



**FORMATION INTRA**

**2 jours**

# Le management bienveillant

**à partir de 1450 € net de taxe par jour**

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Définir le management bienveillant
- Transmettre des consignes et des objectifs dans le respect de la personne et de son identité.
- Gérer les situations complexes et les demandes en encourageant la prise d'initiatives et l'autonomie.
- Concilier productivité et bien-être au travail

## PUBLIC VISÉ

Tout public

## PRÉ-REQUIS

Sans niveau spécifique

## AIDES AU FINANCEMENT \*\*

Cap Emploi  
Entreprise  
Opérateurs de Compétences (OPCO)  
France Travail

*\*\* sous conditions*

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

100% Présentiel  
Mix Learning

## MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

Mise en situation  
Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Processus d'évaluation des acquis tout au long de la formation  
Évaluation de fin de formation individuelle par le formateur

## MODALITÉS D'ACCÈS

Demande de devis

## ACCESSIBILITÉ ET HANDICAP

Contactez-nous

Retrouvez toutes les informations sur  
**laho-formation.fr**

**N° Vert 0 805 384 384**



# 89,31%

DE TAUX DE SATISFACTION  
LAHO FORMATION

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### Découpage par demi-journée :

#### 1. Définir la notion de bienveillance en management

- Quelles différences avec mon management actuel ?
- Comment construire les conditions de la motivation
- Quel processus mettre en œuvre pour que ses collaborateurs aient envie d'avancer ?

#### 2. Faire la différence entre bienveillance et laisser-faire

- Être compréhensif tout en restant ferme
- Appliquer les 6 qualités du manager bienveillant
- Faire vivre la bienveillance au quotidien

#### 3. La posture et les attitudes liées à la bienveillance

- Identifier ses propres points forts dans son management et corriger ses points de vigilance
- La communication au service du management bienveillant : écoute active, empathie, encouragements, reconnaissance au travail
- Reconnaître ses propres erreurs et accepter celles de ses collaborateurs
- Donner du sens à son action tout en maintenant un cap
- L'exemplarité et l'acceptation de la différence

#### 4. Anticiper les conflits et prévenir les risques psychosociaux

- Connaître les manifestations de la souffrance psychique pour repérer les salariés en souffrance
- Différencier son positionnement auprès du collaborateur en fonction de la problématique RPS identifiée
- Adopter la bonne attitude pour accompagner un salarié présentant des signes de souffrance
- Prendre du recul sur sa manière de manager pour mieux prévenir des RPS au sein de son équipe

