



aféseo

Association francophone à l'éducation
des services à l'enfance de l'Ontario

435, rue Donald, suite 206
Ottawa, ON K1K4X5
(613) 741-5107

Rapport des résultats

Parcours gestionnaire

Recherche et développement, AFÉSEO
25 août 2026

Table des matières

1	Introduction	2
1.1.	Description du projet	2
1.2.	But du rapport.....	2
2	Évaluation du module 1 – Apprendre à se connaître	3
2.1.	Appréciation des communautés d'apprentissage	3
2.2.	Appréciation de l'accompagnement	4
2.3.	Appréciation des autoformations	6
2.4.	Utilité des outils proposés.....	7
2.5.	Apprentissage et transfert dans les pratiques professionnelles	7
3	Évaluation du module 2 – Changements visés	8
3.1.	Appréciation de l'atelier ThermoTactique.....	8
3.2.	Profil des personnes ayant participé aux communautés d'apprentissage	9
3.3.	Appréciation des communautés d'apprentissage	10
3.4.	Appréciation des accompagnements.....	10
3.5.	Appréciation des autoformations	12
3.6.	Utilité des outils proposés.....	12
3.7.	Apprentissage et transfert dans les pratiques professionnelles	13
4	Évaluation du module 3 – Climat de travail	14
4.1.	Appréciation du forum ouvert	14
4.2.	Appréciation des communautés d'apprentissage	16
4.3.	Appréciation des accompagnements.....	17
4.4.	Appréciation des autoformations	17
4.5.	Appréciation globale du module.....	17
5	Conclusion	18

1 Introduction

1.1. Description du projet

Ce rapport présente les résultats de la mise en œuvre et des effets du projet Parcours gestionnaire au 31 décembre 2025.

Le Parcours gestionnaire de l'AFÉSEO est un programme de formation et d'accompagnement destiné au personnel de supervision et de gestion, actuel ou en devenir, des services éducatifs de la petite enfance. Il vise à outiller les gestionnaires afin qu'ils puissent mieux comprendre leur rôle, prendre des décisions efficaces et éclairées et relever les défis complexes liés à la gestion. Son objectif principal est de développer leurs compétences stratégiques et opérationnelles, notamment en matière de gestion du changement, de leadership et de création d'un climat de travail sain, afin de favoriser des pratiques de gestion durables et de contribuer à la rétention, à la valorisation et au bien-être du personnel éducateur.

Module 1 – Apprendre à se connaître

CAP 1 – Module 1 : Le leadership en moi

CAP 2 – Module 2 : Mon leadership dans mon organisation

CAP 3 – Module 3 : Mon leadership dans ma communauté et dans le secteur

Module 2 – Changements visés

Formation en présentiel -Thermotactique de deux jours

CAP 4 – Module 4 : Mon leadership attentionné pour soutenir l'apprentissage

CAP 5 – Module 5 : Mon leadership pour la valorisation de l'apprentissage

Module 3 – Climat de travail

Formation en présentiel - Forum ouvert de deux jours

Cap 6 – Module 6 : Mon leadership dans la gestion du changement

Cap 7 – Module 7 : Mon leadership vers un changement durable | Genially

Rencontre finale en présentiel à la fin du parcours

Il est important de noter qu'un accompagnement individuel était offert aux personnes participantes tout au long des différents modules. Toutefois, la rencontre finale n'a pu être réalisée qu'avec un seul groupe.

1.2. But du rapport

Le présent rapport vise à présenter et analyser les résultats de la mise en œuvre du Parcours gestionnaire ainsi que ses effets auprès des personnes participantes au cours de l'année 2025. Il permet de documenter la participation au programme, l'appréciation des activités, les apprentissages réalisés et les changements perçus dans les pratiques de gestion.

Il vise également à identifier les forces du parcours, les aspects à améliorer et les pistes d'action afin de soutenir l'amélioration continue du programme et d'orienter ses prochaines phases de mise en œuvre.

Les résultats sont présentés par module afin d'en faciliter la compréhension et l'analyse.

2 Évaluation du module 1 – Apprendre à se connaître

Le groupe est composé de 18 personnes, dont majoritairement des éducatrices ou éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI), soit 83 % des personnes participantes (figure 1), et occupant principalement des fonctions de supervision (72 %). Les personnes participantes proviennent de plusieurs organismes (figure 3), dont principalement l'AFÉSEO (44 %) et Garderie Soleil et ses satellites (22 %). Ce profil correspond à la clientèle visée par le Parcours gestionnaire, soit des personnes exerçant des responsabilités de supervision et de leadership.



Figure 1

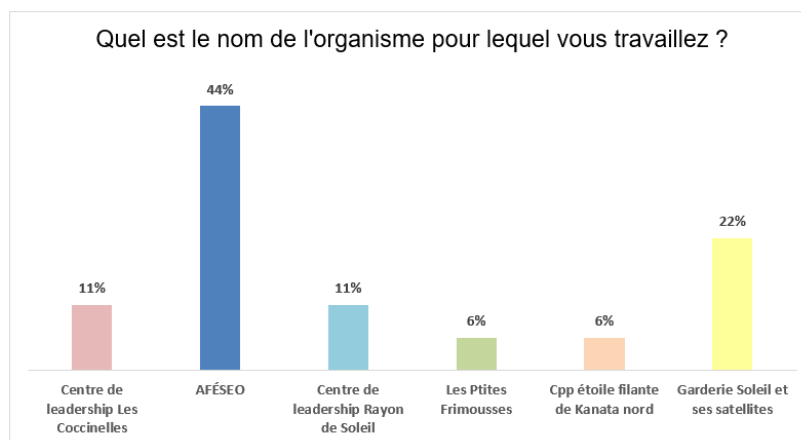


Figure 2

2.1. Appréciation des communautés d'apprentissage

Les communautés d'apprentissage professionnel (CAP) obtiennent des résultats très positifs (figure 3). Pour l'ensemble des dimensions évaluées, 100 % des personnes participantes les considèrent comme « assez » ou « beaucoup » positives.

Plus précisément, 89 % considèrent que les activités et les discussions les ont beaucoup amenées à réfléchir sur leurs pratiques professionnelles. La même proportion (89 %) indique que le programme a beaucoup répondu à leurs attentes. Par ailleurs, 78 % estiment que les objectifs étaient « beaucoup » clairs et 61 % considèrent les ressources comme « beaucoup » utiles à leur travail.

Ces résultats montrent que les CAP constituent une composante particulièrement appréciée du parcours, notamment pour leur capacité à favoriser la réflexion sur les pratiques et les échanges entre les personnes participantes.

