportements à privilégier pour faire vibrer la mission et les valeurs
- Atelier pratique

## PROGRAMME DE SATISFACTION PROFESSIONNELLE

**Durée :** 17 heures

**Fréquence :** 8 rencontres de 2 heures en groupe + 1 rencontre individuelle

**Nombre de participants :** minimum 5 et maximum 10 par cohorte

**Style de cohorte :** Entrepreneurs, multi compagnies (cohorte mixte) ou en entreprise (équipe interne)

**Objectif :** Développer le potentiel de rendement et de productivité des individus, des équipes et des organisations tout en favorisant bien-être, mobilisation et satisfaction professionnelle et personnelle

### Un parcours qui permet:

- D'amener les organisations et les équipes à réfléchir sur leurs manières de résoudre des problèmes, d'effectuer des tâches et de faire face à des situations nouvelles et complexes;
- D'évaluer pour chacun son efficacité de façon concrète;
- De modifier les croyances ou perceptions erronées des participants face à eux-mêmes, ainsi que face aux situations ou contextes dans lesquels ils vivent certains défis et enjeux;
- De changer les attitudes et comportements qui sont improductifs et peu favorables à la réussite et à l'atteinte des objectifs;
- D'expérimenter d'autres stratégies d'apprentissage, de résolution de problèmes ou de façon de faire et en apprécier les effets et les bénéfices concrètement et rapidement.

### Activités et exercices proposés selon le contexte:

- Mises en situation
- Défis à relever
- Résolutions de problèmes
- Réflexions individuelles
- Réflexions en sous-groupes
- Discussions de groupe

**Rencontre 1 :** Développement de l'efficacité cognitive: Pour vivre de réels changements.

**Rencontre 2 :** Sentiment de compétence: Fausses croyances et limites personnelles.

**Rencontre 3 :** Motivation et engagement: Augmenter mon niveau d'énergie au travail.

**Rencontre 4 :** Maîtrise de soi et gestion des émotions: L'impact de l'impulsivité sur l'atteinte des objectifs.

**Rencontre 5 :** La gestion du stress et des blocages: Comment s'assurer de garder le contrôle et mieux gérer les situations.

**Rencontre 6 :** Assurer un équilibre vie personnelle et vie professionnelle: Pour une meilleure gestion de mon temps et de mes ressources.

**Rencontre 7 :** Développer sa capacité en résolution de problèmes: Vivre de réels changements et obtenir des résultats durables.

**Rencontre 8 :** Expérimenter dans l'action pour obtenir des résultats percutants et durables: Je sors de ma zone de confort et je m'engage envers moi-même

# FORMATIONS



## DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

Programme (1/2 journée par semaine pour 6 semaines)

**Durée :** 30 heures

**Fréquence :** 1 rencontre par semaine

**Nombre de participants :** Minimum 5 maximum 10 en présentiel

**Style de cohorte :** Entrepreneurs, multi compagnies (cohorte mixte) ou en entreprise (équipe interne)

### **RENCONTRE 1 (4 HEURES) - PASSER D'EMPLOYÉ À LEADER : INITIATION AU LEADERSHIP**

Il ne suffit pas d'être techniquement bon dans sa sphère de responsabilité pour passer à un poste de gestionnaire ou de chef d'équipe. Il faut avoir les bonnes aptitudes pour susciter l'adhésion du groupe et être vu comme une ressource de confiance et non une simple référence technique. Pour plusieurs, c'est un gros défi. Cette rencontre vise à initier des travailleurs nouvellement en poste de supervision ou ceux déjà en poste, mais rencontrant des difficultés relationnelles dans le cadre de leurs fonctions à comprendre, à intégrer et à mettre en application les bases gagnantes du leadership. Au-delà des tâches, la productivité est augmentée lorsqu'un bon leadership est exercé.

### **RENCONTRE 2 (4 HEURES) - L'ORGANISATION DU TRAVAIL (MÉTHODE POUR GÉRER SON HORAIRE ET SES PRIORITÉS)**

L'organisation du travail passe par une bonne méthodologie de travail. Organiser ses notes, faire des comptes-rendus, faire des rétroactions, organiser des réunions réussies : voilà des techniques à apprivoiser pour être optimal dans son travail. Cette rencontre vise à donner des outils essentiels pour mieux organiser son travail et ainsi devenir plus efficace dans la réalisation de ses tâches. Il ne suffit pas d'exécuter lorsqu'on parle d'organisation du travail. Il faut le faire de manière efficace et systématique.

