

Performance cognitive en entreprise



Largement utilisée dans des environnements réputés pour leur haut niveau de pression, la performance cognitive est considérée comme un outil incontournable de gestion.

Des programmes puissants pour augmenter les fonctions exécutives dans les organisations

Metaconscience offre une diversité de programmes flexibles pour optimiser les fonctions exécutives des dirigeants et des employés de tous niveaux, en formule individuelle ou en groupe, sur les lieux de travail.



Changements durables

Amorcez des changements tangibles et durables au sein de votre entreprise.



Programmes mesurables

Profitez de programmes dotés d'objectifs mesurables pour évaluer la progression.



Expertises avérées

Bénéficiez de la solide expertise en gestion et en métacognition de Metaconscience.

Rendre votre entreprise résiliente dans le contexte de la pandémie et au-delà

Très peu de PME ont déjà vécu une pandémie mondiale avant la COVID-19. Déjà en temps normal, le milieu des affaires est imprévisible, mais les entrepreneurs ont appris à gérer ses variations « normales » et à s’y adapter. Toutefois, la crise de la COVID-19 a mis en lumière des failles critiques dans les bases de nombreuses entreprises de toutes tailles.

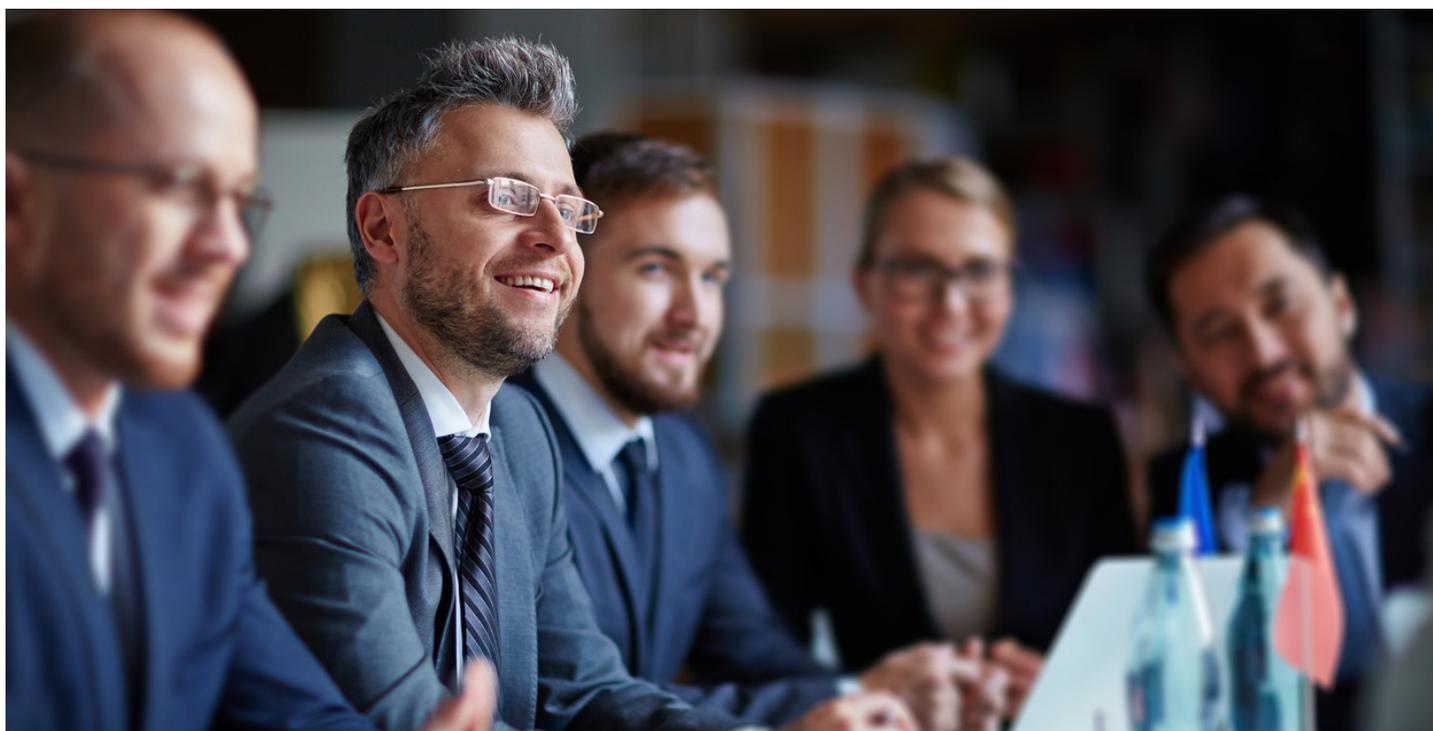
On n’aurait peut-être jamais remarqué la plupart de ces failles dans un contexte commercial normal, mais la situation entourant la COVID-19 les a dévoilées. Que se passe-t-il maintenant ?