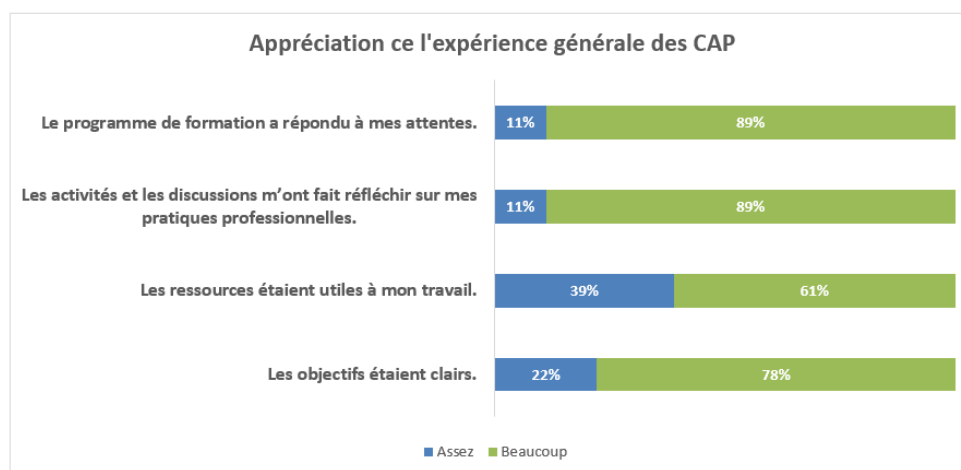


Figure 3

Les principales suggestions d'amélioration concernent toutefois le souhait de disposer de davantage de temps pour les échanges, d'intégrer davantage de questions de réflexion, de rendre certaines ressources disponibles à l'avance ou sous une forme imprimable et, lorsque possible, de permettre de revoir les rencontres.

« J'apprécie la CAP et surtout le moment d'avoir le temps de réfléchir seul. Je pense qu'ajouter quelques questions de réflexions serait bénéfique. »

2.2. Appréciation de l'accompagnement

L'accompagnement individuel ressort également comme une force importante du Parcours gestionnaire. Les résultats montrent que 89 % des personnes participantes considèrent que les activités et les discussions les ont beaucoup amenées à réfléchir sur leurs pratiques. La même proportion (89 %) estime que le programme a beaucoup répondu à leurs attentes et que les objectifs étaient « beaucoup » clairs. De plus, 83 % jugent les ressources « beaucoup » utiles à leur travail.

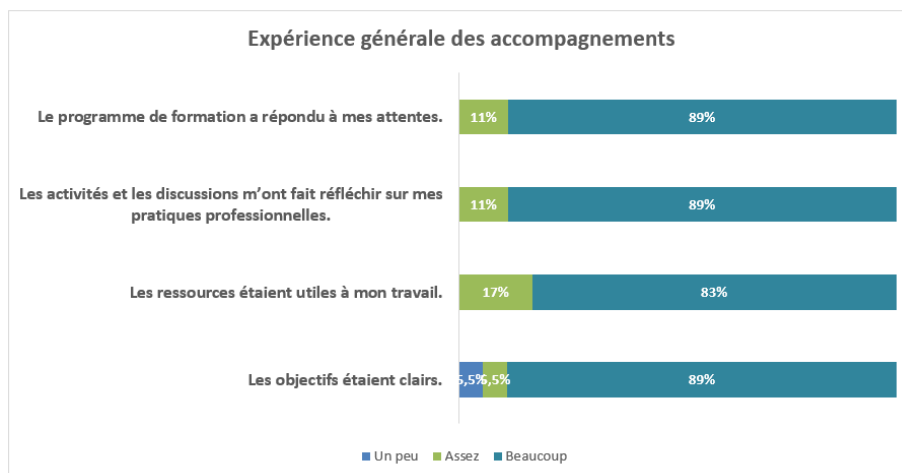


Figure 4

Les commentaires mettent notamment en évidence la qualité de la relation avec les personnes accompagnatrices, leur écoute, leur disponibilité et leur capacité à s'adapter au rythme et aux besoins des personnes participantes.

Les pistes d'amélioration sont limitées. Certaines personnes souhaiteraient néanmoins bénéficier de davantage de rencontres ou de temps avec leur accompagnatrice, d'un suivi plus soutenu ainsi que d'une adaptation encore plus grande aux besoins individuels.

Ces résultats suggèrent que la dimension personnalisée de l'accompagnement contribue fortement à la valeur perçue du Parcours gestionnaire.

« Les accompagnements étaient super, j'aurai aimé plus de rencontres. J'avais une belle connexion avec mon accompagnatrice. »

De plus les réponses à la question relative aux outils utiles après l'accompagnement montrent un intérêt marqué pour le maintien de l'accès aux ressources après la formation.

Le plan d'action ressort particulièrement : 94 % des personnes participantes considèrent qu'il serait « beaucoup » utile après la formation et l'accompagnement.

Les conditions gagnantes du changement, les styles de communication, la pyramide des besoins de l'adulte et le continuum d'apprentissage sont également considérés comme « beaucoup » utiles par 78 % des personnes répondantes.

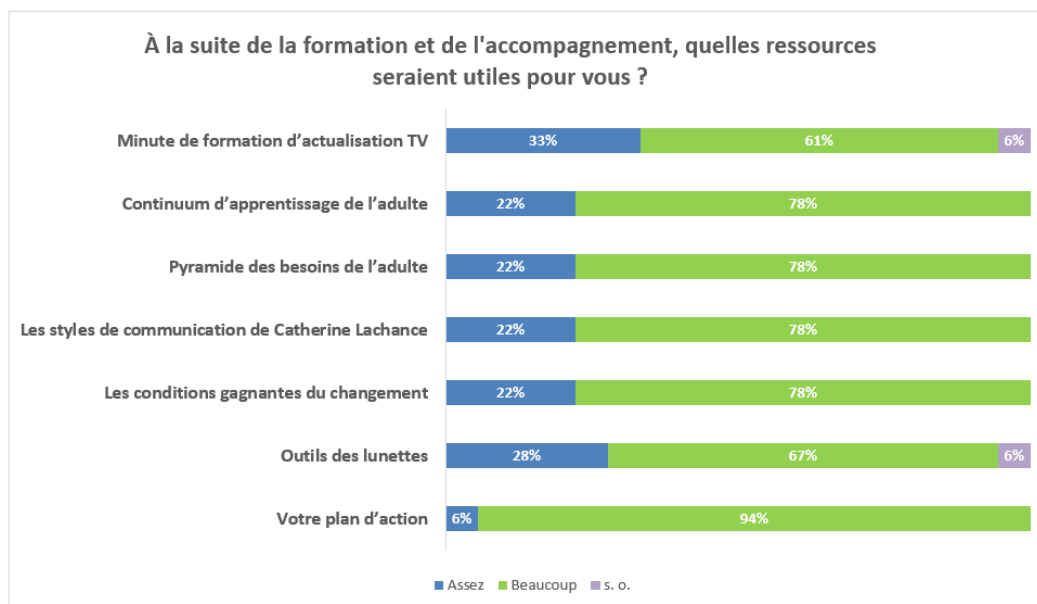


Figure 5

Ces résultats montrent que les outils ne sont pas uniquement utiles pendant le parcours. Ils peuvent également constituer des ressources de référence permettant de soutenir les pratiques de gestion dans la durée.

