



KER MANAGEMENT

📍 20 Kerbras 29300 Mellac

☎ 06 63 47 25 73

✉ contact@ker-management.fr

🌐 ker-management.fr



PROGRAMME DE LA FORMATION EN MANAGEMENT

MANAGEMENT BIENVEILLANT EN ENTREPRISE ET SOCIETE. (NIVEAU 1)

3 JOURS

Public visé

Formation accessible aux professionnels des entreprises et sociétés ayant des fonctions d'encadrement ou souhaitant accéder à ces fonctions.

Le groupe de stagiaires durant cette formation ne pourra excéder le nombre de 10.

Prérequis

Aucun prérequis n'est exigé si ce n'est la maîtrise de la langue française écrite et orale.

Quelques notions en droit social, non obligatoires, pourront faciliter la compréhension des thèmes abordés.

Accessibilité des personnes handicapées

Nous veillons au respect des conditions d'accueil des Publics concernés et étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas où cela s'avérerait impossible, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

Pour toute question concernant une situation de handicap, quelle qu'elle soit, et pour évaluer et anticiper les aménagements nécessaires à votre participation, merci de prendre contact avec François Musy au 06.63.47.25.73 ou par mail à l'adresse contact@ker-management.fr.

Objectifs

L'objectif de la formation fait référence à une compétence à acquérir dans un environnement professionnel.

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Définir l'absentéisme et ses origines
- Identifier les situations favorisant l'absentéisme
- Mettre en relation les précis de psychologie sociale avec des situations concrètes de management (soumission à l'autorité, effets de groupe)
- Interagir avec ses agents pour favoriser le management bienveillant
- Identifier et agir de manière graduée face aux situations dégradées
- Se positionner légitimement en tant que « Manager »
- Assumer les frontières des fonctions d'encadrant
- Utiliser de nouvelles techniques d'agilité

Cette formation apportera un transfert immédiat des compétences acquises à l'exercice professionnel attendu.

Durée du parcours et délais de réalisation

3 jours soit 21 HEURES

En l'état actuel, nous avons la possibilité de vous garantir l'exécution d'une session sous les 4 prochains mois.

Formateurs

Formateurs - consultants experts disposant d'une expérience significative professionnelle et de formation auprès de public et maîtrisant parfaitement la discipline enseignée.

Nos Consultants Formateurs sont évalués selon le référentiel de notre démarche qualité interne.

Dans le cadre de cette formation

Nom du Formateur	MUSY FRANCOIS
Expérience Professionnelle	Cadre de sante, cadre supérieur administratif, CHARGE DE MISSION RH, AAH
Niveau de Formation	diplôme universitaire rh, licence administration publique, cursus école des hautes études en sante publique

Contenu de la formation

La formation proposée sur trois jours en fonction des modules souhaités, permet au stagiaire d'acquérir des connaissances de principes de management éclairées par la psychologie sociale adaptée au travail. Elle permet également au stagiaire de mieux se positionner dans son environnement et d'éviter les spirales descendantes.

Thèmes abordés durant la formation :

→ **L'absentéisme**

L'une des caractéristiques les plus répandues lorsque les agents se situent dans un environnement difficile est la constatation de comportement de fuite et de rejet. L'absentéisme ne se résumant pas à un taux mais c'est une approche globale qui doit éclairer les facteurs le favorisant.

→ **Le Management bienveillant**

L'évolution de la société autour du concept « Travail » a profondément été modifiée ces dernières décennies. La société accordant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, celui-ci imprègne le Management moderne. Les évolutions de cette société doivent se traduire par une évolution du management. Le management positif est un management basé sur plusieurs postulats simples.

Les règles font barrage à l'initiative. Les agents dans les entreprises sont déjà soumis à une multitude de contraintes (juridiques, éthiques, médicales, ...). Est-il indispensable de concevoir des règles de management contraignantes si l'on souhaite favoriser l'initiative qui alimente le bien-être de l'agent et par conséquent sa productivité ?

La confiance est donc un élément très important qui en quelque sorte recharge la batterie de la motivation. Cette confiance a cependant besoin d'être alimentée en permanence. Non pas par la récompense obligatoire mais parfois aussi par une reconnaissance de l'importance que l'agent a dans la chaîne de l'établissement. L'organisation ne saurait fonctionner sans Agent de service, directeur, cadre, informaticien, plombier, ... L'ensemble de ces fonctions ont besoin de reconnaissance comme Abraham Maslow le traduit dans sa pyramide de besoins essentiels. Outre les objectifs institutionnels, les valeurs portées par l'établissement et l'encadrement sont motrices et souvent un enjeu occulté par la charge de travail mise en avant dans le quotidien. Pourtant, ces valeurs sont là aussi un levier considérable d'accroissement de l'adhésion des agents et de la corrélation entre leur travail et ce qu'ils sont.

