Programme de formation

Leadership bienveillant et performance durable

Public	managers, encadrants, responsable d'équipes
Objectif général	Les organisations évoluent dans des environnements marqués par l'intensification du travail, l'incertitude, les transformations rapides et des exigences accrues de performance. Dans ce contexte, les managers jouent un rôle central dans la régulation du travail, la prévention des risques psychosociaux (RPS) et le maintien de l'engagement des équipes. La recherche récente montre que la performance durable repose moins sur la motivation individuelle que sur la capacité du management à agir sur les **conditions de travail**, l'équilibre entre **exigences et ressources**, et la qualité des relations professionnelles (sécurité psychologique, coopération, clarté des attentes). Cette formation vise à outiller les managers pour conjuguer **exigence professionnelle, efficacité collective et préservation de la santé mentale**, dans une logique de prévention primaire.
Objectifs pédagogiques	A l'issue de la formation, les participants seront capables de : • Décrire les principes fondamentaux du leadership bienveillant et leurs impacts sur la performance durable • Distinguer bienveillance, laxisme et exigence professionnelle. • Identifier les facteurs organisationnels et les comportements managériaux impactant la performance et la santé mentale. • Mettre en œuvre des pratiques de leadership favorisant la sécurité psychologique, la coopération et l'engagement. • Réguler les situations de surcharge, de tension ou de sous-performance par des pratiques managériales structurantes • Repérer les signaux faibles de risques psychosociaux et agir dans le respect de son rôle de manager. • Construire un plan d'action personnel pour développer un leadership bienveillant au quotidien
Pré requis	manager une équipe
Durée	7h
Effectif	Jusqu'à 12 participants
Modalités de formation	Présentiel
Moyens pédagogiques	• Accès à notre plateforme regardepsy formation pour les formations e-learning • Méthodes pédagogiques ludiques et participatives (Ludo pédagogie) • Approche expérientielle et interactive, outils concrets et transférables, supports de présentation transmis aux participants • Ateliers participatifs, cas concrets, travaux en sous-groupes, jeux ludo?pédagogiques • Auto?évaluations et partage des représentations • Élaboration d'un plan de développement personnel en fin de formation
Validation des acquis	• Quiz avant/après • Mise en situation et étude de cas • Tour de table final
Sanction de la formation	Attestation de formation et certificat de réalisation

Programme

F1 : Leadership bienveillant et performance durable : de quoi parle-t-on

P1 : Évolutions du travail et impacts sur la santé mentale

P2 : Clarification des notions : bienveillance, exigence, performance durable, laxisme, complaisance.

P3 : Lien entre bienveillance, motivation et performance durable

P4 : Responsabilité du manager dans la prévention primaire des RPS

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager les aménagements nécessaires.

F2 : Réguler le travail : exigences, ressources et conditions de performance

P1 : Le modèle Exigences / Ressources (charge, priorités, autonomie, soutien, moyens)
P2 : Identifier les déséquilibres générateurs de stress et de démobilisation
P3 : Leviers managériaux concrets : arbitrage, priorisation, simplification, coopération
P4 : Études de cas issues des situations des participants

F3 : Sécurité psychologique et management exigeant

P1 : Définition et apports de la sécurité psychologique
P2 : Encourager la prise de parole, l'erreur constructive et l'entraide
P3 : Sécurité psychologique et standards professionnels : trouver le juste équilibre
P4 : Favoriser un climat de confiance au quotidien
P5 : Dire les choses difficiles : feedback, recadrage, gestion des erreurs

F4 : Prévenir les dérives et agir sur la santé mentale au travail

P1 : Comportements managériaux à risque
P2 : Repérage des signaux faibles de RPS
P3 : —
P4 : Frontières de rôle du manager : ce que je fais / ce que je ne fais pas
P5 : Coopération avec les relais internes et externes (RH, SST, médecine du travail)
P6 : Posture et comportements du leader bienveillant

F5 : Ancrer les pratiques : plan d'action et transfert en situation

P1 : Alignement valeurs-actions
P2 : Rituels de leadership protecteurs (choix d'un rituel managérial à expérimenter)
P3 : Élaboration d'un plan d'actions individuel et réaliste
P4 : Engagement de transfert et choix des indicateurs de suivi

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager les aménagements nécessaires.