Intra CL

Public

1 groupe de Cadres managers de la Caf de l'Indre et Loire

Modalités pratiques

1 jour soit 7 heures de formation
Calendrier - Lieux - Modalités d'accès : Planification sur le site EGOC [Sessions à venir] Nous contacter pour suivi des programmations et des planning sur www.egoc.org

Catégorie

Offre de l'EGOC

Tarifs

1500.00

Modalités d'animation

Formateur

JOUBERT Dominique

Effectif

Taux de satisfaction

Tarif / Coût stagiaire

1500.00

2019-Performance et bienveillance managériale - CAF 37

MAJ : Mardi 17 novembre 2026

Contenu

Contenu

La Bienveillance : une "façon d'être"

La bienveillance est une façon d'être basée sur une intention : satisfaire les besoins intrinsèques de l'être humain engagé dans un collectif de travail.

Une façon de manager qui doit motiver plutôt que de contraindre et faire en sorte que chaque manager ne soit pas un facteur de stress ou de pression supplémentaire.

Le management bienveillant vise à:

- améliorer la qualité relationnelle entre le manager et ses collaborateurs, instaurer des relations sincères et authentiques :
  - être à l'écoute des collaborateurs,
  - savoir dire les choses de la meilleure façon qui soit,
  - faire que la communication interne soit la plus claire et transparente possible.
- donner le maximum de reconnaissance aux collaborateurs et à leurs besoins,
- accorder à ses collaborateurs un juste niveau d'autonomie,
- encourager les collaborateurs à se dépasser,
- développer les compétences et l'autonomie d'action et de décision des collaborateurs,
- donner du sens au travail,
- expliquer régulièrement quel est le rôle de chacun dans l'entreprise,
- garantir la cohésion et le bien-être des collaborateurs.

Il s'agit d'incarner une façon d'être au quotidien :

- se montrer compréhensif, s'ouvrir aux autres et les prendre en compte,
- faire preuve de respect et d'humanité.

Une attitude qui repose principalement sur la confiance et la communication.

Par un renforcement du bien-être au travail des collaborateurs, de leur qualité de vie, le management bienveillant contribue :

- à la diminution de la pression exercée par les managers sur les collaborateurs,
- au développement de la confiance, la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs,
- au renforcement de l'engagement des collaborateurs,
- à l'amélioration de la performance collective de la Caisse.

Pourquoi le management par la Bienveillance?

La personne humaine a besoin de bienveillance pour vivre et donner le meilleur d'elle-même.

Si elle ne reçoit pas suffisamment de bienveillance, le niveau de stress augmente et la motivation baisse.

Au contraire, si elle en reçoit abondamment, elle s'épanouit : le niveau de stress baisse et la motivation augmente.

En instaurant la bienveillance comme socle de leurs pratiques managériales, les managers, leurs équipes et l'institution ont beaucoup a gagné.

Intégrer la bienveillance à son management est le signe d'un changement fort de posture de la part d'un manager : écoute, prise en compte d'autrui, authenticité et simplicité.....le moyen de placer l'humain au cœur de la préoccupation du manager.

Le management bienveillant permet au manager d'être dans le respect de ses collaborateurs et en même temps de lui-même. Il associe l'exigence de l'activité et le respect des individus.

Ce n'est pas un mode de management "mou" où il s'agirait "d'être gentil" et de "tout accepter".

Il s'agit simplement d'être juste dans un contexte de travail exigeant.

La bienveillance sans exigence est de la complaisance, mais l'exigence sans bienveillance mène au stress et à la démotivation.

Notre approche du management bienveillant

L'approche proposée permet de mettre en œuvre un management bienveillant au travers :

- d'une posture et de comportements concrets mis en œuvre au quotidien

Les comportements et actions du manager bienveillant sont basés sur la prise en compte des besoins intrinsèques de l'humain au travail : respect, autonomie, sens, cohérence, équité, soutien, reconnaissance, liberté d'agir, créativité, expression, ...)

Ainsi, le management bienveillant est un management qui va encourager les comportements bienveillants, c'est à dire un management qui consiste à agir pour augmenter les émotions "positives" (satisfaction des besoins intrinsèques de l'humain au travail) et pour effondrer les émotions négatives (satisfaction des besoins intrinsèques de l'humain au travail).

- d'une pratique de la communication non violente

Concrète et pratique, la Communication Non Violente est un outil privilégié dans le monde du travail pour faciliter les relations au sein de l'entreprise. Elle contribue à la Qualité de vie au Travail par l'amélioration des relations entre tous les collaborateurs et la diminution des tensions.

La Communication Non Violente (CNV) est une méthode qui permet d'être clair, authentique, tout en étant ouvert et dans la compréhension de l'autre.

Cette approche de la communication invite chacun de nous à reconsidérer sa façon de s'exprimer, d'écouter et d'entrer en relation.

Elle permet:

- d'éviter les conflits, de trouver des solutions par une communication respectueuse de chacun.
- d'apaiser les tensions qui peuvent apparaitre en période de changement ou d'incertitude.

