Module 2 : Bien-être au travail : boîte à outils du manager

Vos pratiques managériales influencent directement les risques psychosociaux auxquels sont soumis.es vos collaborateur.rices. Quelles bonnes pratiques pouvez-vous adopter pour réduire ces risques, augmenter le bien-être et donc l'efficacité de vos équipes et votre propre bien-être au travail ?

La formation certifiante "Bien-être au travail" du CFIP a pour ambition d'offrir aux responsables en charge du bien-être au sein de leur organisation et aux managers une formation aux aspects psychosociaux du travail à la fois solide et ancrée dans leurs réalités professionnelles.

En matière de RPS, le manager a des responsabilités, il doit notamment veiller aux conditions de travail de ses collaborateurs, motiver et mener son équipe. Après avoir suivi le premier module, vous avez conscience de ce qui est important en matière de prévention des RPS mais comment ajuster ses pratiques, son attitude, son leadership pour intégrer ces nouvelles connaissances de façon cohérente dans votre quotidien professionnel ?

L'objectif de cette deuxième année est de vous accompagner dans le développement des compétences managériales et d'un style de leadership soutenant votre démarche de prévention des risques psychosociaux au travail.

Objectifs

Développer ses compétences managériales et adapter son style de leadership pour soutenir sa démarche et sa responsabilité en matière de prévention des risques psychosociaux au travail.

Notamment, les participants seront, à l'issue de la formation, capable de :

- développer et entretenir la solidarité et la confiance au sein de l'équipe ;
- animer une réunion au sein de laquelle les points de vue peuvent s'opposer de manière constructive et respectueuse ;
- mener des entretiens individuels d'évaluation ou de suivi à la fois cadrant, soutenant et ouverts ;
- trouver l'équilibre entre soutien et autonomie : maintenir un cadre sans tomber dans le contrôle excessif ;
- adopter un leadership situationnel et participatif.

Contenu

1. Aspects relationnels : Gérer une équipe (2 jours)

• Stimuler une communication ouverte et respectueuse
• Pratiquer l'écoute active, les outils du coach
• Détecter les conflits et les gérer avant qu'ils ne deviennent un problème : comment entretenir la relation avec mes collaborateurs dans mes rôles de médiateur ou d'arbitre ?

2. Aspects organisationnels : Comment faire du cadre un mur pour s'appuyer et non pour enfermer ? (2 jours)

• Un cadre qui permet d'éviter les conflits et entretenir la solidarité et la confiance
• Le processus d'évaluation comme outil de développement

3. Mise en pratique et intégration : Accompagner plutôt que diriger (2 jours)

• Adopter une attitude coach
• Faciliter l'intelligence collective

Méthodologie

Transmission de contenus avec des moments d'échange, de partage et de co-construction autour des situations des différents participants de manière à ce que chaque organisation représentée puisse s'approprier les contenus.

Cette formation se donne en 6 journées réparties sur plusieurs mois pour permettre une exploration et une transposition des contenus abordés à la réalité de terrain de chacun.

En outre, 2 heures de coaching individuel (par visio ou téléphone) avec le formateur de son choix sont incluses dans le prix de la formation et sont à planifier avec celui-ci. Ces deux heures peuvent avoir lieu pendant la formation ou jusqu'à 2 mois après la fin de celle-ci.

Ce parcours de formation fera l'objet d'une certification qui consistera à présenter, en fin de parcours, un projet mené grâce à la mise en oeuvre des connaissances, compétences et attitudes acquises ou affinées lors de ces deux modules. Il peut s'agir par exemple d'un plan d'action, d'une campagne de sensibilisation, d'un processus RH, d'une analyse des risques, de bonnes pratiques introduites au sein de votre organisation.

Public

PUBLIC :

Toute personne amenée à gérer une équipe et désireuse d'adopter des attitudes managériales favorisant le bien-être psychosocial de ses collaborateurs.

PRE-REQUIS :

Avoir suivi le module 1 ou disposer d'une bonne connaissance des matières liées au code du bien-être au travail, en particulier en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux et des procédures y afférentes.