

Le manager et les risques psychosociaux

PROGRAMME

PUBLICS / PREREQUIS

Managers

OBJECTIFS

- Comprendre et détecter les manifestations des RPS dans le travail
- Intégrer la prévention de la souffrance au travail dans ses pratiques managériales
- Adapter son mode de management
- S'inscrire dans son rôle de préventeur et savoir qui et quand alerter face à une situation de souffrance avérée

PÉDAGOGIE

Approche qui vise à placer d'emblée les participants dans leur rôle de préventeur

Apport théoriques

Partage d'expériences

Mises en situation

VALIDATION

Attestation de formation

DURÉE

2 jours, soit 14 heures de formation

NOMBRE DE PARTICIPANTS

4 à 12 personnes

- [Les types de risques psychosociaux et leurs enjeux
- [Notion et dynamique de souffrance au travail
- [L'importance de la prévention des RPS dans l'entreprise
- [Le manager face aux injonctions contradictoires
- [Les caractéristiques du stress
- [Repérer les signaux d'alerte
- [Stress et harcèlement, où est la frontière ?
- [Préserver la santé mentale des collaborateurs : le rôle déterminant du manager de proximité
- [Intégrer la prévention des RPS dans le management au quotidien
- [Quelques éléments de psychologie inter personnelle pour connaître les types de personnalités et les types de stress
- [Les pièges relationnels à éviter, les jeux psychologiques
- [Adapter le style de management en conséquence
- [Prévenir le stress professionnel : les outils à disposition du manager

■ Communiquer efficacement pour accompagner le changement

■ Psychologie du changement et focus groupes

- ┌ La courbe d'apprentissage du changement.
- ┌ Les marches du changement.
- ┌ L'arbre à personnages.
- ┌ Scénario rose / scénario noir

■ La communication du changement

- ┌ La matrice attractivité / crédibilité.
- ┌ Le mix com.
- ┌ Le plan de communication.
- ┌ Le kit communication.
- ┌ Les pièges de la communication

■ La formation du changement

- ┌ Analyse des besoins pédagogiques.
- ┌ Le plan de formation.
- ┌ La logistique de formation

■ L'accompagnement du changement

■ Anticiper les conflits et les risques liés au changement

- ┌ Mener des actions de veille.
- ┌ Repérer les signes avant - coureurs d'un conflit.
- ┌ Identifier la nature des conflits, leurs sources et amortir.
- ┌ Résoudre les problèmes.
- ┌ Comprendre les mécanismes du stress pour agir.
- ┌ Adopter la bonne posture et limiter les effets du stress.

■ Faire face aux situations de crise engendrées par le changement

- ┌ Agir tactiquement en alternant autorité, échanges et négociation.
- ┌ Maîtriser vos émotions et gagner en sérénité.
- ┌ S'affirmer sans agressivité.
- ┌ Comprendre les stratégies des acteurs, la notion de contrainte et de pouvoir.
- ┌ S'ouvrir pour rétablir la confiance.
- ┌ Identifier les "jeux psychologiques" pour les éviter et ne pas les reproduire.
- ┌ Organiser la cellule de crise.
- ┌ Communiquer.
- ┌ Sortir de la crise et préparer l'après.

■ L'accompagnement même du changement

- ┌ Le plan de transition.
- ┌ Le plan d'évolution managériale.
- ┌ Les ateliers de co – développement.
- ┌ La gestion des relations sociales.
- ┌ L'humour comme facilitateur du changement.

■ Les techniques de la médiation pour accélérer l'acceptation du changement

■ Adopter la posture du manager coach pour accompagner le changement

- ┌ Caractériser les postures facilitantes et non-facilitantes.
- ┌ Aider les autres à acquérir cette posture.
- ┌ Comprendre et s'approprier l'état d'esprit et les outils de la médiation

■ L'écoute en entretien individuel : faire jaillir le sens et les intérêts réels

- ┌ Pratiquer l'écoute active.
- ┌ Faire exprimer la personne sur ses projets personnels et leurs sens.
- ┌ Être disposé à entendre ses éventuelles craintes.
- ┌ Permettre à la personne de prendre du recul afin de percevoir ses intérêts réels

■ Faciliter une réunion

- ┌ Adopter une posture qui permet :
 - de clarifier les objectifs de la réunion et les attentes de chacun,
 - de pacifier le débat jusqu'à réduire les discordes,
 - d'aller vers des objectifs communs.
- ┌ Donner un ordre et formuler une demande.
- ┌ Dire non.
- ┌ Faire une critique, exprimer un grief.
- ┌ Rester maître du jeu face aux objections.
- ┌ Prendre la parole et maintenir l'intérêt.

■ Le management du changement

- ┌ Les mots du changement.
- ┌ Le modèle de Kotter.
- ┌ La courbe de l'engagement.
- ┌ Grilles du changement.
- ┌ Les réseaux apprenants.
- ┌ Les types de collaborateurs et le management situationnel.
- ┌ Parallèle avec la courbe du changement, les résistances, les phases de deuil.
- ┌ Conseils et astuces.