### **RENCONTRE 3 (4 HEURES) - LE MULTITÂCHE ET LA DÉLÉGATION DE TÂCHES**

La productivité est un enjeu majeur pour atteindre ses objectifs. Avec tous les outils disponibles aujourd'hui, il est facile de s'éparpiller et de perdre l'essentiel de l'organisation du travail : la planification de son temps. Gérer les priorités dans un environnement en constant changements est tout un défi et peut s'avérer difficile. Cette rencontre vise à donner des outils pratiques pour réapprendre à gérer son temps et ses priorités, afin de devenir plus performant dans son travail. Les grugeurs de temps sont démasqués et les techniques d'organisation du temps sont explorées.

### **RENCONTRE 4 (4 HEURES) - LA SUPERVISION DIRECTE ET LA RÉTROACTION**

Un leader d'action sait déléguer, transmettre ses connaissances et assurer le bien-être de l'équipe puisqu'il comprend l'importance de la synergie de groupe dans l'atteinte de résultats. Le leadership d'action se déploie de manière positive pour tirer le maximum d'une équipe. Cette rencontre vise à passer à l'action par son leadership en utilisant de bonnes techniques susceptibles d'améliorer le bon fonctionnement et le bien-être général de l'équipe. Un leader d'action apprend à travailler en équipe pour développer la force du groupe.

## **RENCONTRE 5 (4 HEURES) - LA RÉOLUTION DE CONFLITS**

Les conflits peuvent détruire un climat d'équipe en quelques jours seulement et nuire à l'efficacité générale des opérations de manière sournoise. Les conflits intègrent un volet humain important qui se traduit par une baisse de performance généralisée du travail. Les émotions négatives influencent la productivité, l'efficacité et le climat de travail général. Cette rencontre vise à fournir les éléments de base pour gérer et résoudre un conflit. Outil indispensable pour toutes les équipes de travail, cette formation est un essentiel pour arriver à mettre en place une politique de gestion des conflits efficace et axée sur la résolution rapide de ceux-ci.

## **RENCONTRE 6 (4 HEURES) - LA COMMUNICATION AU QUOTIDIEN**

La communication est la clé de bonnes relations de travail. Elle permet d'échanger, de s'apparenter, de s'acclimater et de partager des moments en équipe en forgeant une synergie propre à chaque groupe. La communication n'est pas facile pour tous. Elle revêt des éléments essentiels à maîtriser pour bien passer les messages. Cette rencontre vise à s'initier aux bases d'une bonne communication, afin de mettre en application les bonnes techniques de communication susceptibles d'améliorer les relations de travail. Elle aborde également la synergologie, afin de saisir l'importance que joue le corps dans les communications. Des stratégies de communication internes et externes sont abordées pour améliorer les communications dans leur ensemble.

## **Coaching (1 heure par semaine pour 6 semaines)**

Suivant la formation initiale, Complexe X propose d'accompagner en coaching les nouveaux gestionnaires de manière individuelle, afin de mettre en pratique les notions apprises durant la formation pour une période de 6 semaines. Cet accompagnement personnalisé permettra à chaque gestionnaire de pouvoir dresser un plan d'action individuel, afin de cerner les éléments d'amélioration au sein de leurs équipes. Cet accompagnement se déroule de manière hebdomadaire, à raison d'une heure par semaine.

Formation en présentiel ou en virtuel



## LEADERSHIP DE PERFORMANCE

Durée : 18 heures

Fréquence : 6 rencontres de 3 heures

Nombre de participants : minimum 10 et maximum 20 par cohorte

Style de cohorte : Multi compagnies (cohorte mixte) ou en entreprise (équipe interne)

Le programme de leadership de performance a pour objectif de pousser le leader au maximum de ses limites en devenant un acteur primaire dans la gestion du changement, dans les transformations organisationnelles, dans l'optimisation des processus et dans la mise en place de stratégies gagnantes pour son équipe.

