



Recettes créatives pour une harmonie productive



TOUT DE GO 

COMMUNICATION ORGANISATIONNELLE • SYMPATHIQUE • EFFICACE



Souvent ça ne prend
qu'une petite pincée.

Mais encore faut-il savoir
une pincée de quoi.



La réussite est humaine. Même que toujours, oui toujours,
est elle profondément désirée par tous.

La façon d'y parvenir, et de là grandir, passe inévitablement
par la formation des personnes. Il existe des recettes, bien sûr,
mais encore faut-il que ces recettes soient brillamment cuisinées.

Nos recettes, dont la saveur est unique, sont le fruit de notre
expérience. Au fil de nos interventions, nous avons appris à les
adapter aux objectifs, aux situations, aux volontés profondes
de nos convives.

Le résultat ne sera jamais la perfection des personnes. Il sera
toujours leur capacité de poursuivre, d'approfondir, de dévelop-
per, de créer dans l'harmonie.

Le goût du dépassement leur sera transmis.

Sylvie Paradis
Chef cuisinier

Nos accessoires



Les ingrédients, c'est une chose. La manière, c'en est une autre. Lever une mayonnaise, une meringue, un soufflé, c'est comprendre les différences.

Le dynamisme d'une intervention est de toute première importance. Pour maintenir l'intérêt, transmettre de façon claire, parvenir à nos fins véritables, nous avons recours à des mises en situation, des scénarios, des activités où les personnes ont un rôle à jouer. Allégories, jeux de rôles, exercices pratiques et autres types d'activités dynamiques sont donc monnaie courante.

De façon créative, avec humour, les participants deviennent acteurs. Un cahier leur est remis pour chacune des formations : il y trouvent des outils complémentaires au discours verbal.

Une attestation de cours est remise à chacun.

Nos Chefs



Quand un Chef mange autre chose que ce qu'il cuisine, il y a tout lieu de se méfier.

Nous sommes des passionnés et des motivés. Nous croyons en ce que nous faisons et chaque jour nous trouvons de nouvelles façons de faire. De faire mieux.

Vous nous entendrez parler de performance, de dynamisme, de succès, de souplesse, de volonté, de réussite.

À la fois formateurs et motivateurs, nous ferons toujours tout pour vous surprendre à la fois par notre professionnalisme... et notre franchise.

Sylvie Paradis

Diplômée de l'Université Laval, Sylvie Paradis œuvre depuis plus de 15 ans dans le domaine des ressources humaines. Présidente-fondatrice depuis 1997 de la firme Tout de Go, elle dirige une équipe dynamique composée de cinq personnes qui se voue particulièrement aux PME. Tout de Go intervient afin de préserver le capital le plus précieux d'une entreprise : les ressources humaines. Dotée d'une approche teintée d'humour, communicative et transparente, Sylvie Paradis fonce droit au but en toute simplicité et intégrité, puisqu'elle prône une approche axée sur les résultats, sur toiles de fond de confiance et de complicité. Tout de Go, c'est la solution ponctuelle à tout casse-tête organisationnel où s'affrontent raison, émotion et motivation et c'est aussi la réponse aux besoins de formation, d'animation ou d'implantation de solutions où se conjuguent le développement de l'entreprise et de l'individu.

Véronique Plamondon

Détentrice d'un certificat en science de l'Éducation et d'une maîtrise en science de l'Orientation de l'Université Laval, Véronique Plamondon agit à titre de formatrice et conseillère organisationnelle en ressources humaines, en orientation et en counseling. Elle a développé des formations et ateliers sur des sujets tels que : la gestion de crise et conflit, le lien entre les générations, la communication, la gestion du temps et la gestion du changement. Reconnue pour son esprit analytique, son sens de l'organisation, son autonomie et son initiative, elle intervient en présentant des démarches pratiques tournées vers l'action et vers les objectifs de l'organisation où le savoir-être prend une dimension bien importante. Elle donne régulièrement des formations personnalisées et des conférences.



Le travail qu'on aime
adoucit la vie, lui donne un sens
et la rend productive.