Même si on commence à observer une diminution du nombre de cas de COVID-19, les gouvernements s’efforceront d’éviter de nouvelles éclosions. Ainsi, les mesures de confinement pourraient rester en place sous une forme ou une autre.

Se préparer, encore et toujours

Par conséquent, il est important d’accepter qu’il est presque impossible de savoir combien de temps durera cette période d’incertitude. De plus, les choses ne redeviendront probablement pas comme avant. La gravité des perturbations pour les entreprises, les consommateurs et les gouvernements amènera les gens à repenser leur façon de faire des affaires.

En fait, certains affirment que nous serons touchés par d’autres pandémies de notre vivant. Il ne faut pas pour autant paniquer. Ce qui importe est que face à l’inconnu, tout ce que nous pouvons faire, c’est nous préparer. Que pouvez-vous faire, pas seulement pour surmonter la pandémie actuelle de COVID-19, mais pour en sortir meilleur et plus fort que jamais ? C’est de prendre soin de s’assurer notre propre performance cognitive, lieu de notre prise de décision éclairée, de la compréhension et de l’apprentissage, de la perspective et de l’innovation.



Proposition

C'est dans ce contexte qu'on peut faire appel à Métaconscience pour implanter un programme de performance cognitive au travail. Il s'agit d'un programme d'apprentissage transformationnel qui procurera à toute équipe des habiletés à l'ensemble du groupe, surtout en contexte de stress extrême. Lorsque l'on désire améliorer en profondeur notre impact à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, on doit s'assurer du fonctionnement optimal des facultés cognitives du cerveau, associées aux fonctions exécutives. Or, en ce temps de pandémie, on doit donc veiller à abaisser au maximum son niveau de stress et augmenter son niveau d'attention pour performer au maximum en tout temps.

Objectif général de la formation

Développer le potentiel de rendement et de productivité des personnes, des équipes et de l'organisation.

Objectifs spécifiques de la formation



Amener les participants à réfléchir sur leur attitude au travail, leur façon de réaliser leurs tâches et leur réponse aux situations nouvelles et complexes ;



Permettre à chacun d'évaluer leur efficacité avec des outils concrets ;



Faire évoluer la perception des participants par rapport à leurs objectifs, leurs défis et enjeux ;



Proposer des nouveaux comportements et attitudes qui les rendront plus productifs dans toutes les sphères de leurs vies afin qu'ils atteignent leurs objectifs ;



Tester ces nouveaux comportements et attitudes pour en apprécier les avantages de façon concrète et rapide.

Méthodologie

Avant la formation

1. Rencontre virtuelle afin de discuter des défis, des enjeux et des objectifs visés par la formation de l'équipe.

2. Élaboration des outils et des exercices visant :

- l'optimisation des performances individuelles en période de pandémie ;
 - l'acquisition de nouvelles habiletés de gestion de soi ;
 - l'amélioration des communications interpersonnelles dans l'équipe ;
 - l'implantation des principes d'intelligence émotionnelle ;
 - la consolidation de l'esprit d'équipe.
-

Pendant la formation

Le programme de formation s'articule autour de rencontres régulières (hebdomadaires, bi-hebdomadaires ou mensuelles) d'environ 2 heures où les participants sont invités à consolider leurs apprentissages par des pratiques pendant et entre les rencontres. Les sessions incluent des pratiques de réflexion guidées en début et en fin de séance, des activités individuelles, des exercices en groupe et individuels et de la documentation qui ont été élaborés pour amener le participant à évaluer ses propres comportements dans ses tâches professionnelles et le contexte organisationnel.

1. Activités proposées

- Mises en situation
- Pratiques guidées en direct et en différé
- Exercices individuels et en groupe
- Exercices de présence attentive
- Communications interpersonnelles efficaces
- Réflexions individuelles
- Réflexions en sous-groupe
- Discussions de groupe
- Révision des acquis

2. Matériel et outils pédagogiques

Différents outils pédagogiques sont utilisés et distribués à chaque session de la formation, et des exercices de consolidation sont prévus à chaque étape. L'objectif visant à établir des ancrages chez les participants et de consolider leurs apprentissages pour les amener à se transformer et initier rapidement de nouveaux comportements et attitudes dans l'équipe. Le but étant d'implanter ces nouveaux comportements et attitudes pour optimiser la performance de l'organisation à long terme.

Après la formation

Un bilan des apprentissages, des niveaux généraux de stress et de présence et des objectifs globaux et commentaires qualitatifs de la satisfaction des participants sera élaboré puis présenté.

Structure du programme de formation

Le programme est d'une durée de 12 heures à raison de 2 heures par session où une thématique est abordée et expérimentée par le participant lors de la session et entre les sessions. Le programme et les déclinaisons thématiques ont été élaborés à partir des meilleures pratiques et éprouvées par des grandes institutions.

Thématiques

Session 1

Initiation à la performance cognitive, à la métacognition et à l'autorégulation.

Session 2

Mieux être et résilience – Développer des aptitudes pour observer l'effet des enjeux et des défis et pratiquer l'autorégulation. Découvrir les techniques pour l'auto-observation et développer des stratégies d'autorégulation du stress et de ses effets sur son travail.

