



MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année :

Souffrance éthique - FORMATION

Réf. : RECRT04E



Compétences Visées

Savoir identifier la souffrance éthique et retrouver sens et fierté dans son travail.

Objectifs, Contenus

Approfondir la notion de souffrance éthique au travail

- Les notions de : souffrance, souffrance au travail, éthique et souffrance éthique.
- L'évolution de la conception du travail, des attitudes et comportements au travail, les représentations et attentes générationnelles par rapport au travail.
- L'évolution des conditions de travail : accélération de la pression psychologique et psychique.
- Les dissonances entre vie personnelle et vie professionnelle.
- Les conflits de valeurs au travail : de quels types de valeurs s'agit-il ?
- Les notions de « besoins, désirs, motivation, engagement, sens » et travail.
- Les particularités de la souffrance « éthique » au travail.

Savoir repérer la souffrance éthique

- Les caractéristiques de la souffrance éthique : ce qu'elle est, ce qu'elle n'est pas, les personnes plus à risque (sujets « sentinelles »).
- Les manifestations de la souffrance éthique.
- L'origine de la souffrance éthique : de quelle manière les conflits de valeurs inhérents à la vie organisationnelle peuvent-ils engendrer de la souffrance ?
- La souffrance éthique en regard du métier, de la profession : ce qui fait la souffrance éthique du médecin, du soignant, des cadres, des dirigeants…
- Les impacts de la souffrance éthique sur les plans personnel, professionnel et institutionnel : différentes attitudes d'autoprotection, mécanismes de défense.

Prévenir et surmonter la souffrance éthique

- Le niveau individuel :
 - les apports des neurosciences (optimisme), la psychologie positive,
 - les apports de certaines thérapies : sociothérapie, thérapie existentielle…
 - le développement d'habiletés pour prendre une distance réflexive face aux conflits de valeur.
- Le niveau collectif :
 - les actions visant à remettre de la valeur et des valeurs dans les relations au travail,
 - l'éthique appliquée (dialogue et délibération éthique) comme mode de prévention et/ou de réduction de la souffrance.
- Le niveau institutionnel :
 - le modèle de management : vers un modèle managérial centré sur l'humain, leadership transformationnel, management éthique, management agile, *slow management*…
 - les pistes actions institutionnelles : charte éthique, espaces de discussion (café éthique, groupes de créativité, groupe d'analyse et vécu du travail …),
 - la mise en place de conditions favorisant *l'empowerment* et la possibilité de s'indigner de ce qui est humainement inacceptable,
 - les démarches et accompagnements individuels : entretien de soutien, coaching individuel, coaching d'équipe, Team-Building.

Formation Intra

Personnes concernées

Tout professionnel de santé

Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

Méthode

- La formation est structurée sur une approche de type « formation-organisation ». La formation-organisation part des situations et des problèmes concrets, rencontrés par les collectifs de travail, pour construire avec eux des solutions, puis les mettre en oeuvre. Il s'agit moins de définir préalablement des savoirs requis que de construire un processus de développement des compétences et une évolution des modes opératoires. Elle présente de fortes proximités avec des courants de recherche tels que « l'organisation qualifiante » (Zarifian) et la « didactique professionnelle » (Vergnaud/Pastré).
- Il s'agit de mettre les participants en position de construire, par eux-mêmes, les réponses à leur contexte et à ce qui contribue à générer de la souffrance éthique. Les apports théoriques et techniques interviennent en fonction et au rythme des besoins du groupe, qui peut ainsi plus aisément les réinvestir. Ce sont ainsi les besoins des formés qui commandent les apports de connaissances et non l'inverse.
- Les solutions et les modes opératoires sont co-construites par le groupe en formation. Elles sont stimulées par l'acquisition de démarches d'analyse et des apports de connaissances.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation innovante, structurée sur une approche « formation-organisation » se focalise sur la spécificité de la souffrance au travail d'origine éthique, en complémentarité des démarches habituelles portant sur les conditions de travail, les RPS et la Qualité de Vie au Travail.

Prérequis

» 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

Voir aussi

- [Manager en pleine conscience : la méditation, aide managériale](#)
- [Manager par la psychologie positive](#)