



MANAGER EN ALLIANT PERFORMANCE ET BIENVEILLANCE

Objectifs :

- Clarifier son rôle et ses responsabilités managériales à travers un référentiel clair.
- Intégrer le **self-care** dans sa posture de manager.
- Instaurer une culture de feedback constructif et régulier.
- Prévenir et gérer les conflits dans son équipe.
- Identifier et activer les **capteurs RPS** pour prévenir les situations à risque.

Durée :
12 heures
Planification
flexible

Public & Pré-requis :
Manager débutant
Aucun pré requis

Modalité pédagogique :
100% à distance
Exercices pratiques
liés à l'entreprise
Support de

Modalité de suivi :
Questionnaire en
début et fin de
formation
Attestation de fin de
formation

Profil formateur :
2 à 3 ans
d'expérience mini
dans le domaine. Et
professionnels en
poste dans le
domaine enseigné

1. Le référentiel du manager moderne

- Posture, rôles et missions clés.
- Manager de proximité, manager-coach, manager leader.
- Compétences relationnelles, émotionnelles et éthiques.

Atelier : autodiagnostic de son style managérial et de ses zones d'appui.

2. Manager par le self-care

- Pourquoi prendre soin de soi pour mieux manager.
- Équilibre émotionnel, énergétique et mental.
- Les piliers du self-care : sommeil, respiration, alimentation, charge mentale.

Exercice : construction de sa "boussole self-care".

3. Développer une culture du feedback

- Pourquoi et comment donner un feedback constructif.
- Les différents types de feedback (positif, correctif, régulateur).
- Les freins au feedback et comment les lever.

Jeux de rôle : entraînement au feedback avec la méthode DESC et FBI.



4. Gérer les conflits et tensions dans l'équipe

- Différencier tension, désaccord et conflit.
- Les mécanismes d'escalade du conflit.
- Postures et outils pour réguler (écoute active, médiation, reformulation).

Mise en situation : analyse d'un cas concret de conflit + stratégie de résolution.

5. Capteurs RPS : prévenir pour ne pas subir

- Identifier les signaux faibles et situations à risque.
- Connaître les 6 grandes familles de RPS (Karasek/Siegrist).
- Capteurs collectifs et individuels : quels indicateurs, quels comportements ?
- Réagir face à un collaborateur en difficulté.

Travail en groupe : construire une grille d'alerte RPS adaptée à son contexte.

6. S'outiller pour agir durablement

Construire un climat de confiance dans l'équipe.
Créer des espaces de dialogue (brief collectif, météo émotionnelle).
Articuler bienveillance et exigence managériale.

Atelier final : plan d'action individuel – Mon "kit manager bienveillant et vigilant".