La motivation



d e s c r i p t i o n

La motivation est à la base même de la créativité. Sans elle, rien ne saurait être productif, générateur de réalisations. Pour agir dans le quotidien, la personne doit impérativement être passionnée, animée, désireuse de contribuer au succès de son organisation. Cette passion doit aussi être contagieuse. De là, la formation en motivation consiste principalement à bien saisir toute son importance au sein d'une équipe et à savoir la canaliser vers l'atteinte de résultats... et de la fierté d'accomplissement.



i n g r é d i e n t s

Bien comprendre ce que veut vraiment dire «être motivé»
Savoir reconnaître les causes de démotivation
Comprendre les comportements typiques des gens démotivés
Connaître les grandes sources de motivation
Savoir maintenir la motivation
Savoir motiver son entourage



t e m p s r e q u i s

3 heures 30



Chaque personne a un style de gestion de conflits qui lui est propre.

La gestion de conflits



d e s c r i p t i o n

Un conflit n'est pas a priori quelque chose de négatif. Même que très souvent les conflits sont à l'origine même d'une nouvelle organisation des tâches, des responsabilités, d'une meilleure compréhension des rôles et des attentes. Tout est dans l'art de reconnaître l'existence du conflit, d'identifier ses sources, de l'accepter comme réalité, puis d'utiliser ce momentum pour créer une dynamique positive. Bien géré, un conflit devient souvent un tremplin.



i n g r é d i e n t s

Savoir quoi faire en situation de conflit
Bien connaître sa capacité à les résoudre
Savoir identifier les bonnes stratégies pour les résoudre
Remplacer l'évitement et la dissuasion par l'affrontement
Reconnaître les différents types de comportements devant les conflits (le requin, la tortue et le renard)



t e m p s r e q u i s

7 heures



Les espèces qui survivent
ne sont pas les espèces les plus fortes,
ni les plus intelligentes,
mais celles qui s'adaptent le mieux
au changement.

La gestion du changement



d e s c r i p t i o n

La résistance au changement est une attitude humaine et normale. Et pour cause : le changement bouscule nos habitudes, et par là notre sécurité. Bien gérer les changements, c'est agir de façon à s'adapter plutôt que de subir. C'est prendre les moyens adéquats pour les apprivoiser, les comprendre, les considérer comme créateurs de nouveaux défis personnels et collectifs.



i n g r é d i e n t s

Apprivoiser le changement
Bien gérer le changement au sein d'un groupe
Réagir de façon positive
Comprendre les différents types de changements
Explorer les différents stades du changement et les façons de réussir
S'adapter et assumer son propre changement
Reconnaître et contrôler notre attitude face aux changements



t e m p s r e q u i s

7 heures



Lorsque les employés d'une entreprise font bien les mauvaises choses, font mal les bonnes choses ou encore font mal les mauvaises choses, il est difficile de leur en faire le reproche ; ils font ce que leur entourage valorise, évalue et récompense. Le défi consiste à amener les gestionnaires à revoir leurs pratiques de manière à inciter les employés à bien faire les bonnes choses.

L'appréciation du rendement



d e s c r i p t i o n

L'évaluation du rendement des personnes n'est pas un examen destiné à réprimander ou à rabaisser mais à féliciter et à construire. La ressource humaine étant l'actif le plus important d'une entreprise, ou d'une organisation, toute appréciation consistant à la dévaloriser résulte sur les effets inverses de ceux escomptés. En ce sens, évaluer doit consister à reconnaître les qualités et à construire sur leurs bases.



i n g r é d i e n t s

Valoriser et planifier les bons éléments
Savoir évaluer les performances
Exercer un suivi efficace des performances attendues des employés
Savoir récompenser
Évaluer les ressources suivant les bons critères
Savoir communiquer les résultats des évaluations



t e m p s r e q u i s

3 heures 30



Nous engageons les gens
pour leurs connaissances techniques
et nous les congédions pour
leurs comportements inadéquats.

