

Management du bien-être au travail

Le bien-être au travail

La recherche des performances est une constante préoccupation au sein des entreprises, quelles que soient les domaines d'activité.

Quels sont les meilleurs moyens pour y parvenir ? Cette question occupe les esprits de tous les dirigeants car les erreurs dans les choix du QUOI et du COMMENT coûtent de plus en plus « cher ».

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 ».

Il importe de savoir prendre en considération les collaborateurs, savoir communiquer, savoir valoriser, savoir écouter pour en faire des leviers actifs au service des résultats, des performances et de l'efficacité des collaborateurs dans un cadre nouveau de « BIEN-ÊTRE » au travail.

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-MBET
- 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 motion 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 activer et « conjuguer » les actions individuelles et la « dynamique plurielle / collective »
- Établir et lancer un plan d'action pour développer la performance collective

Programme

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

DEVELOPPER L'ECOUTE ACTIVE

- Définitions
- Utilités
- Modalités et techniques opérationnelles
- Les différences entre écouter, entendre et accepter

PRATIQUER LA COMMUNICATION ASSERTIVE OU NON VIOLENTE

- Définitions et schéma descriptif de l'acte de communication
- Les circonstances de mise en œuvre
- Les finalités
- La capacité de résilience
- Les ingrédients : les mots à privilégier et ceux à éviter
- Les comportements non verbaux
- Les éléments d'environnement à considérer

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-ETRE et PERFORMANCES
- Les modalités comportementales d'activation
- Les séquences de suivi
- Le maintien de l'autorité et des résultats

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