### **Rencontre 1 : Comprendre et mettre en application les 10 qualités d'un leader performant.**

**Durée** : 3 heures en présentiel ou virtuel

- Apprendre à faire confiance;
- Fixer des objectifs clairs;
- Comportementaliser les valeurs de l'entreprise;
- Favoriser l'échange du savoir;
- Reconnaître les initiatives;
- Encourager et mobiliser dans le changement
- S'occuper de soi et mettre ses limites;
- Communiquer de manière authentique et transparente;
- Pratiquer l'écoute active;
- Être ferme dans ses convictions.

### **Rencontre 2 : Transformer ses pratique RH.**

**Durée** : 3 heures en présentiel ou virtuel

- Utiliser les types de personnalité pour mieux interagir;
- Devenir un coach qui entraîne des coachs pour un effet drastique sur l'organisation;
- Utiliser le co-développement comme source d'idéation et d'innovation;
- Développer une grille de compétences pour développer son équipe;
- Utiliser le plan de développement comme outil de performance et de mobilisation.

### **Rencontre 3 : Développer les qualités humaines du leader performant.**

**Durée** : 3 heures en présentiel ou virtuel

- La compassion vs l'empathie;
- S'impliquer en restant directif et en contrôle;
- Comprendre les besoins psychologiques au travail et en tenir compte dans ses stratégies d'influence;
- Influencer pour faire avancer l'entreprise;

#### **Rencontre 4 : Faire des « kaizen » pour performer.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Les grands principes d'un kaizen;
- Mapping des processus « Customer Journey »;
- Comprendre le principe du « PDCA »
- Repenser la rotation de postes dans une structure agile;
- Inclure l'amélioration continue dans la culture de l'entreprise.

#### **Rencontre 5 : Convaincre et négocier ses idées.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Identifier son style de communication et le peaufiner;
- Développer l'argumentaire étoffé;
- Présenter ses idées dans une démarche stratégique;
- Orienter l'opinion par l'influence;
- Susciter l'adhésion pour avancer.

#### **Rencontre 6 : Évaluer la performance pour atteindre le succès.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Définir des KPI qui parlent à ses objectifs;
- Mesurer l'immesurable (quantitatif vs qualitatif);
- Se bâtir des tableaux de bord pour suivre l'évolution des objectifs;
- Techniques de rétroaction efficace;
- Gérer la non-performance efficacement et rapidement.



## LEADERSHIP AU FÉMININ

**Durée :** 18 heures

**Fréquence :** 6 rencontres de 3 heures

**Nombre de participants :** minimum 10 et maximum 20 par cohorte

**Style de cohorte :** Multi compagnies (cohorte mixte) ou en entreprise (équipe interne)

Le programme de leadership au féminin a pour objectif de mettre de l'avant le savoir-faire et le savoir-être des femmes en gestion, dans une montée en puissance de différentes thématiques, afin de développer une confiance personnelle et une stratégie d'influence dans un monde du travail où les femmes doivent prendre leur place et briller.

### **Rencontre 1 : Puiser sa force intérieure pour un leadership affirmé.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- La différence entre un leadership typiquement masculin et féminin;
- Utiliser sa sensibilité sans franchir les limites;
- Développer une affirmation à la hauteur de son expertise pour rayonner;
- Recevoir, entendre et s'exprimer;
- Atelier découverte : Qui suis-je?

### **Rencontre 2 : Dans la tête d'une femme : Gérer la charge mentale.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Identifier et adresser les différentes listes mentales;
- Mise en application d'un système de classement des pensées et des idées;
- Techniques de réduction du flow de pensées;
- Apprendre à verbaliser la charge mentale pour retirer de la lourdeur;
- Atelier découverte : Mind mapping pour illustrer la charge mentale et prendre action.

### **Rencontre 3 : Analyse d'un problème ou d'un conflit : Utiliser la technique et l'intuition.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Techniques de résolution de problèmes et de conflits;
- Écouter son intuition et utiliser la synergologie;
- Trouver un sens dans son ressenti;
- Prendre une décision réfléchie tête-cœur;
- Atelier découverte : Analyse d'un « business case ».

