

LES BONNES PRATIQUES

OU COMMENT DEVENIR DES COLLÈGUES MODÈLES

**MARIE-FRANCE
MARIN**

PROFESSEURE



**CHLOÉE
BOURGEOIS**

PSYCHOLOGUE
ORGANISATIONNELLE



**JACINTHE
LEDUC**

FORMATRICE



**DANY
BAILLARGEON**

PROFESSEUR



**GENEVIÈVE CÔTÉ
MARIE BEAUCHAMP**

CONSEILLÈRE EN
MATIÈRE DE RESPECT

PROFESSEURE



**JULIE
MORISSETTE**

FORMATRICE



APAPUS

Association du personnel administratif
et professionnel de l'Université de Sherbrooke

9 MAI 2024



VOTRE FORMATRICE

Marie-France Marin détient un doctorat en neurosciences de l'Université de Montréal et une formation postdoctorale du Massachusetts General Hospital, Harvard Medical School. Elle est chercheure au Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal et professeure au département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal.

Elle s'intéresse aux mécanismes par lesquels le stress et la peur agissent sur la mémoire et le comportement. Elle étudie diverses populations en santé, de l'enfance à l'adulte, et s'intéresse également aux troubles anxieux et au trouble de stress post-traumatique.

Elle s'implique dans diverses activités de transfert de connaissances afin d'outiller le grand public sur les thématiques du stress, de la peur et de la mémoire

QUAND LE MAMMOUTH RENTRE AU TRAVAIL

MARIE-FRANCE MARIN
9 H À 10 H 30 | SALLE ORFORD

DESCRIPTIF

Quels sont donc les facteurs liés au travail qui peuvent nous stresser?? Dans cette conférence, Dre Marin résumera l'état des connaissances scientifiques actuelles sur les différents facteurs menant à un stress aigu et/ou chronique au travail.

Ensuite, vous seront présentés les effets des facteurs telles que la stabilité de la hiérarchie sociale instaurée dans notre milieu de travail, la personnalité de nos collègues et notre capacité à résonner avec le stress des autres. Le but est de permettre de mieux comprendre quelles sont les situations ou les structures de travail qui peuvent mener à une réponse de stress.

À la fin de cette conférence, les auditeurs comprendront comment reconnaître les facteurs menant à un stress accru au travail, ce qui leur permettra de prendre les actions nécessaires pour combattre ou de s'éloigner de ces sources de stress et ainsi, empêcher le stress d'affecter leur performance au travail et/ou de déborder sur les êtres chers une fois de retour à la maison.

PLAN DU CONTENU

- 1- La réponse physiologique de stress et la notion de mobilisation d'énergie
- 2- L'environnement de travail peut induire du stress
- 3- Des caractéristiques liées aux individus peuvent induire du stress au travail
- 4- Des caractéristiques liées aux interactions sociales peuvent induire du stress au travail
- 5- Méthodes pour contrôler la réponse de stress



VOTRE FORMATRICE

Diplômée d'un doctorat de l'Université de Sherbrooke en Psychologie industrielle et organisationnelle, Chloée Bourgeois travaille en consultation pour des entreprises dans plusieurs types de milieux, dont le milieu industriel, de distribution et vente, en éducation et en santé et services sociaux.

Elle a développé diverses compétences en passant par la création de modèles diagnostiques au développement d'interventions pour favoriser de bonnes pratiques de gestion. En outre, elle a mené des mandats en évaluation de potentiel et de climat, en coaching, en formation ainsi qu'en gestion des conflits et de changement.

Elle a aussi élargi sa pratique en y ajoutant la psychothérapie et la supervision d'étudiants en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Sherbrooke.

L'approche brève orientée vers les solutions est l'approche sur laquelle elle se base pour conduire ses interventions. Dans cet esprit, construire sur les succès, s'adapter aux personnes, bâtir sur ce qui existe et fonctionne déjà, font partie de ses principes de base.

COMPRENDRE MES RÉACTIONS FACE AU CHANGEMENT POUR MIEUX LE VIVRE

CHLOÉE BOURGEOIS
11 H À 12 H | SALLE ORFORD

DESCRIPTIF

La gestion du changement dans les organisations n'est pas un phénomène nouveau. Il est largement étudié dans la littérature scientifique. Les sujets de recherche sont nombreux : la résistance au changement, le cynisme en contexte de changement, les méthodes de conduite du changement, etc.

Comme cadre de référence pour développer sa formation, Chloée s'est inspirée de la méthodologie CAPTE initialement développée en 2011 lors d'une recherche-action au Pôle Santé HEC Montréal, avec la contribution de Lyne Beausoleil du CHU Sainte-Justine, de Sylvie Charbonneau de Brio Conseils et la professeure Céline Bareil à HEC Montréal. Cette méthode consiste à mettre en œuvre un ensemble d'activités dans le cadre de 5 dimensions afin de créer les conditions propices au changement : comprendre, adhérer, participer, transférer et évoluer.