2.3. Appréciation des autoformations

Les autoformations sont également évaluées très positivement. Pour chacun des énoncés évalués, 100 % des personnes répondantes ont choisi les catégories « assez » ou « beaucoup ».

Le programme répond particulièrement bien aux attentes, 78 % des personnes ayant indiqué qu'il y répond beaucoup. De plus, 72 % considèrent les ressources comme « beaucoup » utiles à leur travail.

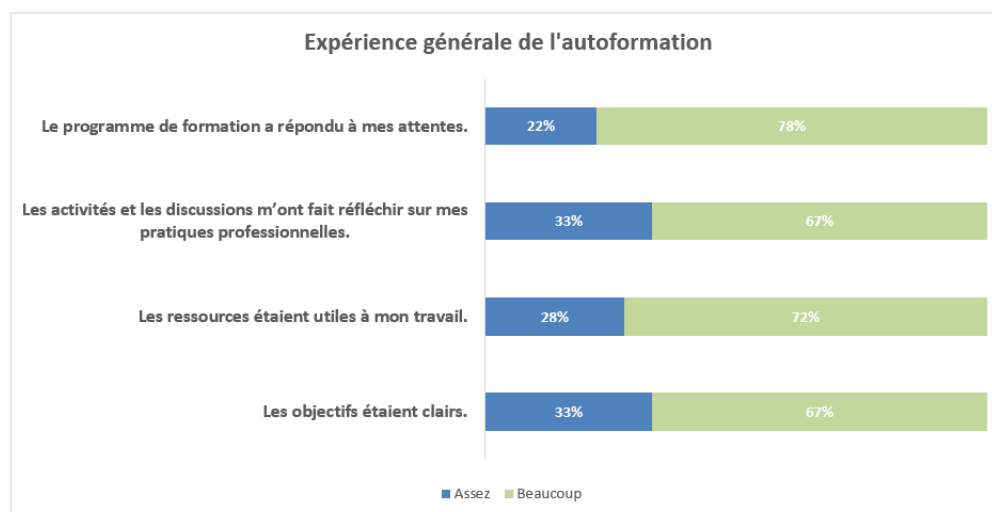


Figure 6

Il faut aussi noter que les personnes participantes ont largement réalisé les autoformations, puisque 78 % ont consulté la majorité ou la totalité du contenu. Leur réalisation se répartit

toutefois entre avant, pendant et après l'accompagnement, ce qui suggère l'intérêt de mieux structurer le moment de réalisation des autoformations afin de renforcer leur complémentarité avec l'accompagnement.

Les commentaires montrent que les autoformations sont perçues comme claires, visuelles, complètes et faciles à naviguer. Elles semblent également favoriser la réflexion et les prises de conscience liées au rôle de gestionnaire.

Les améliorations proposées concernent principalement l'organisation du temps. Certaines personnes suggèrent notamment d'indiquer la durée approximative des activités, de prévoir une échéance claire, de transmettre des rappels et de mettre en place des mécanismes permettant de soutenir la motivation et la progression dans les contenus.

2.4. Utilité des outils proposés

Les différents outils présentés dans le cadre du programme sont largement considérés comme utiles. Aucun outil n'est évalué comme « pas du tout » ou « un peu » utile.

La Pyramide des besoins de l'adulte se démarque particulièrement : 83 % des personnes répondantes la considèrent comme « beaucoup » utile. Elle est suivie du plan d'action et des styles de communication de Catherine Lachance, considérés comme « beaucoup » utiles par 72 % des personnes participantes.

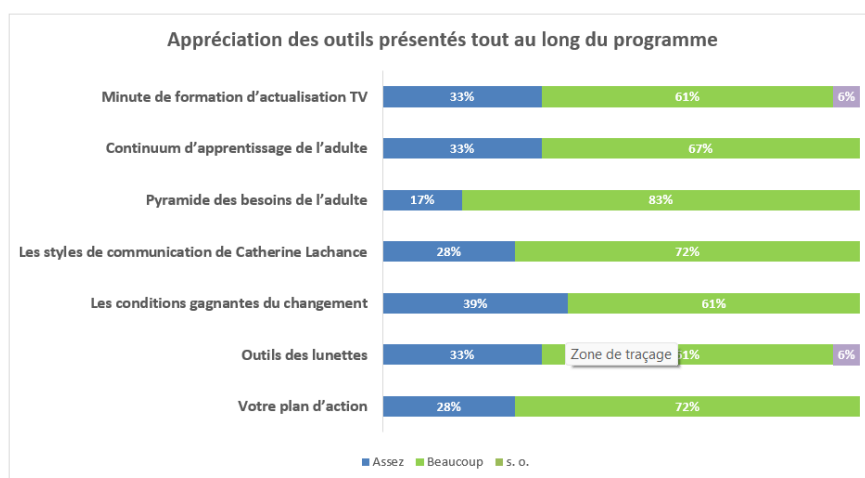


Figure 7

Ces résultats indiquent que les outils proposés sont pertinents et contribuent à soutenir concrètement les apprentissages ainsi que les pratiques professionnelles des gestionnaires.

2.5. Apprentissage et transfert dans les pratiques professionnelles

Les réponses montrent que le Module 1 contribue principalement à renforcer la connaissance de soi, la confiance en son leadership et la réflexion sur les pratiques professionnelles. Les personnes participantes développent également des outils pour mieux gérer leur rôle et passer à l'action, ce qui témoigne de retombées concrètes sur leurs pratiques de gestion.

« J'ai gagné de la confiance en mon leadership et ceci m'a permis d'établir des objectifs plus clairs tout en me permettant de gérer mon temps plus efficacement. »

Le transfert des apprentissages est très positif. En effet, toutes les personnes participantes (100 %) considèrent que les apprentissages sont utiles dans leur travail et qu'elles peuvent facilement les appliquer dans leurs pratiques professionnelles.

Toutefois, 33 % des personnes répondantes indiquent avoir parfois de la difficulté à faire le lien entre les apprentissages et leur travail, tandis que 67 % n'éprouvent pas cette difficulté.

Même si les apprentissages sont jugés utiles et faciles à appliquer, certaines personnes pourraient avoir besoin de plus de soutien pour les mettre en pratique dans leur travail.