Déroulé de l'intervention

Matin : 9h00-10h00

Conférence interactive et dynamique:

- micro exercices pendant la conférence
- illustrations issues du terrain

Points clés de la conférence:

-Pourquoi la Bienveillance managériale? La preuve par les sciences-Qu'est-ce que le management par la Bienveillance?-Les notions de base pour faire évoluer sa vision du rôle managérial et les comportements qui en découlent-Déjouer les pièges et nos habitudes qui nous desservent-Les comportements du manager et leur impact-Communiquer avec bienveillance : Le processus de la communication non violente-La bienveillance commence par soi-même-Les conditions nécessaires au développement de la bienveillance managériale

10h00 - 10h30 Échanges Questions

10h30 - 10h45 Pause

Principe des ateliers thématiques :

Les ateliers permettent aux participants de construire des repères concrets sur

Il s'agit:

- de partager concrètement comment faire pour gérer les situations concrètes du terrain
- d'expérimenter une façon de faire et de dire les choses pour incarner une posture managériale propice à la confiance et la motivation

Durée de chaque atelier : 1 h00

Constitution de sous-groupes de 5 à 6 participants

Changement de constitution des sous-groupes à chaque atelier

Lancement des ateliers

3 temps par ateliers :

- Partage des pratiques existantes

- Apports et recommandations de l'intervenant
- Expérimentations de mise en application sur des situations concrètes

Nombre d'ateliers : 4

Cette journée permet de sensibiliser de façon très concrète les participants et de leur donner des premiers repères, pour changer leurs pratiques managériales.

Elle peut faire apparaitre des besoins pour continuer l'expérimentation et l'appropriation des apports et principes sous forme de formation collective ou d'accompagnement individuel des participants.

Exemples de situations traitées au travers des ateliers:

- Exprimer une insatisfaction sans “froisser“.
- Communiquer sur les erreurs commises
- Formuler un objectif de progrès
- Aider un agent à se responsabiliser : que choisit-il? comment compte-t-il faire? A quoi s'engage-t-il?
- Constater et partager des erreurs ou difficultés
- Remotiver, rassurer un agent, le faire remonter en confiance suite à une situation qui l'inquiète Faire des demandes de changement et les faire comprendre
- Faire un retour sur un progrès, valoriser un collaborateur, féliciter et remercier.
- Savoir dire non
- Accueillir un refus
- Réagir face à l’agressivité ou à une critique.
- Se comprendre en situation de désaccord (méthode de travail)
- Obtenir l’accord et l’engagement d’un collaborateur sur :

- Le respect des règles ;

- Le changement d’un comportement ;

- L’atteinte d’un objectif, d’une amélioration, d'un changement de méthode de travail,

- La réalisation d’une tâche qui n’est pas prévue

Programmation des ateliers :

10h45 - 11h00 Présentation des ateliers

11h00 - 12h00 Atelier 1 - Les comportements du manager

Repérer les comportements et conduites du manager à adopter pour maintenir et accroitre :

- La confiance et la motivation des collaborateurs.
- Le "bien-être" des collaborateurs.
- La cohésion de l'équipe.

- Quels sont les comportements à éviter pour diminuer les émotions "négatives"
- Quels sont les comportements à mettre en œuvre pour augmenter les émotions "positives"

13h30 - 14h30 Atelier 2.....Comment dire les choses

- Oser dire : Les principes de l'affirmation de soi
- Transformer les critiques et jugements en expression plus authentique et entendable pour l'autre
- Les 4 étapes du processus de la communication non violente
- Les freins et habitudes qui nous desservent

14h30 - 15h30 Atelier 3...Écouter vraiment

- Développer la bienveillance : L*es étapes d'une écoute empathique de l'autre:*
- Les attitudes "tue l'écoute"
- Les conditions d'une écoute authentique et vraie
- Éclaircir les “non-dits“
- Clarifier et faire exprimer les émotions et besoins de l'autre et développer une meilleure conscience de l'autre.
- Reformuler et Faciliter l’expression d’une demande par l’autre.

15h30 - 15h45 pause

16h00 - 17h00 Atelier 4...éviter le conflit par le dialogue et la compréhension mutuelle

- Clés pour gérer les désaccords de manière Gérer les désaccords de
- Conflit ou désaccord : une différenciation nécessaire
- Les risques à ne pas intervenir ou dire les choses
- Clarifier sa part de responsabilité et celle de l'autre

17h30 - 17h30 - Bilan de la journée

Intervenant

Dominique JOUBERT - Consultant Formateur

Méthodes mobilisées

Modalités d'évaluation et de validation:

Evaluation en amont : sous forme d'un questionnaire ou d'un entretien avec le formateur pour valider les prérequis, d'évaluer les besoins spécifiques et de déterminer le niveau de connaissances

Evaluation au cours de la formation : validation de la compréhension et de l'acquisition des connaissances sous forme mises en situations, de réflexions collectives et d'utilisation d'outils de diagnostic

Evaluation à chaud : à l'issue de la formation, un bilan oral et une évaluation écrite permettront d'apprécier la qualité de la prestation et de mesurer l'efficacité de l'action au regard des objectifs globaux

Evaluation à froid : réalisée avec un outil interne Caf

Attestation de suivi : Feuille de présence

Attestation de participation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action sera remise aux stagiaires à l'issue de la formation

---

Accessibilité:

Nos formations sont accessibles à tous les agents Caf. Pour toutes

personnes en situation de handicap, nous vous invitons à nous contacter afin d'étudier ensemble les modalités d'accès à la formation et de nous transmettre tout document nécessaire pour l'ajustement des prestations et la mise en oeuvre de dispositifs adaptés.

Niveau d'accessibilité des prestations proposées dans les locaux de l'EGOC : fiche informative du registre public d'accessibilité disponible sur le site de l'EGOC : Page « Contact et Accessibilité »

Délais d'accès à la formation:

Délais d'accès entre la demande et le début de la prestation : engagement d'une réponse dans les 15 jours ou conditionné aux délais de procédures de marché (1 mois pour les sessions INTER).

Pour toutes informations administratives, pédagogiques, d'accompagnement aux personnes ou d'une adaptation de la formation sur mesure, vous pouvez nous contacter au 02 99 29 82 42 ou 02 99 29 82 43
