



GESTIONNAIRES STRATÉGIQUES

Certification collégiale

Programme de développement
de compétences en gestion

Version : 2026

« **Gestionnaires stratégiques** » est un programme de formation de type certificat collégial visant à renforcer l'efficacité managériale en consolidant trois leviers clés : la conscience de soi, la qualité de l'influence et la rigueur décisionnelle. Il permet aux gestionnaires de mieux comprendre leurs réactions, d'aligner leurs intentions avec leur impact réel et de développer une influence à la fois stratégique et éthique.

Le programme aborde également la prise de décision en contexte complexe, la gestion de l'incertitude et des transformations, ainsi que les pratiques liées au développement des talents. Dans son ensemble, il soutient l'adoption d'une posture de leadership cohérente, structurée et pleinement adaptée aux exigences organisationnelles contemporaines.

Les modules de formation sont :

- **Module 1** : Savoir-être et leadership : maîtriser les clés de l'impact professionnel
- **Module 2** : Influencer en réseau : vision stratégique et communication agile
- **Module 3** : Excellence opérationnelle et prise de décision stratégique
- **Module 4** : De l'ambiguïté à l'innovation : maîtriser les risques et accompagner la transformation
- **Module 5** : Engager, développer et accompagner : les clés d'une gestion RH humaine et efficace

Cette certification collégiale est offerte en sessions publiques et peut également être offerte en format sur mesure pour des groupes privés, en présentiel et en ligne.

À QUI S'ADRESSE LE PROGRAMME?

Le programme « **Gestionnaires stratégiques** » est conçu pour les personnes qui occupent des postes de supervision ou de gestion de niveau intermédiaire. Par gestionnaires de second niveau, nous faisons référence à des gestionnaires ayant d'autres gestionnaires de premier niveau à diriger, ou à des gestionnaires de premier niveau voulant accéder ou étant pressenti au niveau supérieur de gestion.

COÛT DU PROGRAMME

2 300 \$*/personne

Ce tarif inclut :

- 35 heures de formation
- 10 heures de codéveloppement
- 12,5 heures de travail personnel (lecture, journal de bord, rencontre)

*Les taxes sont en sus



MÉTHODOLOGIE

L'ensemble des dimensions clés de la supervision est abordé à travers une approche ancrée dans la pratique et l'apprentissage expérientiel :

- Cinq (5) modules de formation (35 h), conçus selon les principes de l'apprentissage des adultes :
 - Études de cas issues de contextes réels;
 - Échanges autour de situations concrètes vécues par les gestionnaires;
 - Conception et présentation d'outils transférables en milieu de travail.
- Cinq (5) séances de codéveloppement (10 h), favorisant une prise de recul sur les pratiques, l'identification de leviers de changement et le partage de préoccupations et de solutions, dans une logique de coapprentissage et de renforcement d'une culture de collaboration.
- Activités complémentaires (12,5 h) incluant des lectures ciblées, la tenue d'un journal de bord réflexif et des rencontres d'accompagnement.

OBJECTIFS

Au terme du programme de formation, les gestionnaires seront en mesure de :

- Analyser les dynamiques individuelles, relationnelles et organisationnelles afin d'adapter leur posture, leurs stratégies d'influence et leurs décisions en contexte de gestion.
- Concevoir, structurer et évaluer des pratiques de gestion permettant de piloter la performance, le changement et le développement des talents dans un contexte organisationnel complexe.

Plus spécifiquement, elles et ils pourront :

- Analyser leurs réflexes internes et adapter leur posture afin d'assurer un alignement cohérent entre intention, comportements et impact managérial.
- Évaluer les dynamiques d'influence en réseau et mobiliser des leviers stratégiques, éthiques et adaptés au contexte organisationnel.
- Structurer et évaluer des décisions stratégiques en mobilisant une rigueur décisionnelle et une gouvernance claire afin de soutenir la performance globale.
- Concevoir et ajuster des stratégies de pilotage permettant d'agir efficacement en contexte d'incertitude et de soutenir l'innovation organisationnelle.
- Analyser, structurer et évaluer les pratiques de gestion des talents afin de développer les compétences clés et sécuriser la performance future du secteur.

THÉMATIQUES ABORDÉES

Module 1 : Savoir-être et leadership : maîtriser les clés de l'impact professionnel

OBJECTIFS :

- Identifier ses réflexes internes et leurs effets sur ses décisions
- Distinguer l'écart entre intention et impact managérial
- Appliquer des stratégies de régulation pour ajuster ses réactions en contexte de gestion
- Adopter une posture cohérente et prévisible favorisant la sécurité et l'engagement

THÉMATIQUES ABORDÉES :

- Les moteurs cachés de l'action managériale
- De la réaction à la régulation
- Prévisibilité managériale : fondement du climat de confiance
- Traduire les intentions stratégiques en normes et routines cohérentes

Module 2 : Influencer en réseau : vision stratégique

OBJECTIFS :

- Analyser les dynamiques d'influence en réseau
- Évaluer la pertinence des leviers d'influence selon le contexte
- Appliquer une influence stratégique, éthique et régulatrice
- Évaluer l'impact réel de son influence sur le système

THÉMATIQUES ABORDÉES :

- Pouvoir et influence
- Lecture des dynamiques interpersonnelles complexes
- Leviers d'influence transversale et mobilisation sans autorité directe
- Vision et arbitrage

