



Bien-être et Performance Collective

Des risques psychosociaux au modèle de management et au bien vivre ensemble

- Comment concilier « bien-être » et « performance collective » ?
- Comment aider les opérationnels à assumer leur responsabilité managériale, à développer leur efficacité relationnelle ?
- Comment faire évoluer les comportements des managers d'équipes et des personnes managées et développer l'empowerment ?
- Comment sensibiliser les acteurs clés à la détection et à la prévention des RPS ?
 - **Un accompagnement :**
 - Global,
 - Structuré dans la durée,
 - En partenariat avec les acteurs concernés
 - **Des formations pour :**
 - Le réseau RH
 - Les managers
 - Les représentants du personnel



Le contexte :

Depuis les années 1980 et la financiarisation de l'économie, les entreprises sont soumises à une forte pression : faire toujours plus, mieux et plus vite. Sur le marché du travail, le chômage de masse, la flexibilité et la précarisation de l'emploi se sont accrus. L'intensification du travail a donné naissance à de nouvelles pathologies, liées aux excès du management moderne et individualisé : «karoshi», «burn-out» et suicides professionnels font aujourd'hui la une des journaux. Le management des entreprises se retrouve ainsi tiraillé entre des exigences contradictoires : rentabilité et « Lean production » d'un côté, responsabilité sociétale et bien-être des collaborateurs de l'autre. Pourtant, parmi les entreprises les plus rentables et les plus performantes, certaines arrivent à concilier bien-être et efficacité. Leurs enquêtes internes d'opinion ou des sondages du type «Great place to work» valorisent les initiatives issues des directions des ressources humaines et portées au quotidien par les managers opérationnels. L'essentiel reste donc à faire : revitaliser, mobiliser et donner les moyens du bien-être et de la performance aux collaborateurs.

- Comment concilier « bien-être » et « performance collective » ?
- Comment aider les opérationnels à assumer leur responsabilité managériale ?
- Comment faire évoluer les comportements des managers d'équipes et des personnes managées et développer l'empowerment ?
- Comment sensibiliser les acteurs clés à la détection et à la prévention des RPS ?

Notre réponse :

Mettre en œuvre, de façon simple et pratique,
le processus d'amélioration du capital santé et de la performance collective
en favorisant l'évolution de la culture prévention santé et management de la performance.

L'accompagnement que nous proposons est :

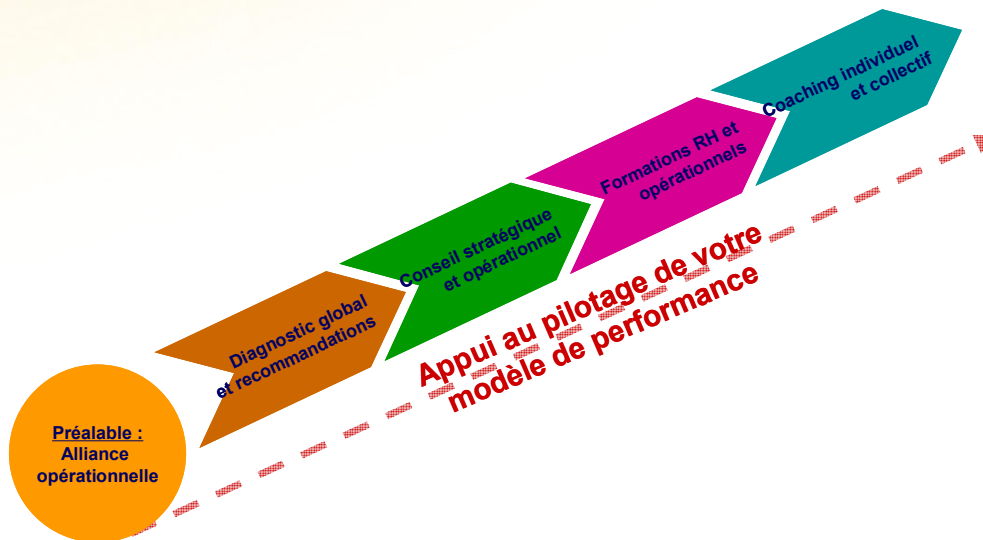
- **global** (dynamiques individuelles, collectives et organisationnelles du rapport au travail ; respect du droit et management intégré)
- **structuré dans la durée**, quelle que soit l'entrée privilégiée, l'évolution nécessite un temps de prise de conscience puis d'évolution des pratiques et des représentations collectives des parties prenantes (Direction, management, partenaires sociaux, collaborateurs)
- **en partenariat avec les différents acteurs concernés**, au sein des équipes de travail (managers et acteurs clés) et de l'organisation (IRP, CHSCT, médecin du travail) comme en dehors (consultants, coachs, formateurs, médiateurs, psychologues)



