



## Formation + accompagnement individuel post-formation

# Le manager bienveillant

code web LMB

**DURÉE : 2 JOURS** (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

► Formation présentielle + accompagnement distanciel - 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**

► Formation et accompagnement à distance > **15h30**

**PRIX : 1190 € HT** (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **1565 € HT** (1638 € TTC)

### PARTICIPANTS

COLLABORATEURS RH - ENCADREMENT - MANAGERS DE PROXIMITÉ.

**Prérequis :** Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### OBJECTIFS

- Développer son autorité bienveillante.
- Pratiquer le respect et la reconnaissance au quotidien.
- Accompagner et remotiver ses collaborateurs.
- Contribuer au bien-être de ses collaborateurs pour les mobiliser et les fidéliser.



### CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans  
**votre ville** (ou à Distance)  
[www.performances.fr](http://www.performances.fr)  
code web : LMB

[CLIQUEZ ICI](#)



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise** ou prendre la forme d'un **parcours individuel sur mesure à distance**.

### Programme de la formation

#### Adopter des postures de bienveillance managériale

- Gérer harmonieusement son statut hiérarchique : comment asseoir sans raidissement sa crédibilité ?
- Dynamiser ses collaborateurs : manifester du respect et de la reconnaissance, donner du sens au travail.
- Savoir encadrer sans blesser : critiquer et recevoir la critique avec bienveillance, gérer son n-1 et ses anciens collaborateurs.
- Accompagner un collaborateur dans le développement de ses compétences comportementales : l'aider à progresser en donnant du feedback constructif.

#### Communiquer de façon bienveillante

- Conduire un entretien : l'art de la question, de la reformulation, de l'encouragement.
- Développer son intelligence émotionnelle et son attention aux signaux faibles : le langage des gestes, des silences embarrassés, des attitudes inappropriées, des sautes d'humeur, des regards absents, des maladresses.
- Pratiquer le savoir-vivre au quotidien : réintroduire les rituels de la politesse et les fondamentaux de la courtoisie, réagir de façon constructive à la provocation ou à l'incivilité.
- Communiquer dans les situations difficiles : anxiété collective, surcharge de travail, arbitrage d'un conflit, nécessité d'un recadrage.

#### Accompagner des collaborateurs démotivés

- Repérer la démotivation : taux d'absentéisme ou productivité, baisse des interactions ou de la spontanéité.
- Analyser la démotivation : insuffisance du feedback, manque de reconnaissance objective, discrimination, plafond de verre, situation familiale compliquée, déprime passagère ou dépression saisonnière.
- Traiter l'épuisement professionnel : l'impact du surmenage ou du manque de sommeil sur la capacité de concentration et sur l'état émotionnel, les attitudes qui facilitent la résilience.
- Lutter contre le découragement et la démobilitation individuelle : les postures et les bonnes pratiques du manager-coach.

#### Concilier performance et bien être au travail

- Soigner le bien-être de ses collaborateurs et devenir un acteur de la qualité de vie au travail (QVT) : les méthodes et les techniques.
- Favoriser la haute qualité environnementale en entreprise (HQE) : Feng Shui, aménagement des lieux, de la luminosité, de l'insonorisation, de l'ergonomie des outils de travail.
- Intégrer les leviers de motivation individuels : personnalité, situation personnelle, appartenance culturelle ou générationnelle.
- Créer de la cohésion motivante : comment rassembler ses collaborateurs autour de défis collectifs ?

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

**Tour de table** pour recueillir les attentes des participants  
**Moyens pédagogiques :**  
Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

**Évaluation des acquis formation :** réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

**Sanction du parcours :** Attestation de fin de formation



### Programme de l'entretien d'accompagnement individuel post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.