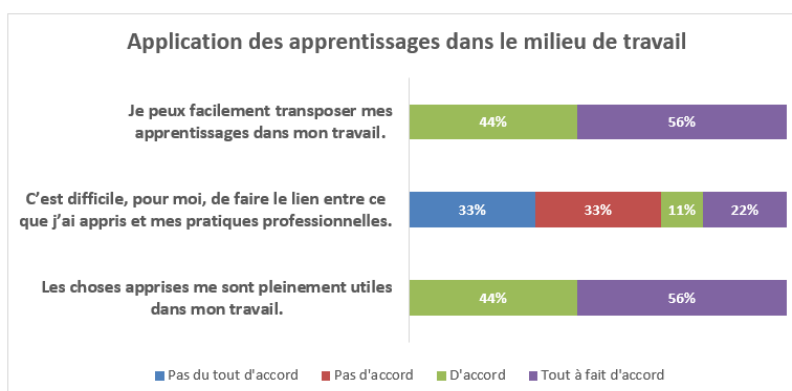


Figure 8

3 Évaluation du module 2 – Changements visés

3.1. Appréciation de l'atelier ThermoTactique

Les résultats du sondage, complété par 21 personnes participantes, montrent une très forte appréciation de l'atelier ThermoTactique. Toutes les personnes (100 %) considèrent que les informations présentées seront utiles dans leur travail et que la formation a répondu à leurs attentes. De plus, 95 % jugent les ressources très utiles et estiment que les rétroactions de l'équipe ont favorisé une réflexion sur leurs pratiques.

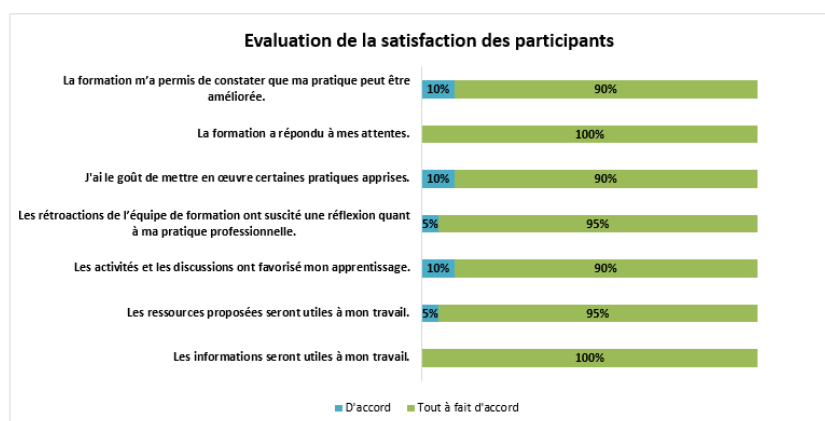


Figure 9

Les apprentissages portent principalement sur la résilience, la thermorégulation, le leadership et la prise de recul avant d'agir. Les outils les plus appréciés sont les Lunettes perspectives (76 %), les 4 effets thermorégulateurs (71 %), ainsi que le Thermomètre et la Balance thermorégulateurs (67 %).

%). Ces résultats montrent que l'atelier permet aux personnes participantes d'acquérir des outils concrets pour mieux analyser les situations et adapter leurs pratiques de gestion.

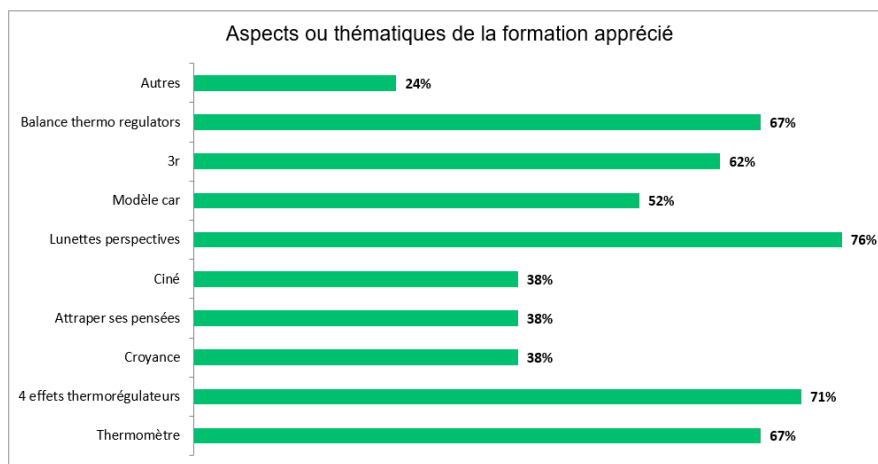


Figure 10

Dans l'ensemble, l'atelier ThermoTactique est perçu comme pertinent, utile et adapté aux réalités des gestionnaires. Il favorise la réflexion sur les pratiques et fournit des outils concrets pouvant être utilisés dans le travail. Le fait que 100 % des personnes répondantes recommanderaient la formation à leurs collègues gestionnaires confirme le niveau élevé de satisfaction.

La principale amélioration proposée est d'accorder davantage de temps à la formation, notamment pour approfondir les contenus, favoriser les échanges et réaliser davantage d'activités pratiques et de mises en situation.

3.2. Profil des personnes ayant participé aux communautés d'apprentissage

Le sondage a été complété par 17 personnes participantes dont la majorité détient le titre d'EPEI (82 %) et occupe un poste de supervision (76 %), tandis que 24 % occupent un poste de direction.

Les personnes participantes proviennent principalement de l'AFÉSEO (59 %) et de Garderie Soleil et ses satellites (24 %). Les autres travaillent au Centre de leadership Les Coccinelles (12 %) et aux P'tites Frimousses (6 %).

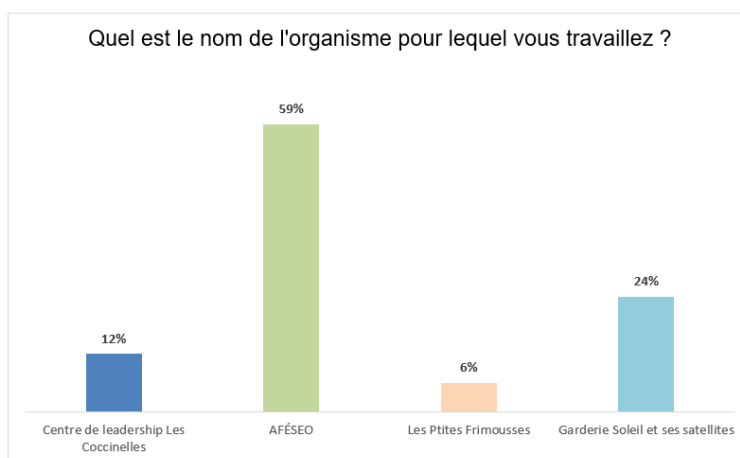


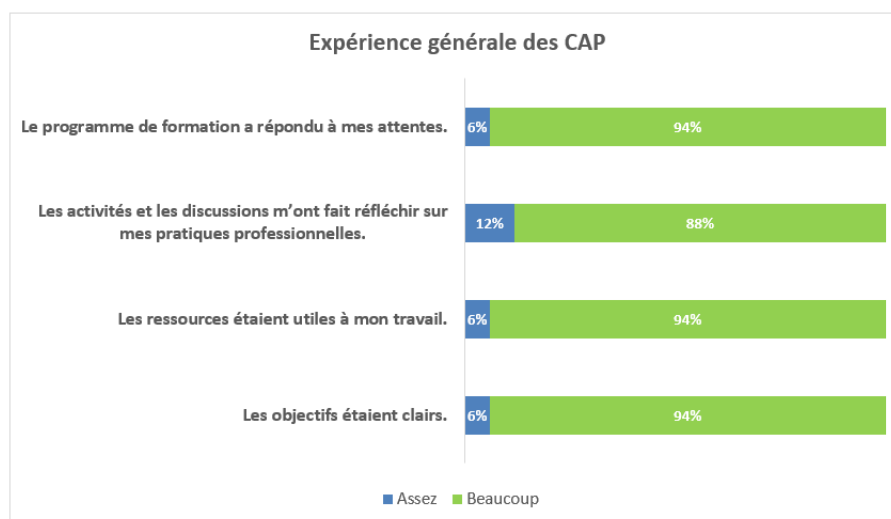
Figure 11

En ce qui concerne les CAP, 71 % ont participé à la CAP 4 – Mon leadership attentionné pour soutenir l'apprentissage, comparativement à 29 % pour la CAP 5 – Un apprentissage valorisé.