#### **Rencontre 4 : Prendre sa place et s'affirmer.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Développer une confiance inébranlable dans ses relations interpersonnelles;
- Respecter son identité propre et travailler dans ses forces;
- Développer son sens politique;
- Utiliser le pouvoir féminin pour s'exprimer;
- Atelier découverte : Présentation flash.

#### **Rencontre 5 : Faire de la coopération pour s'élever.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Compétitionner dans une collaboration saine;
- Engager des habitudes de co-développement;
- Organiser des meetings de développement au féminin;
- Utiliser les forces des autres pour propulser ses idées;
- Atelier découverte : Création d'une triade.

#### **Rencontre 6 : S'entourer pour briller.**

**Durée :** 3 heures en présentiel ou virtuel

- Bâtir une équipe solide qui tient compte de l'intelligence émotionnelle;
- Mobiliser par l'influence;
- Réagir aux préjugés et commentaires misogynes;
- Adapter son style de gestion dans un milieu d'hommes;
- Atelier découverte : Analyse de son environnement de travail et de son équipe.



## COACH X – «TRAIN THE TRAINER» DEVENIR UN COACH EN ENTREPRISE

**Durée :** 10 heures

**Fréquence :** 1 rencontre de 2 heures par semaine pour 5 semaines

**Nombre de participants :** 1 à 3 maximum

**Style de cohorte :** Individuel ou en petit groupe d'une même équipe

Ce programme d'accompagnement s'adresse aux gestionnaires désirant développer leurs habilités, afin de pouvoir manifester la puissance des relations humaines dans le cadre d'expertises propres et individuelles. Devenir coach est un puissant outil pour améliorer le potentiel des gens qui nous entourent. Les 5 modules proposés encadrent la pratique de coaching, afin de les transférer dans le milieu de travail selon une sphère précise. Pour bien coacher, il est important de saisir l'ensemble des enjeux psychologiques et émotionnels qui font partie du savoir-être.

### **Module 1: Le coaching, un outil pour évoluer**

- Le passé, le présent et le futur : comprendre les besoins d'un individu;
- Les besoins de l'être humain : savoir les positionner en milieu de travail;
- Le moi intérieur et l'égo : faire la distinction entre problème personnel ou professionnel;
- Le coaching et l'équation émotionnelle : discerner la marge de manœuvre pour bien encadrer un employé.

Mise en pratique : L'encadrement type d'un employé en situation de formation.

### **Module 2: La psychologie humaine**

- La personnalité et les valeurs : être capable d'interpréter le spectre individuel pour s'arrimer à l'entreprise;
- Les attitudes : promouvoir les attitudes gagnantes;
- Les comportements : nommer les comportements souhaités;
- Les mécanismes de défense : les comprendre et les déjouer.

Mise en pratique : Analyse de comportements problématiques en situation de formation.

### **Module 3: Les combats**

- Le stress : être un vecteur de résilience;
- Les peurs : savoir les reconnaître et les nommer pour enlever l'élément émotionnel;
- Les obstacles : détecter les déclencheurs de colère;
- Les non-dits : faire parler son coaché.

Mise en pratique : Synthèse des observations et encadrement de la pensée en situation de conflit lié aux techniques de formation.

#### **Module 4: Initier le rôle de coach**

- Le rôle : comprendre le rôle du coach en entreprise selon le segment visé;
- La mise en confiance : travailler les éléments clés d'une mise en confiance;
- L'éthique de travail : à respecter pour une bonne pratique;
- L'évolution des rencontres de coaching : atteindre les objectifs souhaités.

Mise en pratique : Préparer un plan d'intervention pour une situation problématique en contexte de formation.

#### **Module 5: L'encadrement des rencontres**

- Le déroulement d'une rencontre : circonscrire les balises d'une rencontre;
- La rétroaction : quand la donner et pourquoi;
- La mise en place des objectifs, pour atteindre les buts;
- Les saboteurs : les identifier pour réussir sa démarche.

Mise en pratique : Organisation d'une rencontre type avec un formateur.





# VOUS VOULEZ VOUS TOURNER VERS LA DIVERSITÉ ?



# INTÉGRER LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE AU TRAVAIL

De nos jours, la diversité interculturelle et intergénérationnelle demeure au cœur de nos entreprises. La cohabitation entre tant d'individus entraîne parfois des heurts, notamment sur la vision du monde du travail.

