

## L'efficacité par le bien-être

### Le bien-être au travail

La recherche des performances est une constante préoccupation au sein des entreprises, quelles que soient les domaines d'activité. Ces résultats prennent encore plus d'intensité s'ils sont obtenus dans une dimension d'EFFICACITE.

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.

Deux aspects sont à prendre en considération :  
les compétences techniques détenues ou potentiellement accessibles d'une part  
de plus en plus les savoirs faire comportementaux que constituent les « SOFT SKILLS ».

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

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 : SS-EBE               | Public          | Pré-requis |
| • Durée : 1 jour ( 7 heures ) | • Tout le monde |            |

### 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 résultats afin de pouvoir analyser les situations, établir un diagnostic utile et réaliste et mettre en œuvre les leviers adéquats
- Pouvoir mettre en synergie 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. CLARIFIER LA NOTION D'EQUIPE

- Définitions
- Utilités
- Critères
- Les phases de « construction »

#### 3. ACTIVER L'EFFICACITE

- Définitions
- Composantes

- Indicateurs
- Actes d'activation

#### 4. FORMULER DES OBJECTIFS MOBILISATEURS

- Les notions d'objectifs de moyens et résultats : différences
- Les natures à répartir : opérationnels et thématiques
- Les indicateurs d'avancement
- Les bases de verbalisation

#### 5. ACCOMPAGNER AU QUOTIDIEN

- Les différences entre commander et apprendre
- Les outils et techniques pédagogiques
- Les circonstances exploitables
- Les actes à privilégier et ceux à « bannir »

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

- La finalité du BIEN ETRE

- Les définitions de la BIENVEILLANCE
- Les limites d'application
- Les liens entre BIEN-ÊTRE et PERFORMANCES
- Les modalités comportementales d'activation
- Les séquences de suivi
- Le maintien de l'autorité et des résultats

## 7. 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 conditions d'environnement et de personnalité

- Les objectifs : points de repère
- Le suivi des effets

## 8. DEVELOPPER LES STYLES DE MANAGEMENT ADAPTES

- L'état des lieux des pratiques actuelles
- Les atouts et les dérives
- La recherche de l'équilibre efficace
- L'utilité de la « pédagogie »
- Les styles à développer
- Les pratiques induites
- Les circonstances majeures : les « incontournables »
- Le suivi des effets

### 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