Dans l'ensemble, le profil montre que le module 2 rejoint principalement des EPEI exerçant des fonctions de supervision, soit un public directement concerné par le développement des compétences en gestion et en leadership.

3.3. Appréciation des communautés d'apprentissage

Les CAP sont très appréciées par les personnes participantes : 94 % d'entre elles considèrent que les objectifs étaient très clairs, que les ressources étaient très utiles et que les CAP ont répondu à leurs attentes. De plus, 88 % indiquent que les activités et les discussions les ont beaucoup amenées à réfléchir sur leurs pratiques professionnelles.



Les commentaires soulignent notamment la pertinence des échanges et du partage d'expériences et propose de trouver des horaires qui leur permettrait une écoute plus active. Les principales améliorations proposées concernent l'ajout de davantage d'activités interactives et de mises en situation afin de favoriser l'application concrète des apprentissages.

« Faire plus d'activités en sous-groupes ou d'activités interactives. »

3.4. Appréciation des accompagnements

L'accompagnement constitue également une composante fortement appréciée du parcours. 94 % des personnes participantes considèrent que les objectifs étaient très clairs et que les ressources étaient très utiles. De plus, 88 % estiment que l'accompagnement a répondu à leurs attentes et les a beaucoup amenées à réfléchir sur leurs pratiques.

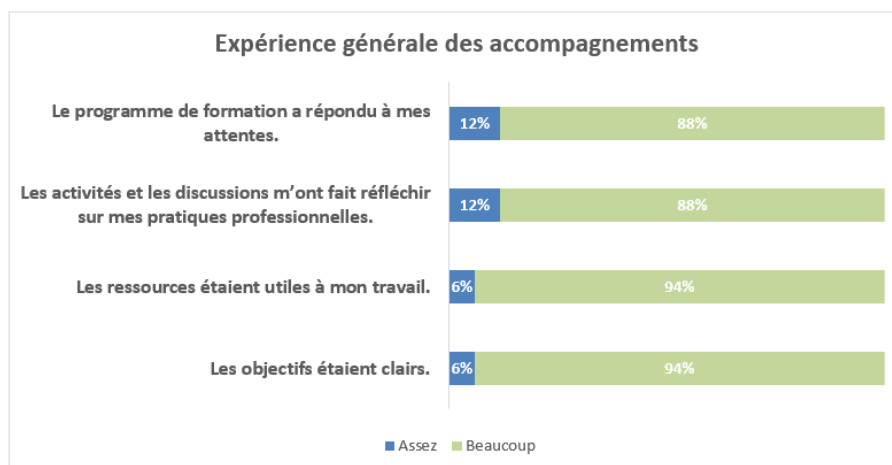


Figure 12

Les commentaires mettent en évidence la pertinence du soutien offert et des échanges avec les personnes accompagnatrices. Certaines personnes souhaiteraient toutefois davantage de temps pour les rencontres et les échanges, afin d'approfondir certaines situations vécues dans leur rôle de gestionnaire.

« Avoir un accompagnement pour répondre à mes questions et me donner les démarches pour commencer à me rendre plus à l'aise pour accompagner mon personnel. »

Les outils présentés dans le cadre de l'accompagnement visent à outiller les personnes participantes et à soutenir l'évolution de leurs pratiques de gestion.

Parmi ceux-ci, le plan d'action se démarque, puisque 82 % des personnes le jugent « beaucoup » utile. La pyramide des besoins de l'adulte, les styles de communication de Catherine Lachance, les conditions gagnantes du changement et les outils des lunettes sont également fortement appréciés (76 %). Le continuum d'apprentissage de l'adulte suit avec 71 %.

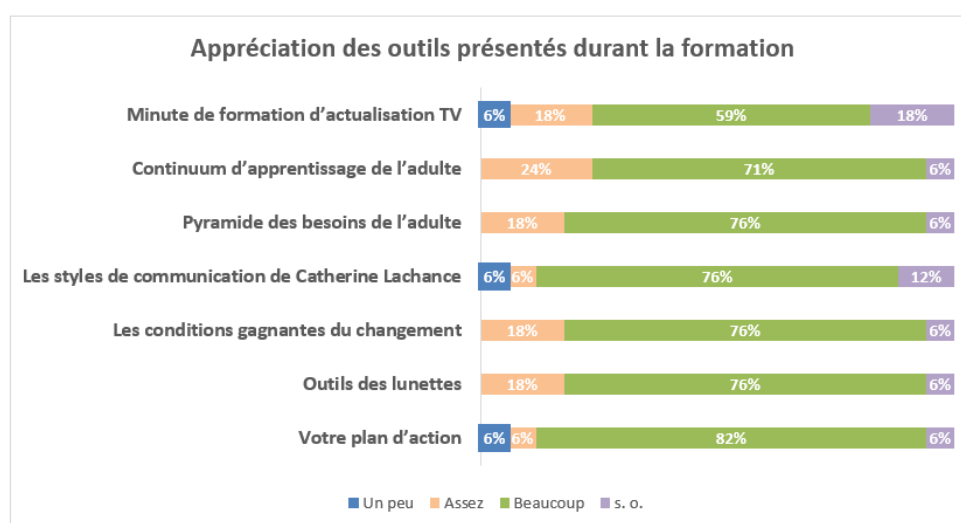


Figure 13

Ces résultats montrent que les outils proposés répondent aux besoins des personnes participantes et constituent des ressources concrètes pour les accompagner dans leur rôle de gestionnaire et soutenir la mise en pratique de leurs apprentissages.

3.5. Appréciation des autoformations

Les autoformations obtiennent également des résultats très positifs. 94 % des personnes participantes considèrent les ressources comme très utiles et estiment que les autoformations ont répondu à leurs attentes. De plus, 88 % jugent les objectifs très clairs et 76 % indiquent que les contenus les ont beaucoup amenées à réfléchir sur leurs pratiques.

