



2 Jours

4 min.
10 max.Intra (groupe de 10 personnes max.) :
- locaux clients : 980€ HT / jour
- locaux ARAMIS : 1 100€ HT / jour

Nous contacter

MANAGER AVEC BIENVEILLANCE

Objectifs & compétences visées

- Définir avec précision le cadre du management bienveillant
- Appliquer des méthodes et des outils renforçant le management bienveillant
- Donner les compétences et les outils pratiques pour utiliser le jeu avec ses équipes, pour mieux faire passer des messages et des attendus

Pour qui ?

Managers, cadres ayant des responsabilités au sein d'une équipe.

Prérequis & modalités d'accès

Maîtriser les fondamentaux du management.

Conditions d'accueil

- Toutes nos salles sont ergonomiques et adaptées à l'accueil du public
- Elles sont également accessibles aux personnes en situation de handicap. Dans ce cas, nous contacter
- Collation et café offerts

Méthodes pédagogiques

- Les méthodes sont issues de la ludopédagogie :
 - * Echanges d'expériences à partir du vécu des participants
 - * Analyse de pratiques opérationnelles
 - * Travaux en sous-groupes et en grand groupe
- Apport d'outils : en cours de formation le formateur élabore des outils avec les participants
- Perfectionnement d'outils : tout au long de la formation le formateur enrichit les outils existants avec les participants, qui pourront ensuite s'en servir dans l'accomplissement de sa mission de manager
- Etablissement du plan de réussite des stagiaires, définition de leurs objectifs et critères de réussite (document fil rouge de l'action de formation dans toute sa durée)
- Nos formateurs sont des professionnels et/ou des experts dans leur domaine : ils utilisent des méthodes et outils appropriés aux formations professionnelles continues, et adaptent leur pédagogie au public accueilli. Pour ce faire, ils utilisent le vécu des participants et les échanges sur leurs expériences
- Synthèse à la fin de chaque journée avec expression des participants

I. L'écoute active et l'empathie

- Les enjeux : comprendre l'autre sans juger
- Les règles : être présent, prendre le temps
- L'empathie par la relation interpersonnelle
- Désamorcer les attitudes négatives

II. Avoir confiance et se remettre en question

- La confiance en soi : conditions
- Le *leadership*, flexible ou rigide
- Les 8 étapes de la confiance en soi

III. Responsabiliser ses équipes

- Les enjeux du « proposer et non imposer »
- Comprendre que la rétention d'informations et la non-transparence influe sur le travail collectif
- Les règles de la responsabilisation
- Accompagner la responsabilisation : en ayant une connaissance pointue des compétences de ses collaborateurs, en les accompagnant dans la connaissance et le développement de leurs compétences, en favorisant la délégation
- Développer l'auto-analyse de ses collaborateurs

IV. Valoriser, féliciter, célébrer

- Les enjeux de la valorisation : mécanismes de la motivation, du circuit de récompense et du renforcement positif
- Les bonnes pratiques de la valorisation : un cheminement qui suit la physiologie et qui renforce la confiance en soi

V. Le droit à l'erreur

- Accepter le droit à l'erreur pour soi : c'est accepter sa propre imperfection, c'est aussi montrer à l'équipe que nous ne sommes pas infailibles
- Le droit à l'erreur pour son équipe : comment traiter l'erreur ?

VI. Echanger

- Définir la notion d'échange
- Retour sur les acquis de l'écoute active et authentique
- Clarifier l'apport du VPN (verbal/para-verbal/non verbal) pour des échanges de qualité
- Notion de congruence
- Proposer un outil d'échange efficace : le « DECA », essentiel pour un meilleur échange

VII. Responsable du cadre

- Renforcer les notions d'équité et d'égalité
- Définir ensemble la notion d'esprit d'équipe, la nécessité d'avoir des règles claires, comprises par tous et appliquées
- Les 10 styles de management situationnels et bienveillants au service du cadre, et de la détection des risques psychosociaux
- Adopter des outils de cadrage pertinent : l'objectif minute, le recadrage minute, le *feedback* minute
- Les règles d'un entretien conseil réussi
- Comment reconnaître et gérer les personnes toxiques : faire écrire les « griefs »

Les + de la formation !

- La formation allie **théorie et pratique** pour des mises en situation et des échanges constructifs entre stagiaires et formateur.
- Le stagiaire repart de la formation avec un **livret de formation**, véritable guide opérationnel, qui reprend les points clés du stage.
- **Entraînement** à partir des situations professionnelles.
- Une **hotline** disponible durant 1 mois à l'issue de la formation, afin que nos formateurs puissent répondre aux questions des participants !

Modalités d'évaluation

- En début de formation, des objectifs de progrès sont formulés par les participants, et repris en fin de formation pour évaluation.
- **Evaluation des acquis** : Selon le contenu de la formation suivie : quizz, exercices pratiques, mise en situation et jeux de rôle...soit sur papier, soit par voie numérique.
- **Evaluation de la satisfaction** : A chaud à l'issue du stage, peut se faire soit sur papier soit par voie numérique.

A l'issue de la formation, le participant reçoit une attestation.

Date de mise à jour : Juin 2021

Pour tout renseignement, nous contacter :
aramis@aramis.fr / 02.51.80.41.10