Comment réussir alors à cohabiter en utilisant les différences de chacun comme un outil d'évolution ?

## Reconnaître les différences

Jamais le portrait de la population active n'a été aussi varié. Pour la première fois dans l'histoire du Québec, trois, voire quatre générations, d'origines diverses, se côtoient au travail. Différents événements ont marqué l'évolution de chacune de ces générations et façonné leurs comportements, leurs croyances et leurs valeurs. La mutation de la société et le mode d'éducation ont également modifié la valeur accordée au travail.

## Les besoins, les attentes et les objectifs de chacun diffèrent, tout comme les méthodes de travail.

Tandis que ceux qu'on appelle les baby-boomers (plus de 55 ans) sont les plus heureux, les plus motivés et les plus fidèles au travail, ceux issus de la génération X (entre 35 et 54 ans) sont les plus insatisfaits et ceux qu'on nomme les milléniaux (moins de 35 ans) sont les plus exigeants. Pourtant, le « vivre ensemble » est une responsabilité partagée. Chaque génération a intérêt à s'adapter aux réalités sans cesse changeantes de notre monde.

## Se rapprocher de l'humain

Afin d'éviter une baisse de productivité et une augmentation des conflits, il est essentiel que les leaders de demain adaptent leurs pratiques managériales.

Les nouvelles stratégies doivent permettre de mettre en place un leadership de proximité envers les employés pour favoriser un milieu de travail où chaque employé se sent égal, peu importe sa culture ou son âge. Il est tout aussi important de voir l'avenir et de s'appuyer sur la dynamique des plus jeunes comme il est tout aussi indispensable de jeter un regard en arrière, afin d'apprécier l'apport des prédécesseurs. C'est le gage d'une cohabitation réussie

Lorsque les individus réalisent qu'ils ont tous à apprendre les uns des autres, cela permet de créer une cohésion d'équipe. Aussi, lorsque les individus réalisent qu'ils se ressemblent davantage qu'ils ne le pensent, cela crée une connexion plus profonde et plus durable. C'est grâce à de nouvelles méthodes de communication novatrices et originales que votre compagnie entrera dans une nouvelle ère de culture organisationnelle, où chacun pourra trouver et prendre sa place.

Intégrer la main-d'œuvre immigrante au travail n'est pas seulement une question d'adéquation entre le poste disponible et la ressource pour combler le poste. Une fois l'immigrant embauché, une réalité importante frappe les employeurs. Les préjugés sont encore présents. Les gestionnaires ne sont pas habilités à gérer le multiculturalisme, les barrières de langue causent de l'impatience et les programmes de formation pour l'entraînement à la tâche ne sont pas adaptés.

Complexe X a une équipe d'expert pour vous accompagner dans vos intégrations. Devenez un employeur qui se démarque de la compétition en mettant en place les bonnes pratiques d'intégration.

### **Programme 1 : Construction ou adaptation du plan d'intégration avec votre équipe RH/Direction**

- Valeurs de l'entreprise;
- Code de conduite;
- Guide de l'employé;
- Démarche d'intégration encadrée;
- Calendrier d'intégration;
- Comité sur l'inclusion;
- Système de parrainage.

**Durée :** 12 heures

**Fréquence :** 4 rencontres

**Nombre de participants :** Maximum 5 personnes pour favoriser l'action et la dynamique.

Programme offert en présentiel ou en virtuel.

### **Programme 2 : Formation de vos gestionnaires sur la réalité de l'intégration multiculturelle en emploi**

- Bonnes pratiques;
- Techniques de communications;
- Gestion des conflits.

**Durée :** 4 heures

**Fréquence :** 1 rencontre

**Nombre de participants :** Groupe de 10 personnes.

### **Programme 3 : Formation d'intégration à la culture québécoise**

Culture, valeurs, éthique de travail, comportements souhaités, orientation en société, etc.

**Durée :** 4 heures

**Fréquence :** 1 rencontre

**Nombre de participants :** Maximum 10 personnes.

Programme offert en présentiel ou en virtuel

**Langue(s) :** Français, anglais, espagnol

### **Programme 4 : Coaching d'intégration pour vos immigrants**

30 minutes par semaine avec un de nos coach pour valider le niveau de confort du candidat et faire le pont avec les RH/la Direction.