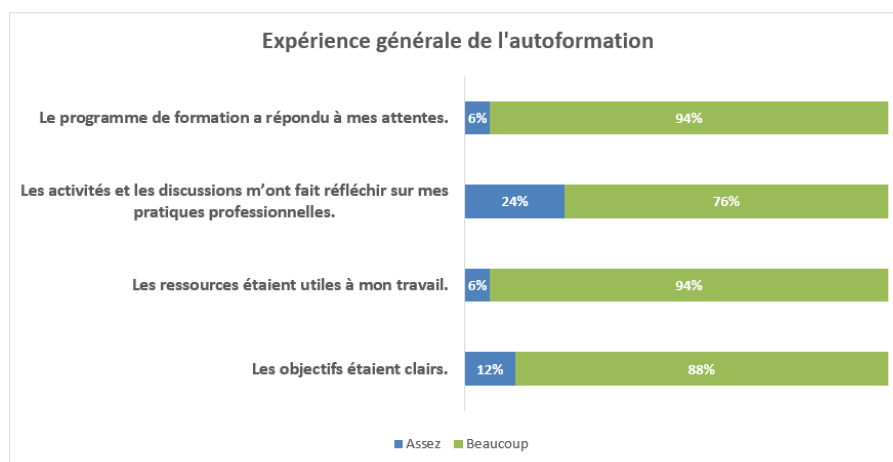


Figure 14

Concernant leur réalisation, 71 % des personnes participantes ont consulté la majorité ou la totalité des autoformations. Elles ont principalement été réalisées pendant l'accompagnement (41 %) ou avant celui-ci (35 %). Un meilleur arrimage entre les autoformations et les rencontres d'accompagnement pourrait favoriser leur réalisation et permettre de mieux réinvestir les contenus lors des échanges.

3.6. Utilité des outils proposés

Afin de favoriser la continuité des apprentissages et leur application dans les pratiques professionnelles, les personnes participantes ont été invitées à identifier les ressources qu'elles jugeraient utiles de conserver après la formation.

Les styles de communication de Catherine Lachance, les conditions gagnantes du changement, les outils des lunettes et le plan d'action se démarquent, étant considérés comme « beaucoup » utiles par 76 % des personnes. Le continuum d'apprentissage de l'adulte et la pyramide des besoins de l'adulte obtiennent également une appréciation élevée (65 %).

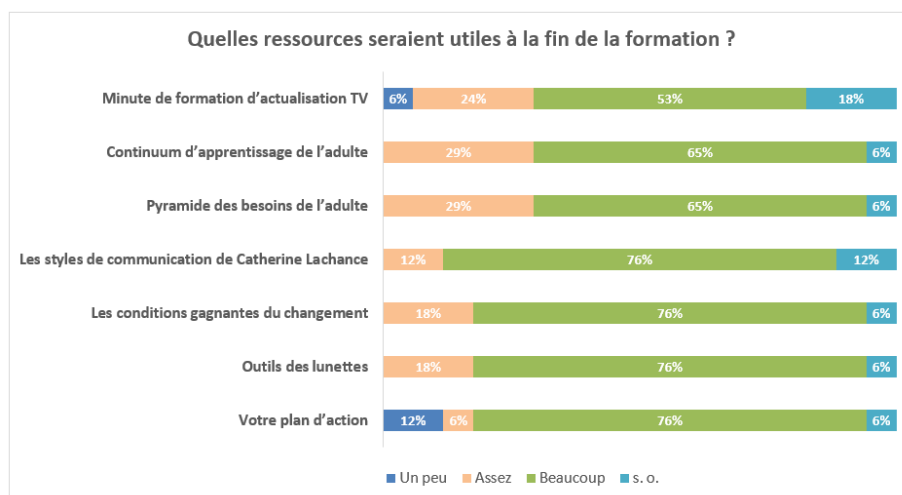


Figure 15

Dans l'ensemble, les personnes participantes privilégient des outils concrets et directement applicables à leurs pratiques de gestion, ce qui soutient la pertinence de maintenir l'accès à ces ressources après la formation.

3.7. Apprentissage et transfert dans les pratiques professionnelles

Les résultats montrent un transfert très positif des apprentissages dans le milieu de travail. Toutes les personnes répondantes (100 %) considèrent que les apprentissages sont utiles dans leur travail et qu'elles peuvent facilement les appliquer dans leurs pratiques professionnelles.

Toutefois, 33 % indiquent avoir de la difficulté à faire le lien entre certains apprentissages et leurs pratiques, alors que 66 % ne rencontrent pas cette difficulté. Ce résultat suggère que, malgré une perception très positive du transfert des apprentissages, certaines personnes pourraient bénéficier de davantage de soutien ou de mises en situation concrètes pour faciliter leur application au quotidien.

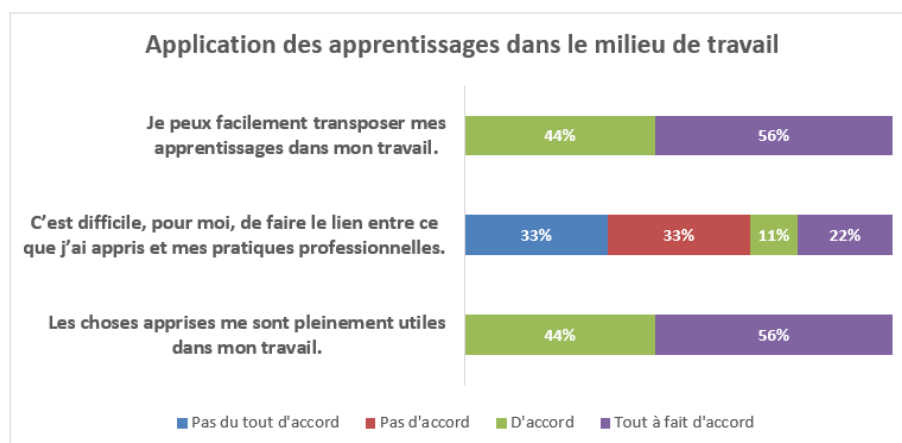


Figure 16

4 Évaluation du module 3 – Climat de travail

4.1. Appréciation du forum ouvert

Le sondage a été complété par 13 personnes participantes. L'analyse met en évidence une appréciation très positive du forum ouvert, particulièrement pour les possibilités de réseautage, d'échanges et de réflexion sur les pratiques de leadership.

Le forum a rejoint principalement des personnes exerçant des responsabilités de gestion : 77 % occupent un rôle de supervision et 15 % un rôle de gestion ou de direction. De plus, 85 % détiennent le titre d'EPEI.

