

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

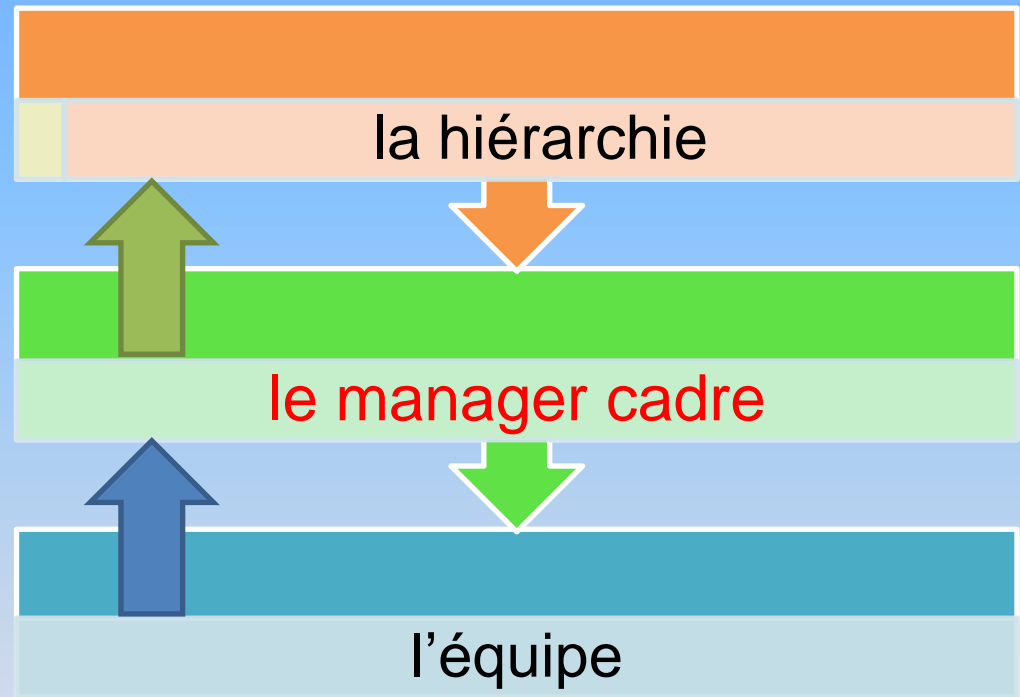
Formation Prévention
des Risques Psychosociaux



Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

le rôle du manager cadre

observateur actif,
diffuseur,
porte-parole,
régulateur,
répartiteur,
leader,
négociateur, etc.



C'est une place de pressions et tensions
au cœur des problèmes liés aux RPS

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

La prévention des RPS aussi une question de management

*Il faut préparer et former les managers au rôle de manager ainsi qu'« anticiper et **prendre en compte l'impact humain** des changements ».*

(extrait du rapport au Premier Ministre sur le « bien-être et l'efficacité au travail », février 2010)

*Il est important de « revenir aux fondamentaux du management, **en redonnant toute leur place aux comportements individuels** ».....».*

(extrait du rapport du Sénat sur le mal-être au travail, juillet 2010)

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

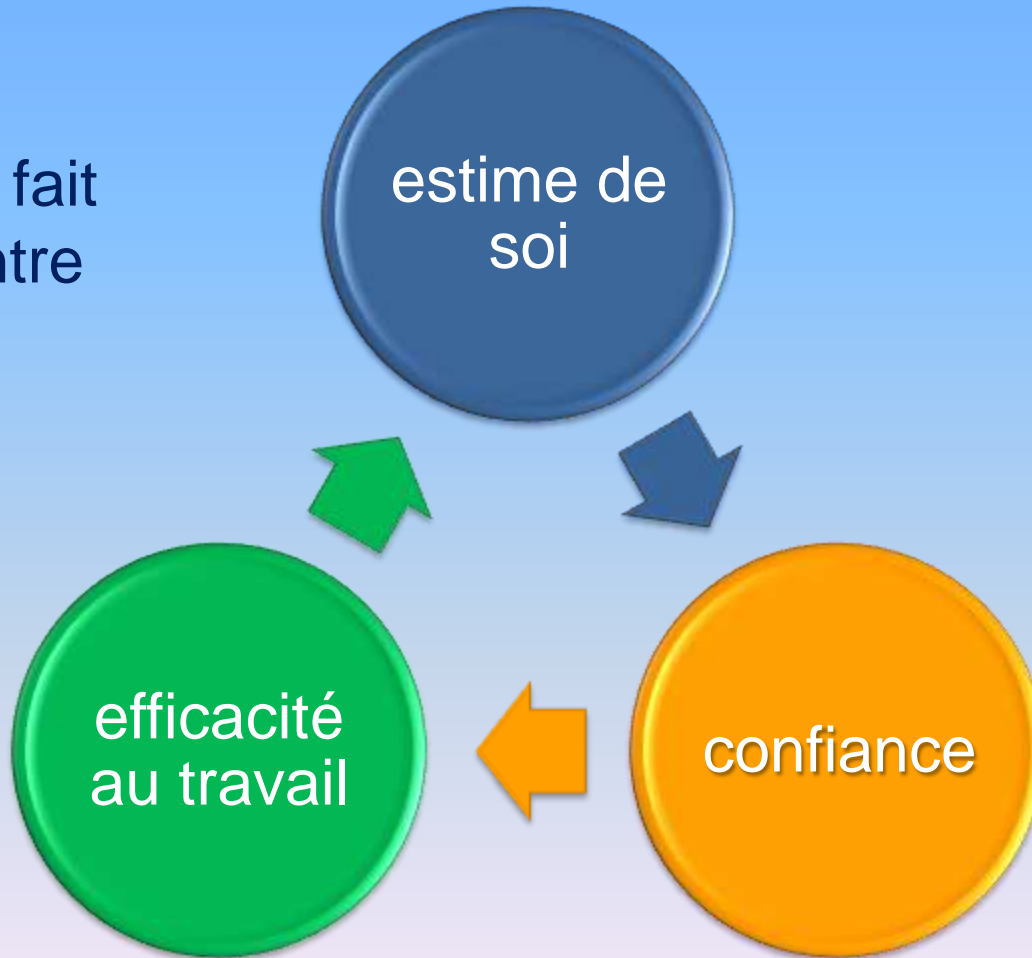
Dans cette formation les RPS sont abordés
sous l'angle positif de la PRÉVENTION
et du bien-être au travail