**Fréquence :** 6 rencontres de 30 minutes avec un coach spécialisé en intégration

**Langue(s) :** Français, anglais, espagnol

### **Programme 5 : Discussions facilitées en groupe avec les membres de l'organisation**

Préjugés et thématiques situationnelles abordées pour amener l'organisation à s'ouvrir à la diversité.

**Durée :** 1 heure d'animation et de formation

## COMPLEXE X - SPÉCIALISTES DU FRANÇAIS EN ENTREPRISE

Complexe X se spécialise dans le perfectionnement du français et la francisation en entreprise.

Notre équipe de coaches en intégration multiculturelle et francisation accompagne les travailleurs dans le développement de leur niveau de français.

Saviez-vous que la charte de la langue française au Québec oblige les entreprises à se conformer à des normes strictes en ce qui concerne l'usage du français en entreprise; et ce, avant 2025?

Complexe X n'est pas seulement une école de francisation. Complexe X est un organisme à 360 degrés spécialisé dans le développement de la main-d'œuvre dans sa globalité. Nos spécialistes en développement organisationnel et notre équipe de coaches s'assurent de répondre aux différents besoins des employeurs en termes de culture, de pratiques RH, de pratiques de gestion et d'intégration multiculturelle et de francisation.

Notre pédagogie repose sur une méthodologie pratique et tactique, très différente de l'enseignement sur les bancs d'école.

En choisissant Complexe X, vous devenez un employeur concerné par le développement de vos employés. Vous aurez accès à :

- Un cours en ligne sur les bonnes pratiques d'intégration du français en entreprise pour l'employeur;
- Une communication continue avec l'équipe de spécialistes de Complexe X.

Vous désirez entreprendre une démarche en francisation pour votre entreprise? Voici les options qui s'offrent à vous :

Les formations en perfectionnement du français et en francisation de Complexe X s'offrent en ligne via TEAMS. Pourquoi?

- Pour diminuer les déplacements;
- Pour permettre aux participants en télétravail de suivre les cours de la maison;
- Pour éviter les trous de service liés à la propagation du coronavirus ou autres problèmes de santé;
- Pour pouvoir avoir accès aux vidéos du cours;
- Pour augmenter le niveau de concentration des participants;
- Pour le « chat » de groupe qui permet des échanges pendant le cours;
- Pour les partages d'écran et l'utilisation des outils technologiques;
- Pour une pratique accrue de la phonétique en groupe.

**Programme « Je me lance »** – Pour les travailleurs immigrants ou anglophones qui n'ont pas ou peu de connaissances du français.

**Programme « Je vais plus loin »** - Pour les travailleurs immigrants ou anglophones qui ont des connaissances de base en français mais qui ne sont pas encore à l'aise de tenir une conversation fluide et soutenue.

**Programme « Je suis prêt »** - Pour les travailleurs immigrants ou anglophones qui veulent parler, écrire et lire le français fluidement sans aucune tension.

- 3 heures de formation par semaine dans un petit groupe sur une plage horaire définie et récurrente (Plage horaire de jour du lundi au vendredi) ou programme autoportant avec une rencontre individuelle de 30 minutes par semaine avec un coach en francisation;

- Plateforme web d'apprentissage avec plus de 5000 audios en français québécois mis sur pied pour favoriser l'accélération de l'apprentissage du français en milieu de travail;
- Outils de travail et quiz qualifiants;
- Programme développé pour l'apprentissage du dialecte de la langue populaire québécoise (particularités, vocabulaire, expressions, utilisation et compréhension, sens propre et sens figuré);
- Programme axé sur l'orientation en société québécoise (valeurs et mode de vie);
- Programme qui respecte les normes et balises du ministère de l'éducation et de l'immigration;
- Préparation à l'examen de test de connaissances du français (Complexe X est accrédité pour la passation des examens TCF – examen obligatoire requis pour faire une démarche de résidence permanente ou d'immigration);
- Évaluations de groupe;
- Cours enregistrés;
- Maillage social.

Chaque participant doit avoir accès à un portable/tablette et un signal internet. La location d'un portable est possible auprès de l'équipe de Complexe X.

