Bien-être et reconnaissance au travail

MANAGEMENT

Ref : RECRT04H

Compétences visées

Développer santé et bien-être au travail pour soi et son équipe.

Objectifs et contenus

Avoir une vision partagée du bien-être et de la santé au travail

- Les représentations et vécus sur la qualité de vie et la santé au travail.
- Les définitions des concepts-clefs.

Préserver sa propre santé au travail en tant que manager

- Les stratégies de réussite individuelles pour préserver sa qualité de vie au travail.
- Les facteurs de risques psychosociaux en tant que cadre.
- Les pistes à développer pour se protéger des facteurs de risque ou les prévenir.
- L'engagement et son plan d'actions personnel pour un mieux-être au travail.

Promouvoir un management qui vise la qualité de vie au travail de son équipe

- La clairvoyance sur les objectifs et les résultats attendus.
- Les quatre dimensions du faire : vouloir faire, pouvoir faire, savoir-faire, faire avec.
- L'évaluation des résultats et l'évaluation du processus.
- Les éléments-clés à retenir pour un plan d'actions.

Développer la reconnaissance au travail

- La reconnaissance comme facteur de développement.
- Les signes de reconnaissance et la valorisation du travail.
- La reconnaissance des places, missions, besoins de chacun.
- La place accordée à la « discussion ».
- La reconnaissance : levier d'amélioration des conditions de travail et de la performance.
- La posture éthique du manager : impact sur la performance.
- Les éléments-clés pour un plan d'actions.

Traiter les situations de mal-être

- L'écoute et la compréhension de la situation de l'agent ou du salarié.
- L'accompagnement et le soutien et/ou l'orientation de l'agent vers les ressources institutionnelles et/ou externes.
- Le dispositif de réintégration après une absence prolongée.
- Les éléments-clés pour un plan d'actions.

Méthodes

- Apports cognitifs et méthodologiques.
- Analyse de situation.
- Expérimentation.

Personnes concernées

Personnel de santé en situation d'encadrement.

Valeur ajoutée

Cette formation pose la condition « du soin » que l'on peut prendre de soi-même et de l'importance d'un « souci de l'autre » mobilisé vers l'équipe, pour qu'elle puisse, à son tour, être dans le « prendre soin » du patient. Elle s'appuie sur l'état de l'art relatif à cette problématique.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.
- Le 4e plan de santé au travail 2021-2025.

Mise à jour le : **12/03/2025**