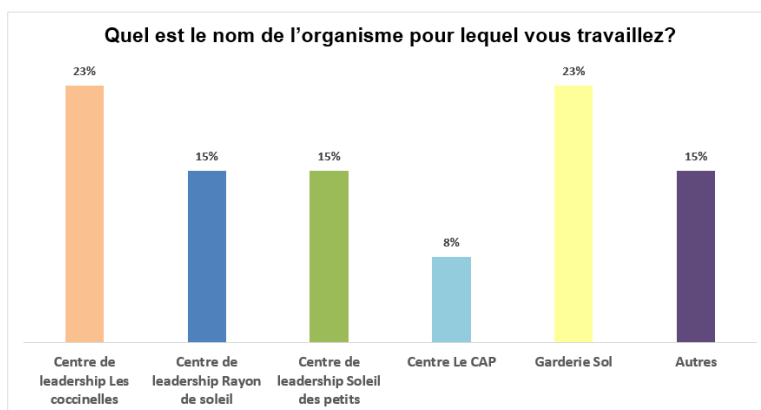


Figure 16

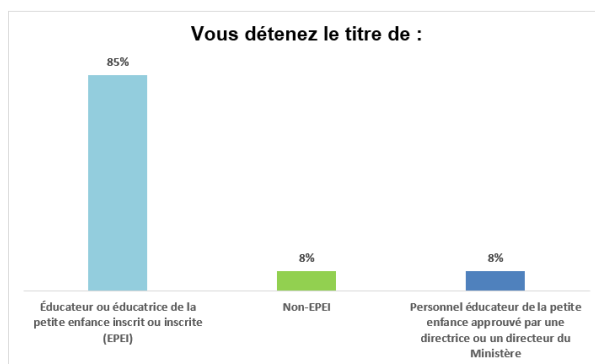


Figure 17

L'appréciation globale est très élevée : 77 % des personnes évaluent le forum comme très satisfaisant et 23 % comme satisfaisant, soit un taux de satisfaction de 100 %.

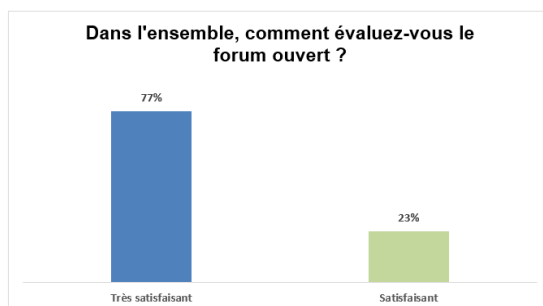


Figure 18

Le réseautage constitue l'une des principales forces du forum : 92 % indiquent que les activités leur ont beaucoup permis de réseauter avec d'autres professionnels. Par ailleurs, 85 % considèrent que les activités ont beaucoup soutenu leur apprentissage et 77 % estiment que les discussions ont beaucoup approfondi leur réflexion sur leurs pratiques.

De plus, 77 % considèrent que le forum leur a beaucoup permis de mieux comprendre leur rôle de leader et qu'il est très utile dans le cadre de leur travail.

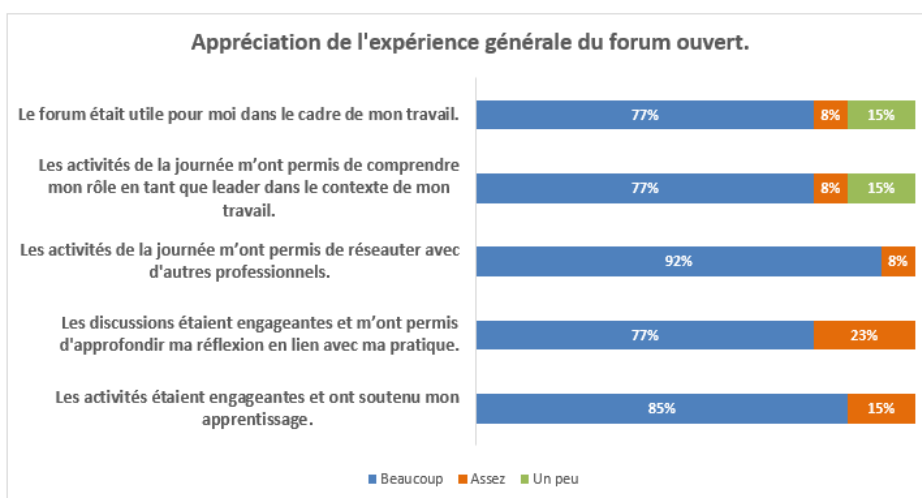


Figure 19

Les commentaires qualitatifs renforcent ces résultats. Les personnes participantes apprécient particulièrement les échanges avec des collègues provenant d'autres centres et organismes, le partage de réalités différentes, le travail en équipe et les occasions de réflexion collective. Certaines indiquent également que ces échanges leur ont permis de prendre du recul, de mieux se connaître et de constater que d'autres gestionnaires vivent des situations similaires.

« Les échanges de la première journée. De voir à travers les lunettes de chacun, ça me permet de comprendre la réalité dans les centres. »

Il faut souligner que l'activité obtient une appréciation plus partagée que le forum dans son ensemble. 54 % des personnes se déclarent très satisfaites et 15 % satisfaites, pour un total de 69 % de satisfaction. À l'inverse, 31 % se disent peu ou pas du tout satisfaites.

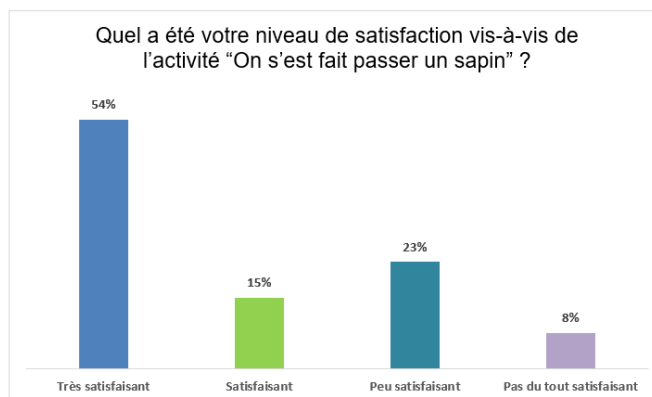


Figure 20

Les commentaires permettent de mieux comprendre ce résultat. Si la collaboration, le travail d'équipe et les réflexions suscitées par l'activité sont appréciés, plusieurs personnes ont trouvé le jeu complexe, difficile ou insuffisamment expliqué, ce qui a parfois généré de la frustration.

Les principales améliorations proposées sont de commencer par une version plus simple du jeu, donner davantage de directives et prévoir plus de temps pour réaliser l'activité et discuter des apprentissages.

« J'ai apprécié les échanges entre collègues et ça m'a permis de faire une introspection sur ma réaction à l'échec. Il serait préférable de refaire le jeu au niveau débutant. »

4.2. Appréciation des communautés d'apprentissage

Les communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) sont très appréciées. Toutes les personnes participantes (100 %) considèrent que les objectifs étaient « beaucoup » clairs. De plus, 89 % indiquent que les activités et les discussions les ont beaucoup amenées à réfléchir sur leurs pratiques et que les rétroactions reçues ont répondu à leurs besoins d'apprentissage. Enfin, 78 % jugent les ressources « beaucoup » utiles et estiment que la formation a beaucoup répondu à leurs attentes.