Module 3 : Prise de décision stratégique et excellence opérationnelle

OBJECTIFS

- Analyser son rôle de nœud décisionnel et mesurer l'impact de ses décisions sur la performance globale
- Appliquer une rigueur décisionnelle structurée dans ses décisions stratégiques
- Structurer la gouvernance décisionnelle pour réduire l'ambiguïté organisationnelle
- Évaluer les priorités stratégiques afin de soutenir l'excellence opérationnelle

THÉMATIQUES ABORDÉES :

- Rigueur décisionnelle et arbitrage sous contraintes
- Gouvernance décisionnelle et clarté des responsabilités
- Alignement et pilotage par les OKR
- Excellence opérationnelle et performance globale

Module 4 : Piloter le changement en contexte d'incertitude : maîtriser les risques et soutenir l'innovation

OBJECTIFS :

- Analyser l'incertitude comme une réalité structurelle des transformations complexes
- Adopter une posture de pilotage permettant d'agir dans la zone grise du changement
- Concevoir des cadres temporaires permettant de structurer l'action collective sans rigidifier les dynamiques de transformation
- Évaluer son rôle stratégique dans la gestion de l'incertitude et de l'innovation et ajuster ses leviers d'intervention

THÉMATIQUES ABORDÉES :

- Interpréter le changement avant de l'expliquer
- Réguler les tensions humaines dans la zone grise du changement
- Structuration de l'entre-deux par des dispositifs transitoires
- Rapport stratégique à l'innovation

Module 5 : Engager, développer et accompagner : les clés d'une gestion RH humaine et efficace

OBJECTIFS :

- Analyser les enjeux de gestion des talents dans son secteur
- Appliquer des pratiques et des outils de gestion permettant de soutenir le développement des talents
- Concevoir une stratégie de développement des talents
- Évaluer les risques liés aux compétences critiques

THÉMATIQUES ABORDÉES :

- Piloter l'attraction des talents dans son secteur
- Soutenir l'intégration des talents dans les équipes
- Structurer le développement des talents
- Sécuriser les talents clés et la relève

ATTESTATION

Une attestation de « Formation » ou une attestation de « Certification collégiale » sera délivrée lorsqu'un taux de participation de 80 % à la formation (incluant les codéveloppements) aura été atteint.

Pour recevoir l'attestation de certification collégiale, les gestionnaires devront répondre aux questionnaires de chacun des modules et remettre leur document de travail (rencontres et journal de bord) à la fin du programme de formation.

Qu'est-ce qu'une certification collégiale?

Une certification collégiale est un court programme de formation balisée non créditée et mise sur pied pour répondre aux besoins exprimés par le milieu du travail et ses partenaires. Elle permet d'acquérir de nouvelles connaissances dans un domaine ciblé ou de les approfondir. Elle permet également de développer des compétences émergentes ou de les parfaire dans un objectif d'amélioration continue.

La certification collégiale est basée sur l'approche par compétences et un seuil de réussite est exigé pour obtenir sa certification. La personne qui complète la certification peut par la suite, si elle le souhaite et détient les prérequis, poursuivre vers un consortium d'études plus long en vue de se qualifier, soit par la RAC (reconnaissance des acquis et des compétences), une AEC (attestation d'études collégiales) ou un DEC (diplôme d'études collégiales).

Plusieurs certifications collégiales sont financées par le gouvernement du Québec. Il est également possible d'obtenir un soutien financier de Services Québec selon certains critères d'admissibilité. Pour ce faire, la personne intéressée doit contacter une agente ou un agent de Services Québec ou se rendre au Centre local d'emploi qui dessert sa région.

QUI EST L'ÉQUIPE DE FORMATION?

Nous travaillons avec une équipe chevronnée qui cumule de solides expériences à la fois en formation, en codéveloppement et en *coaching*.

Chaque programme compte deux membres différents de l'équipe de formation afin de permettre aux personnes de profiter de la large expertise de l'équipe.

POURQUOI INSCRIRE VOTRE PERSONNEL À CE PROGRAMME?

Inscrire votre personnel à ce programme, c'est investir directement dans la qualité de vos décisions et la solidité de votre organisation. La formation ne se limite pas à des concepts : elle développe des gestionnaires capables d'ajuster leur posture, d'exercer une influence stratégique et de prendre des décisions rigoureuses dans des contextes complexes. Résultat : moins d'ambiguïté, plus de cohérence, et une performance mieux pilotée.

Elle agit aussi comme un levier concret en période d'incertitude. Vos équipes apprendront à naviguer dans le changement, à structurer l'action même dans la « zone grise » et à soutenir l'innovation sans perdre le contrôle opérationnel. Cela réduit les risques, accélère l'adaptation et renforce la capacité à livrer malgré les transformations.

Enfin, le programme outille vos gestionnaires pour attirer, développer et retenir les talents. En structurant leurs pratiques RH et en sécurisant les compétences clés, vous préparez non seulement la performance actuelle, mais aussi la relève et la pérennité de votre secteur.

Cégeps fondateurs



Tous droits réservés. La reproduction, par quelque procédé ou support que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, en tout ou en partie, sont interdites sans l'autorisation préalable des trois Cégeps partenaires.

© Cégep Marie-Victorin, Cégep de Saint-Laurent, Cégep de Sainte-Foy, 2026