Le programme choisi est un abonnement de 12 mois. Advenant le départ d'un employé, l'abonnement peut être repris par un remplaçant. Pour une annulation de l'abonnement sans remplacement avant le terme de 12 mois, Complexe X facturera 1 mois de frais d'annulation après le départ de l'employé.

**Programme « Écrire comme un pro »** - Pour les travailleurs francophones qui désirent améliorer leur écriture (courriels, mémos, procédures, etc.) dans le cadre de leur travail (syntaxe, orthographe, vocabulaire).

- Cours autoportant;
- Techniques d'autocorrection;
- Règles d'accords;
- Fiches à imprimer.

La facturation de Complexe X s'effectue mensuellement et les mensualités sont payables sur réception. L'entreprise peut choisir de fournir un numéro de carte de crédit pour faciliter la transaction ou encore payer de manière traditionnelle par virement bancaire, virement Interac, paiement bancaire direct ou chèque. Complexe X est un organisme de formation accrédité par la commission des partenaires du marché du travail. Toutes les formations facturées sont admissibles à la loi sur le 1% et les déductions d'impôt applicables.

Complexe X est également accrédité auprès du gouvernement du Québec comme une institution d'enseignement officielle. Ainsi, les factures de formation peuvent être utilisées pour des fins de déduction d'impôts personnels relativement aux frais de scolarité.

Tous les participants aux différents programmes de Complexe X recevront un certi de formation qualifiant attestant de la formation suivie.

## COMPLEXE X - SPÉCIALISTES DE L'ANGLAIS EN ENTREPRISE

Complexe X se spécialise dans le perfectionnement de l'anglais en entreprise.

Notre équipe de coachs accompagne les travailleurs dans le développement de leur niveau d'anglais. Notre pédagogie repose sur une méthodologie pratique et tactique, très différente de l'enseignement sur les bancs d'école.

Nos cours d'anglais en entreprise sont clés en main, et augmentent le rendement de vos employés à différents niveaux :

- Une meilleure expression orale et écrite en anglais
- La maîtrise de la grammaire
- L'enrichissement du vocabulaire afin de faciliter la conversation
- Programme basé sur des situations de travail

Au cours de la formation, vos employés acquerront des stratégies pour intégrer l'anglais dans leur quotidien, ce qui leur permettra de mieux performer au travail.

Dans la démarche d'apprentissage, nos coachs évalueront

- La réalité de votre entreprise et ses besoins
- Vos objectifs
- Le niveau actuel de vos employés

Un accompagnement complet sera fourni, avec des objectifs, des correctifs et une évaluation globale.

Vous désirez entreprendre une démarche d'anglicisation pour votre entreprise? Les formations en perfectionnement de l'anglais de Complexe X s'offrent en ligne via TEAMS. Pourquoi?

- Pour diminuer les déplacements;
- Pour permettre aux participants en télétravail de suivre les cours de la maison;
- Pour éviter les trous de service liés à la propagation du coronavirus ou autres problèmes de santé;
- Pour pouvoir avoir accès aux vidéos du cours;
- Pour augmenter le niveau de concentration des participants;
- Pour le « chat » de groupe qui permet des échanges pendant le cours;
- Pour les partages d'écran et l'utilisation des outils technologiques;
- Pour une pratique accrue de la phonétique en groupe.

Chaque participant doit avoir accès à un portable/tablette et un signal internet. La location d'un portable est possible auprès de l'équipe de Complexe X.

Complexe X est un organisme de formation accrédité par la commission des partenaires du marché du travail. Toutes les formations facturées sont admissibles à la loi sur le 1% et les déductions d'impôt applicables.

Complexe X est également accrédité auprès du gouvernement du Québec comme une institution d'enseignement officielle. Ainsi, les factures de formation peuvent être utilisées pour des fins de déduction d'impôts personnels relativement aux frais de scolarité.

Tous les participants aux différents programmes de Complexe X recevront un certificat de formation qualifiant attestant de la formation suivie.



## TCF – TEST DE CONNAISSANCES DU FRANÇAIS

Afin de rester au Québec, les immigrants doivent passer un test de connaissances du français qui comporte 2 catégories : l'expression orale et la compréhension orale.