Le recrutement



d e s c r i p t i o n

Recruter, c'est beaucoup plus qu'embaucher. Si la performance d'une entreprise est intimement liée au recrutement des personnes les plus compétentes, elle est aussi liée à la capacité de l'employeur d'identifier celles qui apporteront le plus à l'entreprise et à ses activités. Celles qui sauront à la fois combler les besoins réels et enrichir la culture même de l'entreprise.



i n g r é d i e n t s

Bâtir sa propre stratégie en matière de ressources humaines
Privilégier concrètement les personnes les plus compatibles avec la culture de l'entreprise
Planifier le processus de dotation
Chercher les candidats de façon efficace
Savoir analyser un curriculum vitae
Recevoir les candidats de façon profitable
Considérer les liens entre les générations



t e m p s r e q u i s

3 heures 30



Si vous voulez faire franchir
une porte à quelqu'un,
vous devez d'abord la lui ouvrir.

Le leadership



d e s c r i p t i o n

Si le leadership semble inné chez certaines personnes, il ne faut pas en conclure que les autres n'en seront jamais capables. Souvent il s'agit de le révéler, puis de lui donner l'élan de départ. Pour dynamiser les ressources humaines des entreprises et des organisations, pour canaliser les énergies vers l'atteinte des objectifs, le leadership est essentiel et son exercice est accessible à tous.



i n g r é d i e n t s

Enrichir sa compréhension du leadership
Améliorer vos aptitudes actuelles
Obtenir une meilleure collaboration de son entourage
Optimiser le rapport parler/écouter
Augmenter la qualité générale des relations



t e m p s r e q u i s

7 heures



Le gestionnaire qui s'entoure
de personnes motivées par des bases
et des valeurs communes peut
se sentir épaulé afin de mener à terme
les objectifs corporatifs.

L'encadrement du personnel



d e s c r i p t i o n

Les toutes premières années d'un nouveau-né sont déterminantes. De la même manière, les premières semaines de travail au sein d'une nouvelle organisation sont décisives. Accueillir une personne sans la sensibiliser clairement à la culture d'entreprise, sans lui transmettre une vision et une mission, c'est lui manquer de respect et réduire les chances de réussite. La réussite de la personne et la réussite de l'entreprise.



i n g r é d i e n t s

Définir des stratégies précises en matière de ressources humaines
Respecter les personnes et le démontrer
Inciter le personnel à apprendre et à se développer
Permettre à tout le monde d'utiliser son potentiel
Bien définir les rôles au sein de l'entreprise
Savoir garder ses gens



t e m p s r e q u i s

3 heures 30



Sans la communication,
il ne peut y avoir d'organisation.

Communication et travail d'équipe



d e s c r i p t i o n

Vivre, c'est communiquer. Travailler aussi, c'est communiquer. Au sein d'une organisation, toutes les relations sont communication. Dans la poursuite de buts communs, les mots et les gestes sont les instruments privilégiés de la synergie et de la réussite. De là, comprendre et se faire comprendre, avec sensibilité, est essentiel à l'organisation du travail.



i n g r é d i e n t s

Connaître les qualités du communicateur
Mieux communiquer
Bâtir de meilleures relations interpersonnelles
Comprendre et développer des aptitudes essentielles à la communication
Savoir être sur la même longueur d'ondes que les autres
Gérer la bonne entente
Apprendre à jouer en équipe
Apprendre à tenir une réunion efficace



t e m p s r e q u i s

7 heures



Élaborez un ensemble d'attentes claires et détaillées dans le but de déterminer, de stimuler et d'utiliser les forces de toutes les ressources d'une organisation... la plus importante étant les gens qui la composent.

Style de comportement



d e s c r i p t i o n

Un outil d'évaluation et d'analyse spécialisé lorsque bien adapté aux besoins d'une organisation, permet d'améliorer la communication et les relations interpersonnelles, de fixer des critères objectifs de comportement et d'analyser la compatibilité entre l'individu, son rôle et la culture de l'organisation. Le résultat : l'amélioration et la stimulation du travail d'équipe.



i n g r é d i e n t s

Savoir identifier les différents styles de comportements

Savoir identifier les forces et les pièges

Maximiser les forces des individus comme personne et comme membre d'une équipe

Déterminer les actions/changements requis pour assurer le succès de l'équipe

Apprendre à développer des compétences et à guider les actions



t e m p s r e q u i s

7 heures