



# Le rôle du manager dans le pouvoir disciplinaire de l'employeur

*Ou comment gagner en sérénité et en équité au sein des équipes ?*

## VOTRE CONTEXTE

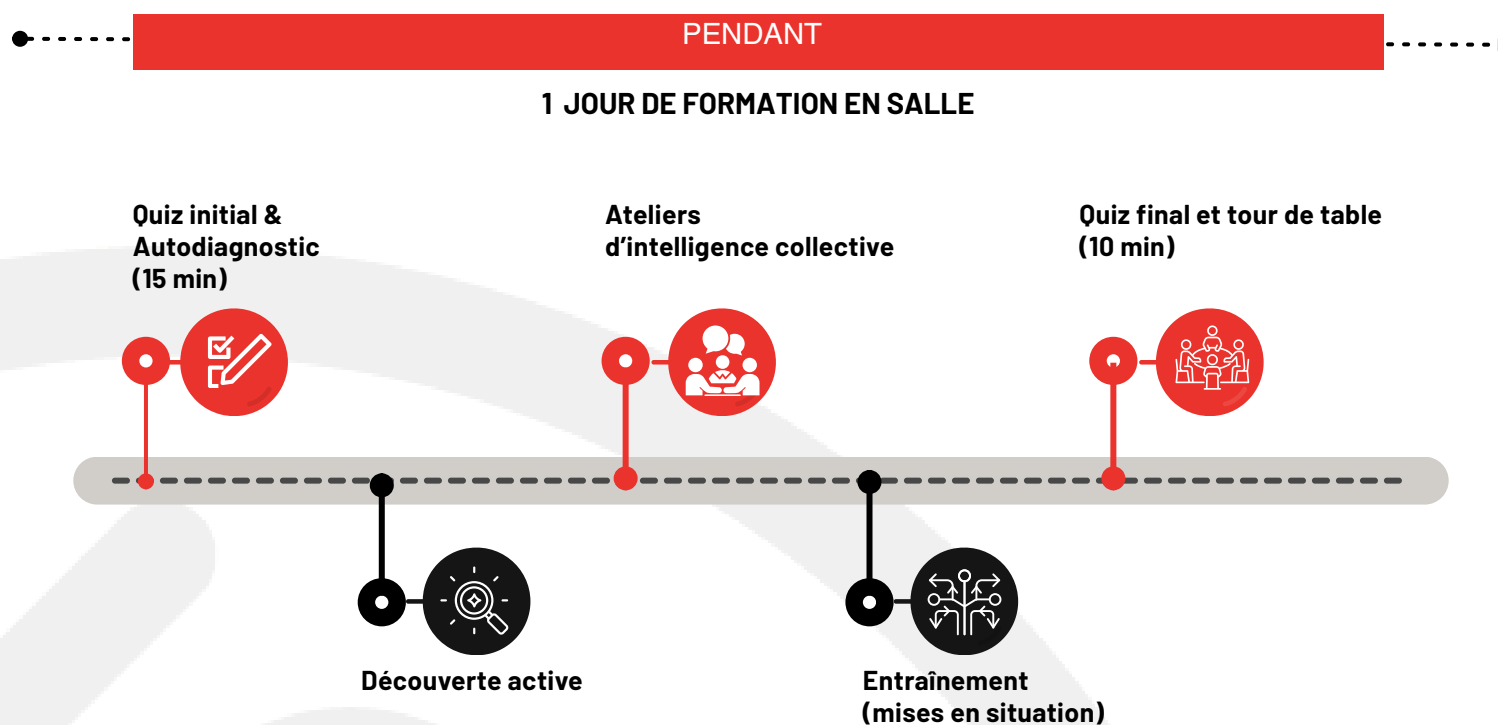
**Aujourd'hui, beaucoup de managers appréhendent l'exercice de leur autorité, et en particulier de celle liée au pouvoir disciplinaire de l'employeur, le percevant comme une sanction plutôt que comme un outil de pilotage.**

L'hésitation face au cadre légal et la peur du conflit peuvent générer un sentiment d'inéquité dans les équipes et fragiliser la crédibilité du management. Cette incertitude peut peser sur l'ambiance de travail... mais aussi sur la sécurité juridique de l'entreprise.

- **Pour le Manager** : Gagner en assurance pour traiter les "hors-jeux", formaliser les incidents sans stress et sécuriser sa pratique quotidienne.
- **Pour l'organisation** : Une culture de l'exigence bienveillante où l'équité de traitement renforce l'engagement.

## NOTRE SOLUTION

Une formation **courte** et **clé-en-main**, pouvant être enrichie d'un **accompagnement personnalisé à distance**.



## LES + DE CETTE FORMATION

Nous concevons un programme sur-mesure pour répondre à vos enjeux et contraintes organisationnelles.

### 1. Un programme co-construit avec vous

Nous pouvons adapter les cas pratiques aux réalités de terrain de vos managers et à vos usages internes pour un impact opérationnel immédiat.

### 2. Un levier de leadership et de sécurité

Au-delà de la théorie, la formation donne aux managers les clés pour sécuriser leurs actions de recadrage, affirmer leur posture face aux manquements et transformer le cadre en moteur d'équité collective.

