



## F9-2021/ Management et bien-être au travail

DUREE 14 HEURES

### Argumentaire

Les organisations de travail, quelque soit leur forme, ont des obligations en matière de préservation de la santé de leurs personnels, de prévention des différents risques professionnels dont les risques psychosociaux. Le code du travail mais aussi le statut de la fonction publique, rappellent en divers articles, les droits et devoirs des employeurs et des salariés dans ce domaine.

De par leur fonction, les cadres et managers sont par délégation en charge d'organisations de travail et se doivent de répondre à ces obligations. Si cet axe de la fonction managériale n'est pas nouveau, il est cependant en voie de développement, engageant directement la responsabilité de l'encadrant en cas de difficultés pouvant conduire à la judiciarisation ou à une reconnaissance en accident du travail, de service ou en maladie professionnelle.

Mais au-delà de gestion des risques professionnels c'est avant tout de la bienveillance au travail dont il s'agit, d'environnements de travail où chacun trouve sa place, dans des ambiances où il est agréable de travailler, de s'impliquer, de coopérer entre collègues et avec l'encadrement.

Les managers, sont les acteurs, pilotes de la qualité de vie au travail. Ainsi, mieux connaître ce qui fait lien entre santé –travail, les éléments d'une organisation qui permettent sécurité et santé préservées, sont des approches concourant à ce que les lignes d'encadrement puissent jouer pleinement leur rôle d'animateur motivant, tout en préservant l'environnement de travail de tous, à commencer par eux-mêmes.

### Objectif global

- Considérer l'impact de son style de management sur le climat de l'équipe.
- Adopter un management qui concilie performance et qualité de vie au travail.
- Développer la reconnaissance au travail.
- Mesurer le bien-être de son équipe.
- Identifier les motivations individuelles et les leviers d'action à mettre en oeuvre.

### Objectifs opérationnels

A l'issue de la formation, les participants devraient être en capacité:

- D'appréhender le fonctionnement d'une organisation de travail et les leviers de qualité de vie au travail.
- De comprendre les déterminants de la santé et le rôle que joue le travail dans sa construction.
- D'identifier rôles, pratiques et responsabilités des lignes managériales.
- D'avoir une première approche des mesures de prévention, de prise en compte collective, individuelle des indicateurs et d'être

en mesure de réaliser un diagnostic de la qualité de vie au travail de leurs équipes.

### Nature de la formation

Adaptation et renforcement des compétences.

### Contenu de formation

#### Travail, qualité de vie et santé.

*Comprendre comment les modes de management impactent les équipes, suppose d'avoir une première approche des liens organisation – santé – travail et de la place du travail dans la vie des différents opérateurs.*

- Le travail comme opérateur de santé: le travail, le sens du travail, le travail comme creuset de l'identité sociale. Les coopérations de travail. La place de l'individu dans le travail, le rapport au travail.
- Organisation du travail, conditions de travail et qualité de vie au travail: les leviers d'une organisation de travail efficiente, concilier performance-efficacité et bienveillance.
- La reconnaissance, facteur de motivation et d'implication: qu'est ce que la reconnaissance? quels leviers d'action?

*Exercice: Extrait d'une conférence de Christophe Dejours sur la reconnaissance au travail et débriefing avec pour objectif d'identifier ce qui ferait reconnaissance ou non pour soi-même et dans sa pratique.*

### Manager ou encadrer

Encadrement, management, des termes souvent superposés. Parle-t-on du même concept? Quels styles de management rencontre-t-on?

- Les nouvelles formes d'organisation du travail et leur mise en oeuvre.
- Les missions et rôle du cadre / du manager auprès de ses équipes: délégation, interface, repérage et analyse des dysfonctionnements, régulation.
- Les différents styles et pratiques de management: approche théorique.
- Pratiques de management et synergie d'équipe: les impacts, les points de tension possibles.