→ **L'autorité**

L'autorité est un thème souvent connoté négativement. Cependant elle est indispensable dans les organisations car elle permet d'incarner un cadre. Ce cadre et ses frontières vont fluctuer mais cela est nécessaire. L'autorité a un effet de réassurance sur les équipes.

→ **La cohésion**

La cohésion est une équation difficile à trouver. La recherche de solutions adaptées pour chaque niveau favorisera cette cohésion qui aura pour effet des gains sur les différents thèmes présentés ci-dessus.

Ce programme pédagogique est donné à titre indicatif et pourra être modulé en fonction du niveau, attentes et besoins du public, notamment lors du retour des fiches de renseignements.

Notre pédagogie

Nous utilisons une pédagogie constructive c'est à dire qu'elle s'appuie sur les représentations ancrées des apprenants pour en construire de nouvelles par l'expérience.

Nous alternons des temps théoriques et des temps de mise en pratique. Chaque période est suivie systématiquement de « feed back » individuel et/ou collectif.

Notre formateur s'appuie sur des exercices, des mises en situation, des jeux de rôles, des ateliers ludiques, à la fois pour faire participer l'ensemble des stagiaires, mais aussi pour renforcer la pédagogie active et positionner le stagiaire au cœur de son apprentissage, il devient acteur et non spectateur de l'acquisition de savoirs et du développement de ses compétences.

Cette méthode complétant les données théoriques s'inscrit dans une démarche pratico-pratique basée sur l'interaction des membres du groupe entre eux et avec le formateur.

Des ateliers, mises en situation permettant l'ancrage des notions théoriques abordées au cours d'une séquence sont mis en place. Par exemple pour ce thème, pourront être simulés :

Gestion des émotions

Escape Game sur la gestion de situations managériales

Des situations de communication en lien avec les thèmes abordés

Moyens pédagogiques

Matériels et supports : Présentations rétroprojecteur, TBI, paper board | Supports Power Point et Prezi dans de nombreux cas.

Sont remis aux stagiaires : Support de cours et documentations | Analyses | Synthèses.

La diversité de notre matériel utilisé permet la stimulation de plusieurs canaux de communication : le verbal/ auditif, le visuel (la projection, vidéos pédagogiques, supports écrits), afin de s'adapter aux capacités de compréhension et de mémorisation de tous.

Évaluation et suivi pédagogique

Un test QCM est donné en fin de formation aux stagiaires et des évaluations par des mises en situations pratiques font également partie des moyens mis en œuvre par ker Management pour s'assurer des acquis et réaliser un suivi pédagogique optimal.

L'évaluation se retrouve sous trois formes :

La diagnostique ; par le biais du questionnaire de positionnement pour identifier les besoins et favoriser l'adaptabilité de la formation ;

La formative ; reprend toutes les situations et retours qui seront créés et faits par notre formateur au cours de la formation pour favoriser l'apprentissage ;

La sommative ; le but n'est pas de favoriser l'apprentissage mais de mesurer les acquis. En général par le biais de nos questionnaires en fin de formation.

La mise en place des différents types d'évaluation ci-dessous ainsi que d'autres outils nous permettent de réaliser un retour sur nos prestations et d'ajuster les formations futures. Les avis des stagiaires jouent également un rôle primordial dans l'amélioration de nos prestations.

Les 3 formes d'évaluation présentées précédemment (diagnostique, formative, sommative).

Questionnaire de satisfaction à chaud (recueil des impressions du stagiaire à la fin de la formation).

Questionnaire de satisfaction à froid qui est envoyé sous 4 mois après la formation pour conclure la qualité du module suivi.

Remise d'une attestation de fin de formation.

Questionnaire d'auto-évaluation du formateur permettant de comparer son ressenti avec celui des stagiaires afin d'ajuster les futures formations.

Sanction pédagogique

Attestation de formation remise à chaque stagiaire - Avis commenté d'aptitude en lien avec la discipline suivie.

Mis à jour le 31 janvier 2022