Pour faire une demande de résidence permanente, les candidats sous permis de travail doivent réussir le niveau B2 pour entamer leur démarche d'immigration.

Un niveau B2 n'est pas facile à atteindre! Pour obtenir un niveau B2 en expression orale, le candidat doit s'exprimer en présentant des phrases bien construites, fluides et sans tension. Il doit pouvoir se présenter, poser des questions dans différentes situations données et aussi, donner son opinion sur un sujet d'actualité pendant plus de 4 minutes, toujours de manière fluide et sans tension. Du côté de la compréhension orale, pour obtenir la note de passage, le candidat doit être en mesure d'écouter 39 situations d'écoute et de répondre correctement à au moins 25 questions à choix de réponses. Bref, cet examen est difficile et exige une bonne préparation.

Bien encadrer ses travailleurs immigrants en francisation est un investissement, non seulement pour leur intégration au Québec, mais aussi pour que ceux-ci puissent continuer de participer à la vie économique du Québec à long terme. Nous avons besoins de donner les bons outils à nos immigrants pour leur permettre de réussir.

Le programme de francisation de Complexe X et notre accréditation auprès de France Éducation International nous permet d'accompagner les immigrants du début du processus de francisation jusqu'à l'examen, puisque nous sommes accrédités comme évaluateurs TCF. Contrairement aux universités accréditées, Complexe X favorise une approche personnalisée, dans un environnement propice au calme et à la réussite. Les candidats sont évalués individuellement et non en groupe de 30 à 50, comme dans les grandes institutions. Nous prenons soins des candidats qui se présentent aux examens TCF, car nous sommes collés à leur réalité.



## LES PROGRAMMES DE SUBVENTIONS

### Services Québec

Complexe X est un organisme de formation accrédité dont les accompagnements, la formation et le coaching s'inscrivent dans les programmes de subventions octroyés par les bureaux de Services Québec. Nos clients peuvent faire les démarches auprès de leur bureau régional, afin de demander l'aide financière correspondante aux différents programmes. Les subventions sont payables directement aux clients si ceux-ci respectent les balises de leurs contrats avec Services Québec.

L'ensemble des services offerts sont assujettis à la loi du 1%. Tous les frais d'accompagnement peuvent s'inscrire dans cette obligation pour les entreprises assujetties.

## FINANCEMENT DISPONIBLE

Vous désirez financer votre démarche? Renseignez-vous auprès de notre équipe pour connaître les plans de paiement disponibles.

## NOS ORGANISMES COMMUNAUTAIRES (OBNL)



## POLITIQUE D'ACHAT LOCAL ET DE CONSOMMATION ÉCORESPONSABLE

Afin de favoriser le marché local, Complexe X encourage des fournisseurs régionaux jusqu'à concurrence de 20% au-dessus du prix du marché national et international.

De plus, Complexe X s'est doté d'une politique de consommation et de production écoresponsable grâce, notamment, à sa plateforme technologique connectée, permettant à l'entreprise de fonctionner sans papier tout en encourageant le télétravail. Plusieurs de nos formations se donnent également en ligne afin d'éviter les déplacements.

## CULTURE D'ENTREPRISE

L'équipe de direction de Complexe X est composée à 100% de femmes. L'ensemble de notre équipe est principalement issu de la neurodiversité et vise à atteindre le meilleur équilibre intergénérationnel possible.

Notre culture d'entreprise mise sur le respect et l'implication. Nous avons obtenu l'accréditation « Respect au travail » du Groupe Respect.



Grâce à sa politique de développement continu, Complexe X offre à ses employés la possibilité de suivre différentes formations à l'interne comme à l'externe, leur permettant de développer de nouvelles compétences et de rayonner dans leur carrière.

## IMPLICATION COMMUNAUTAIRE

Complexe X contribue activement à sa communauté au travers du financement et du temps bénévole qu'elle consacre à plusieurs organismes et OBNL de la région. Cette implication est au cœur des valeurs de l'entreprise depuis ses tout débuts.

CONTACTEZ NOS SPÉCIALISTES POUR OBTENIR UN DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL ET UNE OFFRE DE SERVICE.

MROY@COMPLX.CA | 450-635-3222



COMPLX.CA  
INFO@COMPLX.CA  
450-635-3222