Session 3

La créativité et l'innovation – Développer des habiletés pour susciter l'innovation lors de situations nouvelles et complexes – initier un environnement où la sécurité psychologique est conditionnelle à l'élaboration des innovations – comprendre le processus créatif.

Session 4

La productivité et l'efficacité – Développer la présence à soi au travail, faire la différence entre être occupé et être productif – analyser son organisation du travail, en déceler les lacunes et prioriser son agenda pour accomplir ses tâches professionnelles de façon optimale.

Session 5

L'intelligence émotionnelle – Introduire et mesurer l'intelligence émotionnelle au travail et analyser et développer ses 4 composantes dont la conscience de soi, la gestion de soi, la perspective positive et l'empathie et les habiletés relationnelles.

Session 6

Empathie et compassion – Comment le fait d'être compatissant peut aider sa carrière à croître et combien de leaders prospères comptent aujourd'hui sur le leadership compatissant pour s'épanouir dans leur domaine.

Session 7

Diversité et inclusion – La recherche a démontré de nombreux avantages d'un milieu de travail diversifié et inclusif dont une croissance plus élevée des revenus, une plus grande volonté d'innover, la capacité accrue de recruter un bassin diversifié de talents et une rétention des employés cinq fois plus élevée. La session donnera des exercices et des activités pour devenir conscient et minimiser notre biais naturel à ce sujet.

Session 8

Meilleures pratiques – Réviser les pratiques et les exercices du programme avec l'équipe – élaborer un plan d'action par participant pour assurer l'intégration individuelle des enseignements dans les tâches de chacun, et établir des processus pour assurer le développement d'un programme continu à long terme dans l'organisation.

- 1 Performance
- 2 Mieux être
- 3 Créativité
- 4 Efficacité
- 5 Intelligence
- 6 Compassion
- 7 Inclusion
- 8 Durabilité

Méthodes d'évaluation

Mesure	Périodicité	Éléments	Outils
Niveau de stress	Début et fin	Niveaux de stress individuels (bas, moyen, élevé) et organisationnels	Questionnaire Échelle de mesure du stress perçu
Niveau de présence et d'attention	Début et fin	Niveaux d'attention individuels et organisationnels	Questionnaire Échelle de l'attention et de conscience de l'expérience
Objectifs individuels	Début et fin	Objectifs mesurables visés par les participants	Questionnaire d'établissement des objectifs individuels
Apprentissages, connaissances, habiletés, aptitudes	En cours et en fin de programme	Les connaissances individuelles acquises	<ul style="list-style-type: none"> • Autoévaluation du participant • <i>Feedbacks</i> des sessions
Satisfaction des participants	À la fin du programme	Le niveau de satisfaction des participants envers le programme	Questionnaire d'appréciation du programme de formation
Transfert des apprentissages dans l'organisation	3 mois après la formation	Les effets du programme sur l'organisation	Bilan quantitatif et qualitatif des retombées du programme



Notes biographiques des formatrices



Lucie-Anne Fabien CMMI ARP, FSCR

Présidente
Métaconscience

 [voir le profil ici](#)

Lucie-Anne cumule une trentaine d'années d'expériences diversifiées comme gestionnaire, professionnelle, consultante et enseignante en communications, relations publiques, marketing et développement des affaires. De 2003 à 2018, elle a enseigné au programme de MBA pour cadres en exercice de l'UQAM à titre de chargée de cours. À cette expérience s'ajoutent une pratique et une formation de haut niveau en communication qui lui permettent d'offrir des services de coaching, de formation et de consultation en communication de gestion aux leaders et leurs organisations.

Enseignante accréditée en métacognition et en leadership conscient, elle pratique depuis plus de huit ans, en plus d'avoir participé à plus d'une quinzaine de programmes dédiés à la métacognition et au *coaching* au Canada, aux États-Unis et en Europe. Lucie-Anne a fondé MétaConscience en 2017 pour offrir des solutions aux leaders des organisations en *leadership*, en métacognition au travail et en *coaching* en développement intégral. Lucie-Anne est une formatrice agréée (no. 0052568) dans le cadre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre du gouvernement du Québec.



Audrey Parent CMMI

Vice-présidente
Métaconscience

 [voir le profil ici](#)

Bachelière en psychologie, Audrey termine présentement sa maîtrise. Elle est aussi titulaire de deux accréditations de l'institut McLean, de Californie, comme instructeur de métacognition et métacognition au travail. Avant de se joindre à Métaconscience, Audrey apportait son soutien depuis trois ans à une organisation américaine, qui travaille sur cinq continents, et à l'entreprise familiale en finance, en tant que bras droit des présidents de ces deux organisations. Désirant œuvrer dorénavant dans son domaine de prédilection, la psychologie, Audrey est en mesure d'implanter des programmes de performance cognitive dans les organisations et pour les individus. Audrey est également enseignante certifiée de yoga.