

DE LA GESTION DU STRESS ... A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DE SON EQUIPE

Le stress dans l'entreprise peut être assimilé à une sorte de virus qui gangrène petit à petit le fonctionnement d'une équipe de travail, puis sa performance. La montée en charge de ce stress peut se traduire par des manifestations de tous ordres, des peurs, des incivilités, du mal-être, du harcèlement, de l'épuisement, ...

Et c'est là qu'intervient, en mode préventif et en mode curatif, le rôle psychosocial du Manager qui, au-delà des considérations juridiques liées au sujet, appelle à l'expression de postures de management ad hoc.

C'est du reste, tout l'enjeu de ce module de formation qui, au-delà de permettre aux managers de cartographier le niveau de stress et des risques psychosociaux potentiels au sein de leur équipe, les renvoie aux fondamentaux d'un management durable ...

Objectifs de la formation

- Savoir reconnaître les premiers signaux de stress collectifs et individuels au sein de son équipe
- Définir et intégrer ce que recouvre la notion de risques psychosociaux
- Apprendre à réaliser un diagnostic des RPS de son unité
- Se (re)centrer sur les dimensions fondamentales du management pour prévenir et gérer les risques psychosociaux
- Elaborer et mettre en place un plan de prévention et de remédiation des RPS au sein de son management quotidien.

Eléments de la formation

- 1. Le « savoir détecter » les situations de stress au sein de son unité**
 - Les caractéristiques, sources et symptômes du stress
 - Les manifestations observables du stress : symptômes visibles, indicateurs clés, ...
 - Les conséquences du stress sur un groupe, une personne : ambiance, absentéisme, conflit, fatigue chronique, ...
- 2. Des manifestations de stress aux risques psycho-sociaux**
 - La connaissance de l'environnement juridique à l'origine de la législation des RPS :
 - La loi AUROUX 1982
 - L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail de 2004
 - L'accord français de Juillet 2008
 - Les faits marquants jusqu'en 2009 ...
 - La prise en compte de la portée de cet environnement législatif à travers l'exposé de chiffres clés
 - Les différents types de risques psychosociaux : TMS, stress, harcèlement, épuisement professionnel, dépression, accident du travail, violence, souffrance au travail, suicide, ...
 - L'ampleur du phénomène et son impact sur le plan individuel, collectif et sociétal
 - L'importance de la prévention des RPS dans l'entreprise et au sein de sa propre unité
 - La prise de conscience du coût du stress au travail.
- 3. Le manager face aux risques psychosociaux**
 - Le manager face à des injonctions contradictoires : de la performance et la réalisation des objectifs au management harmonieux de l'équipe
 - Le manager à la source de la détection des difficultés : anticiper, repérer, détecter, communiquer, ...
 - Le manager à l'initiative de la prévention et de la remédiation : alerter, agir, ...
 - La connaissance de l'organisation de l'entreprise en matière de risques psychosociaux : les personnes relais, le rôle des différentes instances (DRH, médecine du travail, partenaires sociaux, ...)

Durée

2 jours, soit 14h de formation

Prérequis

A partir de grilles d'analyse remises et de divers indicateurs communiqués, les managers et futurs participants à la formation, dressent une analyse des niveaux de stress et des risques psychosociaux potentiels au sein de leur unité.

Public

Tous les managers, supérieurs et intermédiaires, ...

Consultant formateur

Consultant sénior en Management, coach et expert certifié en risques psychosociaux ayant une expérience de plus de 20 ans en entreprise dans des responsabilités de direction d'équipes importantes.

Contact

Par téléphone :

01 83 64 08 90

du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h00

Par fax :

01 83 64 08 95

Par courriel :

contact@synthique.com

Eligible
au DIF

4. Le bon sens managérial pour diminuer le stress et les risques

Les principes d'une communication écologique : Quoi dire ? A qui ? Quand ? Comment ?

- Les critères pour formuler une critique acceptable et surtout acceptée
- Les principes du feed-back et de la reconnaissance positive
- Autre fondement : l'observation et l'écoute actives
- L'entretien de la coopération au sein de l'équipe
- La clarification des tâches et la définition des priorités collectives et individuelles
- La charte de fonctionnement relationnel et professionnel au sein de l'équipe
- ...

5. Du diagnostic au plan de prévention des RPS

- L'adaptation d'une démarche générique à l'étude des RPS de son unité opérationnelle
 - Les 7 thèmes pour identifier les RPS et les différentes étapes
 - Le calendrier de mise en œuvre de la démarche
 - Le lien possible avec le DU : document unique
- Le choix des outils de diagnostic à son périmètre de responsabilité
 - La grille d'analyse de la situation problème
 - La grille de caractérisation du problème par les acteurs
 - Le test de MASLACH pour avoir une appréciation du niveau de stress au travail
 - Le test de KARASEK sur le contenu du travail des collaborateurs
 - ...
- L'élaboration d'un plan de prévention
 - Les 3 niveaux de prévention des RPS : primaire, secondaire, tertiaire
 - Les leviers d'action du manager
 - Les grands principes de la mise en œuvre du plan en termes de suivi et de communication

6. Pour un management durable au quotidien ...

- Les attitudes et actes qui favorisent le bien-être au travail : dans les relations manager/collaborateur, manager/équipe, à l'intérieur de l'équipe
- La modulation de son style de management en fonction des situations et des personnes
- La centration sur le développement de son équipe et des personnes dans leurs activités quotidiennes et sur le long terme
- La propension à donner du sens : avoir un cap clair et un projet attractif pour tous !

Méthode pédagogique

- Description : Ce module pourrait s'intituler « scènes de vie courante au sein d'une équipe de travail ».

En effet le module de formation est conçu comme un simulateur d'activité, parfaitement scénarisé et qui au fil des événements jalonnant la vie de l'unité, met en exergue des phénomènes qui s'expriment individuellement et collectivement.

Les formés apprennent à identifier les facteurs de stress au sein de l'organisation et des personnes, intègrent le stade d'évolution vers des risques psychosociaux potentiels, s'attachent à les décrypter et à les prévenir, développent des modes de remédiation en s'appuyant notamment sur les ressorts fondamentaux d'un management durable.

Au fil des mises en situation, des exposés théoriques et pratiques qui ponctuent cette étude de cas de 2 jours, les managers apprennent à prévenir le stress et les RPS au sein de leur unité et amorcent la mise en œuvre d'un plan d'actions associé à leur propre unité.

- Support : Document du participant : synthèse & points clés de la formation
- Evaluation : Grille d'évaluation des objectifs
- Attestation de stage : Remise en fin de formation

Informations pratiques

Site Web : www.synethique.com

PARIS :
58 avenue de Wagram
75017 Paris

COMPIEGNE :
Immeuble Le Millenium
Rue Robert Schuman
60610 Lacroix St Ouen

Tél. : 01 83 64 08 90
Fax. : 01 83 64 08 95
E-mail : contact@synethique.com