Dans le cadre d'une démarche construite sur-mesure, avec vous, nous vous apportons :

- Un diagnostic global - prenant en compte le cadre légal, vos politiques sociales, les modes de fonctionnement organisationnel ainsi que votre contexte humain - et des recommandations
- Un conseil stratégique (définition du modèle de management, référentiels de compétences) et opérationnel (mise en place d'un dispositif de prévention/amélioration et déploiement de démarches de responsabilisation, ingénierie du changement et communication mobilisatrice)
- Des formations pratiques et des sensibilisations, pour les équipes RH, les managers opérationnels et les collaborateurs, intégrant : éducation à la santé, accroissement de la vitalité, équilibre vie privée - vie professionnelle, pratiques de management fédérateur orientées performance collective
- Du coaching, individuel et collectif, pour faire effectivement évoluer les attitudes et les pratiques de management au quotidien

A partir de votre contexte, notre démarche permet d'aborder de manière différenciée les aspects de conformité, de gestion du risque, d'incitation et d'engagement conformément à votre culture et vos valeurs d'entreprise.



Notre approche méthodologique prend en compte :

- l'organisation (style de management, clarté des rôles et des responsabilités)
- les collectifs de travail (émulation et solidarité, dynamique d'équipes)
- l'individu (gestion du stress, ressourcement, empowerment)
- le transfert et la diffusion d'outils pratiques

Notre équipe d'intervenants regroupe des acteurs de la fonction RH et du management et des experts complémentaires : universitaires, coachs, médecins, psychologues, médiateurs, capables d'intégrer les différentes approches des risques psychosociaux et professionnels pour aboutir au management du bien-être et de la performance collective au travail.



■ Formation pour les responsables RH

Objectif : Prendre la mesure et l'amplitude nécessaire à l'accompagnement au quotidien de la démarche RPS.

Programme :

Matin :

- Contexte général RPS et les enjeux de la santé au travail (apports théoriques et exemples)
- Contexte spécifique et politique RPS de l'entreprise : analyse des causes objectives, implicites, sous-jacentes (exploitation diagnostics réalisés) (travail en atelier)
- Outils de diagnostic complémentaires : entretien d'évaluation annuel, enquête interne, audit de climat social, suivi cartographie RPS (apports théoriques et partage)
- Le cadre juridique des RPS (apports théoriques)

Après-midi :

- Les stratégies de prévention primaire, secondaire, tertiaire (apports théoriques et travail en atelier)
- Le rôle des RH vis-à-vis des managers - Coaching RPS (prévention et gestion des conflits, prévention et gestion du stress, appui au manager, équilibre work-life balance,...) (apports théoriques et travail en atelier)
- Validation de la formation « sensibilisation RPS manager » (travail en atelier)
- Constitution d'un réseau de veille active
- Plans d'actions

Format : 1 journée

Formatrice :



Agnès Overli, Consultante, Coach et Formatrice, Associée 100 Ways. Ancienne Responsable Communication pendant 15 ans, formée à la psychologie du travail, l'empowerment, aux techniques psychocorporelles, Agnès accompagne, depuis 10 ans les entreprises dans le développement de leur politique santé, et les collaborateurs, dans l'accroissement de leur efficacité et leur équilibre personnel et professionnel.



■ Formations pour les Managers

Un parcours de 2 journées de formation + 2h de coaching individuel

Objectif : Comprendre les enjeux des RPS - Favoriser la coopération, le décloisonnement et la valorisation du travail de chacun - Prendre du recul par rapport à ses pratiques, renforcer sa disponibilité et sa vigilance dans un environnement changeant - Identifier les causes sous-jacentes du conflit - Utiliser les outils et la posture du médiateur pour développer le « savoir-être » du manager et prendre conscience de la dimension relationnelle du management pour un meilleur équilibre individuel des collaborateurs et des managers et une plus grande performance collective.

JOUR 1 : Sensibilisation aux RPS

Programme :

Matin :

- Introduction : la politique RPS de l'entreprise
- Vivre et travailler ensemble : climat social, communication, management des collaborateurs, prise en compte des RPS, bien-être et performance (travail en atelier)
- Intelligence émotionnelle et relationnelle (apports théoriques et exercices pratiques)

Après-midi :

- Écoute active, détection, gestion et prévention des comportements à risques (apports théoriques et exercices pratiques) et prise en compte des signaux faibles
- Aptitudes, rôles et responsabilités du manager vis-à-vis des RPS - Identification des limites et des zones à risque nécessitant le passage de relais (interne / externe à l'entreprise) (apports théoriques et travail en atelier)
- Le cadre et les risques juridiques des RPS (apports théoriques)
- Plans d'actions

Format : 1 journée

Formatrice :



Agnès Overli, Consultante, Coach et Formatrice, Associée 100 Ways. Ancienne Responsable Communication pendant 15 ans, formée à la psychologie du travail, l'empowerment, aux techniques psychocorporelles, Agnès accompagne, depuis 10 ans les entreprises dans le développement de leur politique santé, et les collaborateurs, dans l'accroissement de leur efficacité et leur équilibre personnel et professionnel.