*Mise en pratique- quiz: Quel type de manager êtes-vous? Débriefing en groupe.*

### Ce qui fait risque pour la santé

La prévention des risques psychosociaux et autres risques professionnels concernent les problématiques de tout ce qui dysfonctionne au sein d'une organisation. Cette prévention aborde les

sources de mal-être au travail, mais doit avant tout passer par une vigilance sur une organisation de travail adaptée et des ambiances de travail conviviales.

- Les risques professionnels dont les risques psychosociaux, de quoi parle-t-on: définitions, effets sur la santé, impacts sur les organisations du travail, qualité de vie dans les services et les équipes.
- Les facteurs de risques / les indicateurs d'alerte: identifier les contextes et comprendre ces indicateurs repérables par l'organisation du travail et les autres acteurs.

*Approche pédagogique: Cet apport documenté est articulé autour d'un quiz collectif permettant à chacun d'évaluer ses connaissances en ce domaine. Un documentaire sur la vie dans un service (différents secteurs peuvent être envisagés suivant public) sera projeté. Puis un debriefing avec le groupe sera proposé.*

#### **Bien-être, santé au travail: se situer, analyser.**

Si la prévention des RPS cherche à déterminer et éliminer les facteurs et les situations à risques, la qualité de vie au travail aborde quant à elle, la manière de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail afin que ces dernières soient favorables à la santé physique et psychologique des salariés. La démarche se fonde en partie sur des critères objectifs.

- Le rôle et la responsabilité des managers dans la santé au travail.
- Intégrer la santé dans ses pratiques de management.
- Evaluer son environnement de travail et ses équipes: méthodologie du diagnostic individuel (le salarié) et collectif (l'unité de travail).

*Approche pédagogique, étude de cas. Il sera privilégié des situations rencontrées par les participants à cette formation, mais à défaut le formateur se munira de situations réelles issues de différents secteurs.*

#### **Maintenir ou développer le bien vivre au travail.**

Le bien-être au travail est un état d'esprit subjectif signifiant un état positif d'harmonie entre l'homme et son environnement de travail. C'est la conjugaison de la réduction des facteurs de risques (prévention des RPS) et de l'amélioration des conditions de travail, QVT, permettant une synergie qui aboutira à un bien-être au travail. L'efficacité collective découle de l'efficacité individuelle. Le bien-être des salariés est à la fois au coeur des modèles d'efficacité et de ceux d'épanouissement personnel.

- Vers un management de la santé des collaborateurs.
- Les leviers managériaux à déployer pour aller vers le bien-être au travail.
- L'autonomie.
- La valorisation des compétences.
- Les relations interpersonnelles positives.

**Séquence de conclusion avec mise en synthèse commune de quelques outils et pratiques à mettre en place de retour au sein de son équipe.**

#### **Méthodes pédagogiques**

L'interactivité est privilégiée afin de partir de la réalité des participants, de faciliter les échanges, de rendre la formation opératoire.

- Apports documentés et conceptuels.
- Utilisation de vidéos en lien avec la thématique. Supports PWP.
- Etudes de cas à partir des situations rencontrées dans les collectifs de travail.

A l'issue de la journée de formation un dossier pédagogique est remis aux participants sous forme dématérialisée (clé USB)

#### **Prérequis**

Etre engagé ou ayant le projet de s'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels.

#### **Public**

Cadres et agents de maîtrise en situation d'encadrement d'équipe, salariés du secteur public ou privé.

#### **Evaluation**

- Attestation de formation remise aux participants. Passation de questionnaire et « tour de table » réalisés en fin de formation.
- Une synthèse des évaluations est transmise au commanditaire (formation en intra) dans les deux mois suivants la fin de la formation

#### **Durée et modalités**

La formation se déroule sur trois journées consécutives.

Les sessions en inter sont ouvertes à partir de 5 participants et maximum 12. Les formations en intra sont mises en oeuvre suivant demande.

#### **Coûts pédagogiques**

- Formation en intra: nous consulter pour devis.
- Formation en inter: 980 € net de TVA par participant pour les 3 journées de formation. Nous consulter pour les dates de session.

[contact@latitude4929n.com](mailto:contact@latitude4929n.com)