### 3. Une pédagogie tournée vers l'action

Chaque séquence alterne apports ciblés, échanges entre pairs et mises en situation concrètes, guidés par des experts engagés.

## PUBLIC VISÉ PAR LA FORMATION

- Managers de proximité
- Managers intermédiaires
- Managers de managers

## MODALITÉS DE FORMATION

- **Formation INTRA** organisée sur mesure
- **10 participants** max. / groupe
- **1 jour**, soit 7h
- **Formation en salle ou classe virtuelle avec option Blended Learning** : vidéos et entraînements, RDV avec un expert

## **PRÉREQUIS RECOMMANDÉS**

Pour maximiser l'efficacité de la formation, nous recommandons les prérequis suivants :

- Exercer des fonctions d'encadrement d'équipe pour ancrer les apprentissages dans des situations réelles de terrain.
- Être disposé.e à s'engager dans une démarche réflexive afin d'analyser ses pratiques et faire évoluer sa posture.

## **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**

A l'issue de la formation, les apprenants seront capables de :

- Comprendre le continuum qui va de « poser le cadre » à « exercer le pouvoir disciplinaire »
- Identifier le rôle du manager et sa complémentarité avec la fonction RH dont savoir formaliser les incidents de comportement, si nécessaire en coopération pour garantir une réponse proportionnée et constructive.
- Connaître le cadre légal lié au pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Gagner en sérénité dans les situations de non-respect des règles (en individuel et en collectif) et savoir interagir de façon constructive dans ces situations

## **CONTENU DE LA FORMATION**

### **Temps 1 : Maîtriser le cadre et les fondamentaux du droit social**

- S'approprier le rôle d'autorité du manager.
- Comprendre sa complémentarité avec celui de la fonction RH.
- Comprendre le continuum qui va de « poser le cadre » à « exercer le pouvoir disciplinaire » & connaître les règles liées au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

### **Temps 2 : Poser une exigence en collectif**

- Comprendre les freins à poser une exigence
- Définir le cadre et les règles du jeu du collectif : pourquoi, comment ?
- S'exercer à poser une exigence en collectif dans des situations concrètes.

### **Temps 3 : Poser une exigence en individuel**

- Pratiquer le feedback constructif comme levier de régulation immédiat.
- Comprendre la nécessité et la technique du recadrage individuel en s'appuyant sur des cas pratiques.
- S'entraîner à la conduite d'entretiens de recadrage pour gagner en aisance émotionnelle.

## **MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

Une approche pragmatique, centrée sur l'apprenant et son quotidien, où sont combinés :

- Apports de contenus et exemples d'un formateur, expérimenté dans des missions de conseil en relations sociales et d'accompagnement de managers de terrain.
- Ateliers d'intelligence collective et temps de réflexion entre pairs autour de situations réelles (démonstration - analyse - partage de pratiques)
- Entraînement avec des outils métiers opérationnels (mise en situation - training)

## **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

- Evaluation des connaissances initiales et finales via un QCM et évaluation de la progression sur les différents objectifs de formation via une grille d'auto-positionnement.
- Evaluation de la satisfaction à chaud via un questionnaire en ligne.
- Evaluation à froid du transfert des apprentissages en situation de travail via un questionnaire en ligne ou lors d'un l'atelier RETEX à J+ 3 mois.
- Remise d'un certificat de réalisation en fin de formation.

## **NOS CONVICTIONS**

### **Distinguer l'individu de ses actes**

Recadrer un fait et non une personnalité préserve le climat de travail.  
Cette neutralité déamorce et sécurise l'intervention.

### **Garantir l'équité collective**

Sanctionner un "hors-jeu" protège la cohésion et la crédibilité du manager.  
Le respect des règles communes est le socle de la justice sociale.

### **Préparer pour sécuriser**

Anticiper l'échange évite l'escalade émotionnelle et garantit la conformité du message.  
Un cadre connu en amont légitime l'exercice de l'exigence.

## **BUDGET DE LA FORMATION**

**1 jour en présentiel - ou 2 x 0,5j en classe virtuelle**

Tarif indicatif **1 850 € ht / jour**

## **MODALITÉS ET DÉLAI D'ACCÈS**

Sur demande via le formulaire « nous contacter » sur notre site [www.kronos.fr](http://www.kronos.fr), par mail [cvanhille@kronos.fr](mailto:cvanhille@kronos.fr) ou par téléphone 06 71 40 19 88.

Entre 1 et 3 mois de délais entre le moment où la proposition est acceptée et le début de la formation.

## **ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

- Merci de nous informer sur les situations de handicap afin d'adapter les modalités pédagogiques aux objectifs de la formation.
- En collaboration avec une Ressource Handicap Formation (Agefiph), un référent handicap Kronos met en place des solutions adaptées pour compenser les conséquences du handicap et assurer des conditions d'apprentissage inclusives.
- Contact référent handicap : [bperes@kronos.fr](mailto:bperes@kronos.fr)

### **En savoir plus ?**

Contactez Clémence Vanhille - [cvanhille@kronos.fr](mailto:cvanhille@kronos.fr) - 06 71 40 19 88