RESPONSABILISER SANS CULPABILISER

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Agir plutôt que réagir

Ainsi est fait
le lien entre



Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Manager le bien-être
« ET L'EFFICACITÉ » car
cette formation permet
aussi une montée en
compétences du cadre.

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Par une démarche structurée

1. une compréhension approfondie des RPS en milieu professionnel
2. l'évaluation des situations par la prise en compte des besoins
3. l'usage de techniques de communication efficaces
4. un leadership fondé sur des valeurs
5. une réflexion sur son style de management permettant un plan d'action

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Agir plutôt que réagir

1. **une compréhension approfondie** des RPS en milieu professionnel : un repérage dans un univers à la fois familier mais aussi complexe avec des paramètres inconnus



Agence Nationale
pour l'Amélioration
des Conditions de Travail

Santé et sécurité au travail

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Agir plutôt que réagir

2. **l'évaluation des situations** par la prise en compte des besoins de chacun dans son style de management : ceux des collègues et les siens



Les besoins fondamentaux sont souvent facteurs de motivation

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Agir plutôt que réagir

3. **l'usage de techniques de communication efficaces** avec des repérages au niveau des émotions, des attitudes de défense, du langage corporel, de la communication orale et écrite



Les jeux en stage, les échanges sur des cas vécus, l'interactivité permettent d'enrichir le ressenti, l'expérience et la compréhension

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Agir plutôt que réagir

4. un leadership fondé sur des valeurs professionnelles et personnelles

Valeurs de l'institution	Valeurs de l'équipe
Valeurs du poste	Valeurs personnelles

Retrouver du sens à son activité professionnelle et personnelle et à celle de son équipe

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Agir plutôt que réagir

5. **une réflexion sur son style de management**

permettant la mise en place d'un plan d'action

Le stage se termine sur un plan d'action individuel (et de groupe) : "*Qu'est ce que je peux mettre en pratique sur mon lieu de travail demain ?*"



Il peut être proposé un suivi de coaching à définir suivant les besoins des stagiaires.

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Des témoignages

Ces pratiques sont expérimentées en coaching d'équipes avec succès

- *J'ai appris à mieux me connaître. J'ai appris les "clés" pour communiquer dans les situations de blocage.*
- *J'ai pris conscience de l'importance des mots, des non-dits.*
- *J'ai découvert qu'il y a une vraie confrontation entre ce que je ressens et ce que les autres me renvoient.*

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Une formation action

Le stage se déroule sur 3 jours

- J1 + J2 consécutifs : le stage lui-même
- J3 1 mois plus tard : un suivi après expériences sur le terrain



Il peut être proposé un suivi de coaching à définir suivant les besoins des stagiaires.

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Un suivi dans le temps

J3 : 1 journée de suivi 1 mois plus tard pour

- Accompagner les managers dans leur démarche d'évolution
- Mesurer l'écart entre pratique en stage et réalité du terrain
- Identifier et dépasser les freins à sa pratique managériale,
- Faire jouer l'intelligence collective
- Émettre un plan d'action à moyen et long termes



Il peut être proposé un suivi de coaching à définir suivant les besoins des stagiaires.

Manager le bien être (et l'efficacité) au travail

Contact



cabinetarabesc.yp@laposte.net

Tél : 06 99 233 421

<http://www.arabescmanagement.fr/>