Toujours en gardant en tête le destinataire au cœur de la mise en œuvre de tout changement, Céline Bareil a développé aussi un modèle d'analyse des phases d'un changement basé sur l'évolution des préoccupations des personnes, le modèle des phases de préoccupations (PoP). Elle y suggère aussi des actions à chacune des phases pour mieux répondre aux besoins des gestionnaires et des personnes employées.

« Ce qui m'interpelle chez ces modèles est la gestion humaine et proactive du changement ainsi que les préoccupations des individus en situation de changement. », explique Chloée.

Pour la formatrice, la reconnaissance des individus dans leur milieu de travail est primordiale et passe, entre autres, par la considération de leur point de vue et leur implication en période de changement.

PLAN DU CONTENU

- 1- Phases de préoccupations – Les comprendre afin d'y remédier
- 2- Approche orientée vers les solutions – Utiliser mes expériences passées pour faire face aux défis actuels



VOTRE FORMATRICE

Psychoéducatrice de formation, chargée de cours à l'Université de Sherbrooke ainsi que professeure de psychologie au collégial depuis près de 15 ans, Jacinthe partage sa passion pour le développement des compétences socio-émotionnelles et psychosociales où plusieurs thèmes-clés de la psychologie positive sont au menu : intelligence émotionnelle, gestion de soi, communication en conscience, résilience, recul face à nos pensées, adaptation à nos frustrations, acceptation et engagement, gratitude, présence attentive, etc.

Elle est également coordonnatrice de projets et formatrice au Centre RBC d'expertise universitaire en santé mentale de l'Université de Sherbrooke – volet enseignement supérieur et créatrice de la série vidéo [BIEN ENSEMBLE ET AVEC SOI](#).

L'IMPACT DE MES PENSÉES AU QUOTIDIEN

JACINTHE LEDUC

13 H 45 À 16 H | BLOCS 3 ET 4

DESCRIPTIF

Telle une réaction en chaîne de petits dominos qui sont interreliés les uns aux autres, ce sont souvent nos pensées qui entraînent nos émotions/sentiments puis nos comportements.

Si je me dis que « j'en ai trop, je ne suis pas à la hauteur, je ne pourrai pas y arriver » ou « il n'y a rien qui m'intéresse de toute façon » ou « les autres sont tous des %**** qui ne comprennent rien », il est normal que je puisse ressentir de l'impuissance, du désespoir, de la frustration, etc. Et si je ressens ces sentiments, il y a alors de fortes probabilités que je commence à me désengager, à bâcler mon travail, à confronter ou ignorer les autres m'entourant, etc. Le problème en soi ne réside souvent donc pas dans les émotions/sentiments ou les comportements; la source de celui-ci est souvent plus dans les pensées.

Tout le monde fait des distorsions cognitives; c'est humain. Une petite à la fois, dans notre angle mort, nous en faisons souvent plus que nous en avons conscience. Ces pensées irrationnelles, surnommées par la psychologue Danie Beaulieu comme des « $2 + 2 = 9$ », nous amènent toutefois à vivre des sentiments et des comportements inadéquats par rapport à la situation véritablement vécue. Elles nous éloignent peu à peu de la réalité et finissent par teinter notre bien-être au quotidien.

Cet atelier nous propose d'explorer un outil nous aidant à **mieux identifier nos pensées distorsionnées en contexte de travail** puis, avec observation consciente et exercices bienveillants, à les **transformer en pensées rationnelles**. [Principales catégories de distorsions cognitives de Beck et théorie émotive-rationnelle d'Ellis]

OBJECTIFS DE L'ATELIER

- 1- Mieux distinguer les principales catégories de distorsions cognitives qui influent sur son bien-être au quotidien et y identifier des exemples concrets reliés à sa vie au travail ;
- 2 - Reconnaître la chaîne causale émotive-rationnelle qui interrelie souvent ses pensées à ses émotions/sentiments ainsi qu'à ses comportements ;
- 3- Mieux transformer avec souplesse et pleine conscience ses distorsions cognitives en pensées rationnelles et ainsi influencer positivement sur la portée de celles-ci dans ses sphères de vie professionnelle et personnelle.



VOTRE FORMATEUR

Après un détour dans le milieu en agences comme concepteur-rédacteur publicitaire, ma passion pour la création en général m'a conduit à enseigner la création publicitaire, les stratégies de création et la rédaction créative à l'Université de Sherbrooke. De là, de participer à la mise sur pied des programmes en communication marketing et des programmes en communication appliquée (campus de Longueuil) a été une suite logique à cet intérêt. Histoire de creuser les questions de créativité, j'effectue présentement un doctorat en communication à l'UQAM afin de me pencher sur la circulation de la créativité dans l'espace public.

