

## Le bien-être au service des performances

### Le bien-être au travail

La recherche des performances est une constante préoccupation au sein des entreprises, quels que soient les domaines d'activité. Ces résultats prennent encore plus d'intensité s'ils sont obtenus dans un contexte de BIEN-ÊTRE.

En effet, au-delà des outils dont disposent les structures, les hommes et les femmes constituent les ressources essentielles au service des productions diverses. Le choix des personnes et l'accompagnement de ces « acteurs » de la réussite représente donc une base de réflexion d'une grande importance. Les encadrants de proximité portent cette responsabilité et doivent disposer d'atouts en termes de management au quotidien.

Dans ce contexte, le « BIEN-ÊTRE » prend de plus en plus d'importance et représente un vrai levier nécessitant un savoir-faire comportemental adapté.

Le programme ci-dessous aborde l'ensemble des points relevant de cette approche managériale au service des encadrants de proximité.

Il convient de préciser que ce programme peut se décliner en inter ou en intra dans le cadre d'une démarche identitaire ou de création / actualisation d'une culture d'entreprise pour mieux vivre ensemble.

### Détails

• Code : VD-BEP

• Durée : 1 jour ( 7 heures )

Public

• Tout le monde

Pré-requis

### Objectifs

- Avoir intégré leur place dans la structure induisant la mission à assurer et les rôles à « jouer » : les tâches à activer
- Avoir compris la notion du « bien-être au travail » et ses incidences en termes de performances notamment
- Détenir des indicateurs de performances afin de pouvoir analyser les situations, établir un diagnostic utile et réaliste et mettre en œuvre les leviers adéquats
- Pouvoir activer et « conjuguer » les actions individuelles et la « dynamique plurielle / collective »
- Établir et lancer un plan d'action pour développer la performance collective

### Programme

#### 1. CONNAÎTRE SON EQUIPE

- Connaître et comprendre sans juger
- La connaissance de l'individu : les « utiles » et les « toxiques »
- La connaissance du collectif
- Les notions de cadre de référence
- L'approche des acquis et leur incidence
- Les indicateurs accessibles

#### 2. DEVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT ADAPTE

- Définitions et utilités
- Modalités et techniques opérationnelles
- L'écoute active
- La communication assertive et les comportements adéquats
- La pédagogie et ses effets

#### 3. L'ADAPTABILITE AU SERVICE DES PERFORMANCES

- De quoi parle-t-on ?
- L'anticipation des RPS

- Les conditions préalables

- Utilités et finalités

- L'adaptabilité appliquée : aux personnes, à la « culture » du contexte, aux situations, aux lieux

#### 4. LES NOTIONS DE BIEN-ÊTRE ET DE BIENVEILLANCE

- La finalité du BIEN-ÊTRE

- Les définitions de la BIENVEILLANCE

- Les limites d'application

- Les liens entre BIEN-ETRE et PERFORMANCES

- Les modalités comportementales d'activation

- Les séquences de suivi

- Le maintien de l'autorité et des résultats

#### 5. METTRE LES COMPETENCES EN SYNERGIE

- Les natures de compétences

- Les compatibilités et les freins

- La recherche de l'équilibre efficace

- La synergie plus que l'addition des atouts

- Les objectifs : points de repère

## Modalités

- **Type d'action** :Acquisition des connaissances
- **Moyens de la formation** :Formation présentielle – 1 poste par stagiaire – 1 vidéo projecteur – Support de cours fourni à chaque stagiaire
- **Modalités pédagogiques** :Exposés – Cas pratiques – Synthèse
- **Validation** :Exercices de validation – Attestation de stages