JOUR 2 : « Être un manager acteur d'un bien vivre ensemble au travail »

Programme :

Matin :

- Introduction : Rôle du management des équipes dans la politique RPS de l'entreprise ?
- Qu'est-ce que le différend, le conflit ? Quelles en sont les causes ? Quelles en sont les conséquences ?
- Utiliser la posture et les outils du médiateur (apports théoriques et exercices pratiques) : le langage du ressenti, accueillir les émotions, écoute, empathie, identifier et reconnaître les besoins, les valeurs, détecter les causes sous-jacentes du différend ou du conflit
- La reconnaissance, la considération, le principe de co-responsabilité
- Accueillir un comportement inhabituel d'un collaborateur, ou une attitude perçue comme « hostile » et le réorienter

Après-midi : (apports théoriques et exercices pratiques)

- Manager par les valeurs (incarner ses valeurs et celles de l'entreprise)
- Transformer une difficulté en opportunité
- Faire confiance en ses collaborateurs à trouver eux-mêmes les solutions
- Plan d'actions

Format : 1 journée

Formatrice :



Laure Galvez, coach, médiatrice et formatrice, dirigeante d'Esprit d'Alliance. Formée à la médiation de type humaniste, à la Communication Non Violente, à la respirologie. Ancienne ingénieure, Laure s'appuie sur une expérience opérationnelle de 20 ans en entreprise, notamment en management, et accompagne les managers à être des acteurs responsables d'un bien vivre ensemble au travail, au service de la performance collective.

COACHING INDIVIDUEL :

Une séance de coaching de 2h pour ancrer les nouvelles attitudes et comportements à partir de situations concrètes apportées par le participant.

Coachs : Agnès Overli et Laure Galvez

SUIVI EN GROUPE (optionnel) :

Une demi-journée, 3 mois après la formation, en groupe, pour traiter les problématiques rencontrées par les participants : analyse collective de pratiques, feed-back, partage des succès et des points d'amélioration.

Coachs : Agnès Overli et Laure Galvez



■ Formation pour les Représentants du personnel

Objectif : Aider les représentants du personnel à devenir des acteurs des RPS - Leur permettre de pleinement jouer leur rôle auprès des salariés et d'assurer leur fonction de porte-parole - Approfondir le langage commun.

Programme :

Matin :

- Introduction : la politique RPS de l'entreprise, enjeux et cadre juridique des RPS
- Les composantes du travail : les effets du travail sur la santé (définition de la santé et des notions de stress, souffrance, harcèlement, violence, conflit, agression, TMS...) et les différentes approches de prévention
- Les rôles des IRP : CE, DP, Organisations syndicales et leurs leviers d'actions
- Le rôle spécifique du CHSCT
- Prise en compte des signaux faibles : comment favoriser l'expression des salariés et l'analyse des situations à risques ?

Après-midi :

- Étayer les ressentis par des faits, caractériser les situations à risques pour agir de façon adaptée et organiser la remontée d'informations à la Direction
- Les différentes approches de prévention (primaire, secondaire et tertiaire)
- Comment agir avec les différents acteurs (internes et externes) concernés ?

Format : 1 journée

Formateur :



Michel Gharzouzi, Consultant et Formateur. Ancien RH du Groupe Danone au Canada, titulaire d'une maîtrise en Économie et formé à la psychologie du travail, Michel est expert auprès des CHSCT.



RESSOURCES™
Bien-être et Performance Collective

Méthodologie :

Pour les formations :

Une pédagogie basée sur l'expérimentation et la prise de conscience, alternant apports théoriques, outils pratiques et mises en situation, ainsi que des échanges et plans d'actions pour une mise en œuvre opérationnelle.

Pour le coaching :

Une rencontre de deux heures, en individuel, permettant d'aborder les besoins spécifiques : écoute active et questionnement, feed-back, dynamique individuelle, décodage et résolution de situations managériales, évaluation des acquis. Le coaching est orienté vers l'atteinte des résultats désirés.

Votre contact :

Agnès OVERLI, Consultante-Associée
Tél. : 01 55 60 23 96 - Tél. port. : 06 87 06 54 72
agnes.overli@100ways.net

100 WAYS
SARL au capital de 50.000 € - RCS Nanterre : 445 082 993
121 rue d'Aguesseau - 92100 Boulogne
www.100ways.net