Mes intérêts de recherche sont à la confluence de trois aspects : la créativité, les organisations et la communication organisationnelle et publique. Plus spécifiquement, je m'intéresse, dans une perspective communicationnelle, aux dynamiques et tensions entourant le déploiement et légitimation de la créativité. Cette triade s'applique aux organisations traditionnellement créative – agence de design, de communication marketing, d'architecture, d'innovation technologique – comme aux organisations sociales comme les laboratoires vivants (living lab). Dans cette foulée, je m'intéresse à la créativité en communication marketing, entre autres, dans la façon dont elle se manifeste publiquement et est appropriée par différents publics.

JOUONS AVEC L'IA SANS LAISSER L'IA SE JOUER DE NOUS : COMMENT ARTICULER LA CRÉATIVITÉ ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

DANY BAILLARGEON
SALLE ORFORD | BLOCS 3 ET 4

DESRIPTIF

Les promesses des intelligences artificielles génératives sont grandes : augmenter notre efficacité, mettre fin aux tâches répétitives, améliorer nos productions de toutes sortes, nous aider à prendre des décisions... et améliorer notre créativité. Or qu'en est-il vraiment? Comment ces outils peuvent – ou non – nous aider dans notre créativité? Surtout, comment maintenir notre valeur ajoutée comme membre du personnel alors même que ces outils se raffineront de plus en plus, seront de plus en plus efficaces et entraînés dans les tâches que nous leur déléguons. Dans cette conférence-atelier, le Pr Dany Baillargeon expliquera le fonctionnement des IA génératives, leurs limites, leurs risques, tout en exposant la façon de développer et maintenir notre pertinence face à ces nouvelles technologies.

LE SAVOIR-ÊTRE POUR TRANSFORMER L'EXPÉRIENCE AU TRAVAIL

SALLE BISTRO
BLOCS 3 ET 4

DESCRIPTIF

Le savoir-être au travail se traduit par notre manière d'interagir avec l'autre et à notre capacité à s'adapter. Notre rapport à soi et à l'autre est donc intimement lié à notre manière de réagir aux situations. Quel est notre pouvoir à transformer positivement notre quotidien et à éviter les impacts négatifs potentiels?



VOS FORMATRICES

GENEVIÈVE CÔTÉ

Diplômée de l'Université de Sherbrooke et de l'Université Laval, Geneviève a cumulé une dizaine d'années d'expérience en tant que conseillère en gestion des ressources humaines dans le réseau de la santé. En 2019, elle a rejoint l'Université de Sherbrooke à titre de conseillère en matière de respect des personnes. C'est avec une approche humaine, rigoureuse et exempte de jugement qu'elle aborde chacune des situations qui lui sont exposées. Elle assume un rôle-conseil compétent et personnalisé centré sur les besoins et la réalité des personnes. Forte de son bagage professionnel et académique, elle a développé une grande capacité d'écoute et d'analyse lui permettant de cerner facilement la complexité des situations. C'est avec engagement qu'elle met de l'avant ses savoirs, savoir-faire et savoir-être auprès de la communauté universitaire.

MARIE BEAUCHAMP

Marie Beauchamp est professeure au Département d'éducation et de formation spécialisées à l'Université du Québec à Montréal. Ses intérêts de recherche touchent les questions relatives au développement du savoir-être, la pratique réflexive et les stages. Elle a participé à la rédaction de plusieurs chapitres pour le livre « La supervision de stage au collégial » et donne de nombreuses conférences et formations portant sur les deux temps d'accompagnement pour développer le savoir-être, un dispositif développé dans le cadre de ses projets doctoraux.



VOTRE FORMATRICE

Julie Morissette est conseillère d'orientation et formatrice en employabilité dans le programme d'intégration socioprofessionnelle. Depuis plus de 15 ans, elle travaille auprès des personnes réfugiées faiblement scolarisées en vue de les aider à intégrer le marché du travail. Mentore auprès des personnes enseignantes en FGA, chargée de cours en counseling de carrière au baccalauréat en orientation professionnelle, superviseure en counseling auprès de personnes étudiantes, elle poursuit un doctorat professionnel en enseignement supérieur afin de former les personnes conseillères à l'intervention interculturelle.

COMPOSER AVEC LES DIFFÉRENCES INTERCULTURELLES EN CONTEXTE PROFESSIONNEL

JULIE MORISSETTE
SALLE ALFRED | BLOCS 3 ET 4

DESCRIPTIF

Être en contact avec la diversité interculturelle, de plus en plus présente, peut s'avérer très riche et en même temps, être à la source d'incompréhensions et de tensions avec lesquelles il est parfois difficile de composer au travail, surtout lorsque ces différences touchent nos valeurs. Dans cet atelier, nous vous proposons quelques éclairages sur la communication interculturelle, sur les différences entre les cultures collectivistes et individualistes, et sur le rapport au temps et à l'autorité.

Nous vous proposerons aussi une démarche pour vous aider à composer avec ces différences et ainsi contribuer au développement de vos compétences interculturelles.