



- Formation
- Conseil
- Coaching

## Les aspects organisationnels du bien-être et des RPS

Managers et cadres des RH se posent souvent la question de leurs contributions ou responsabilités pour agir sur les personnes et l'organisation de telle sorte que le bien-être au travail et son corolaire, le présentiel, soient de mise.

La question se pose à trois niveaux : la prévention, l'accompagnement de situations problématiques et le suivi, par exemple l'accueil ou le retour au travail de victimes de harcèlements ou des « burnoutés ».

Comme chaque culture d'entreprise se positionne différemment en matière d'émergence de mal-être et d'acceptation d'initiatives pour le bien-être, un regard « Méta » s'impose. Tout ne convient pas partout !

### Prochaine session

**AOB119** - Prix (particuliers/non-marchands): 310 €, Prix (entreprises): 465 €

- 25/11/2019
- 26/11/2019





- Formation
- Conseil
- Coaching

## Objectifs

---

- Comprendre de quoi est fait un équilibre organisationnel et objectiver son impact sur le bien-être au travail.
- Mettre en œuvre un modèle d'actions qui tienne compte des modèles de GRH implicites et explicites dans l'organisation.
- Être au fait des études et recherches en matière d'organisation du travail et de la gouvernance, essentiellement leurs impacts sur le bien-être.

## Contenu

---

### Concept de bien-être au travail

Définition du bien être

Que dit la loi ?

Le modèle du « happy-productive-worker » est-il réaliste ?

Les 5 antécédents majeurs à la production du bien-être

### Lecture systémique de l'organisation

Les forces internes qui donnent une forme singulière à une organisation.

La loi incontournable de l'équilibre d'une organisation

La notion de « principe organisateur », code programme de toutes organisations

Les facteurs de risque pour la santé et la sécurité en fonction des modèles organisationnels

Caractéristiques de la « Healthy work organisation » de Wilson.

### Les modèles de GRH





- Formation
- Conseil
- Coaching

Les modèles de GRH et leurs manières spécifiques de considérer les besoins humains

Que penser des pratiques telles que les entretiens de fonctionnement et d'évaluation ?

### **Relation entre bien-être et performance**

Conséquence sur la performance individuelle

Conséquence sur la performance organisationnelle, les coûts du stress et du présentisme

### **L'organisation du travail et son impact**

Les modes d'organisation du travail et leurs impacts sur le bien-être : conception d'un poste de travail, enrichissement des tâches, inter compétences...

Est-il possible de relier bien-être et performance ?

Les facteurs de stress sur lesquels l'organisation peut agir (modèle Karasek)

Charge de travail et estime de soi (modèle de Cooper)

L'impact de la flexibilité des horaires de travail

La relation avec les collègues et la hiérarchie est-elle si importante ?

Le couplage entre les RH et le line management : alliance bienveillante

### **Méthodologie**

---

Alternance d'exposés, d'exercices et d'échanges sur des cas pratiques.

La formation se vaudra pragmatique mais nous proposerons également des modèles qui facilitent la prise de recul par rapport à des situations réelles que nous aborderons sans détour.

### **Public & prérequis**

---





- Formation
- Conseil
- Coaching

## Formation

N° de référence : AOB

**Public** : Managers ayant la responsabilité d'une équipe de départements ou responsables de services RH.

**Prérequis** : La formation Stress, burn-out, bore-out, brown-out, signes d'une souffrance au travail. Comment les prévenir ? est fortement recommandée pour les personnes n'ayant pas suivi de sensibilisation à la problématique du burn out