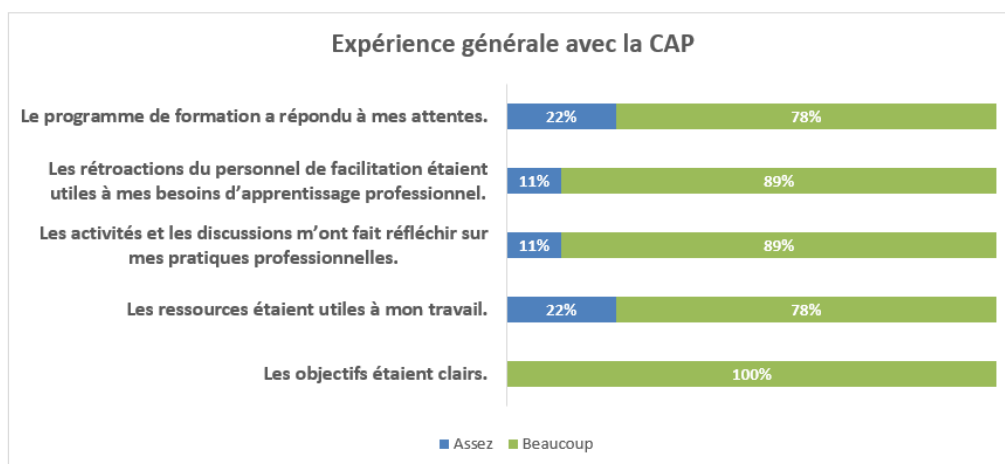


Figure 21

Peu de pistes d'amélioration ressortent de l'analyse. Certaines personnes souhaiteraient toutefois davantage de temps pour approfondir les échanges et la réflexion collective. Il est également suggéré de constituer les groupes en fonction des rôles occupés, notamment en distinguant les personnes en supervision de celles occupant des fonctions de direction ou de leadership.

« Avoir plus de temps pour aller en profondeur et discuter de nos rêves. »

4.3. Appréciation des accompagnements

Les résultats mettent en évidence une très forte satisfaction à l'égard de l'accompagnement. Pour toutes les dimensions évaluées, 100 % des personnes participantes ont répondu « beaucoup ». Elles soulignent notamment la clarté des objectifs, l'utilité des ressources, la réflexion suscitée sur leurs pratiques et la réponse à leurs attentes.

Les questions de réflexion et le soutien offert lors des rencontres sont particulièrement appréciés. L'accompagnement permet également de revenir sur les autoformations et de mieux intégrer les apprentissages. Aucune piste d'amélioration importante ne ressort des réponses.

« Les accompagnements sont supers, les questions de réflexion me font beaucoup réfléchir. »

4.4. Appréciation des autoformations

Les autoformations sont très bien évaluées. Toutes les personnes répondantes (100 %) considèrent que les sujets sont bien expliqués, que le contenu est facile à suivre, que le vocabulaire est accessible et que les autoformations répondent à leurs attentes.

En ce qui concerne le suivi des autoformations, 67 % des personnes ont consulté la majorité ou la totalité du contenu, tandis que 33 % indiquent l'avoir seulement survolé. Les commentaires décrivent les autoformations comme bien organisées et visuellement intéressantes. Une personne mentionne toutefois préférer réaliser les formations en groupe.

Ces résultats montrent que la qualité des autoformations est reconnue, mais que leur réalisation complète demeure à encourager.

4.5. Appréciation globale du module

L'appréciation globale du module est très positive. Toutes les personnes participantes (100 %) considèrent que les apprentissages sont utiles dans leur travail et qu'elles peuvent facilement les transposer. Elles se sentent également toutes capables d'adapter les apprentissages à leur contexte professionnel et de les partager avec d'autres.

Toutefois, 44 % indiquent avoir de la difficulté à faire le lien entre certains apprentissages et leurs pratiques professionnelles, contre 56 % qui ne rencontrent pas cette difficulté. Malgré une appréciation générale positive, ce résultat souligne l'intérêt de renforcer les occasions de mise en pratique afin de faciliter l'intégration des apprentissages dans le travail quotidien.

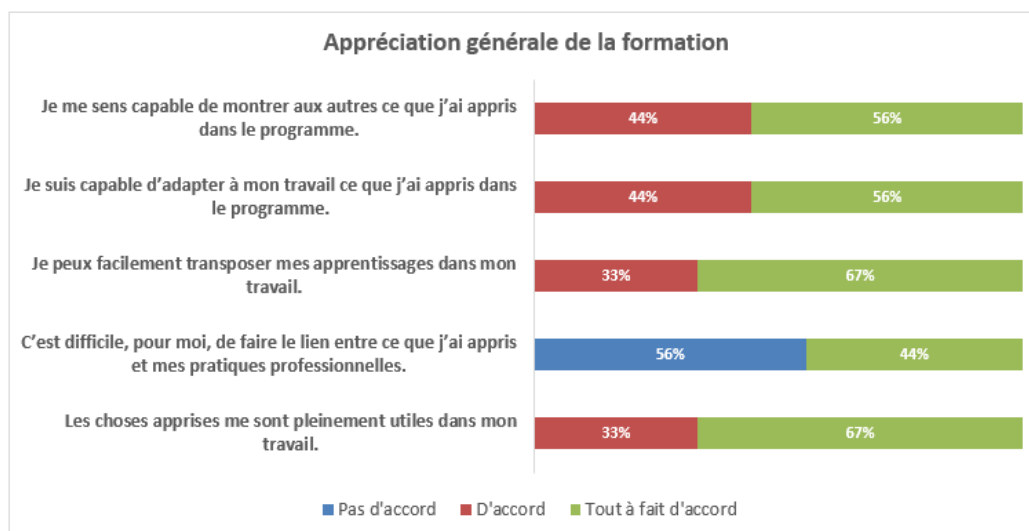


Figure 22

5 Conclusion

Dans l'ensemble, les différents sondages montrent une forte appréciation du Parcours gestionnaire. Les CAP favorisent les échanges et la réflexion collective, tandis que les accompagnements permettent d'approfondir les apprentissages et de soutenir les personnes participantes dans leur rôle. Les autoformations sont jugées claires et pertinentes et viennent compléter les autres composantes du parcours.

Les outils proposés sont également appréciés et contribuent à soutenir les pratiques professionnelles. Le Forum ouvert favorise particulièrement le réseautage et le partage d'expériences, tandis que ThermoTactique apporte des outils concrets pour la prise de recul et la gestion des situations professionnelles.

Les principales retombées concernent le développement du leadership, la confiance, la connaissance de soi et la réflexion sur les pratiques. Bien que les apprentissages soient généralement jugés utiles et applicables, certaines personnes éprouvent encore des difficultés à les transposer dans certaines situations professionnelles.

En conclusion nous pouvons affirmer que le Parcours gestionnaire répond globalement aux besoins des personnes participantes et contribue à renforcer leurs compétences et leurs pratiques de gestion. Les principales améliorations à considérer sont de prévoir davantage de temps pour les échanges, de renforcer les mises en situation et de mieux arrimer les différentes composantes du parcours afin de faciliter le transfert des apprentissages dans le milieu de travail.