

mars

Conseil en prévention des
risques sociaux
et en management de la
performance sociale

- ANTICIPER LES RISQUES SOCIAUX
- OPTIMISER LA PERFORMANCE DE
L'ORGANISATION
- DÉVELOPPER LE BIEN-ÊTRE DES
SALARIÉS AU TRAVAIL

« Les méthodes de production modernes nous ont donné la possibilité de permettre à tous de vivre dans l'aisance et la sécurité. Nous avons choisi, à la place, le surmenage pour les uns et la misère pour les autres : en cela, nous nous sommes montrés bien bêtes, mais il n'y a pas de raison pour persévérer dans notre bêtise indéfiniment. »

Bertrand Russel, Éloge de la paresse, 1937



bien dans sa peau,
bien dans son poste :

coaching pour mieux vivre son travail
et prévenir les risques professionnels

Lever les freins à l'épanouissement au travail qui menacent la santé mentale des salariés et leur performance dans l'entreprise

Objectif (pour les salariés) : Accompagnement individualisé de salariés rencontrant des difficultés à s'épanouir au travail (perte de sens, désengagement, démotivation, troubles psychosociaux ...).

Objectif (pour l'entreprise) : Prévention des *risques psychosociaux* (stress, burnout, harcèlement, suicide...).

Méthode :

- Accompagnement structuré autour d'un programme standardisé en 7 étapes
- Le programme s'adapte à la problématique principale de l'accompagné
- Face à face confidentiel avec un consultant expert en accompagnement (psychologue ou sociologue du travail, formateur, préventeur...)
- Diagnostic par tests et questionnaires
- Travaux dirigés à partir de supports pédagogiques *ad hoc* entre chaque séance tirés du livre « S'épanouir au travail c'est possible ! * »

Public concerné :

Ce programme concerne tant les employeurs que les salariés ; il peut donc être pris en charge au titre du budget formation ou du DIF. Il s'adresse à tous publics :

- actifs en poste ou demandeurs d'emploi ;
- salariés de droit privé ou fonctionnaires ;
- cadres ou non-cadres ;
- managers ou collaborateurs...

Un sas pour l'action : en savoir plus

Ce programme est un « sas » de réflexion qui après l'identification d'une ou plusieurs problématiques, doit déboucher sur une ou plusieurs actions de changement appropriées. L'entreprise comme l'individu savent à quoi ils s'engagent.

Grâce à un programme cadré en 7 étapes pré-définies, l'individu fait le bilan sur sa situation professionnelle actuelle. Ce programme met en exergue la ou les problématiques qui représentent autant de freins à l'épanouissement de l'individu au travail. Ce programme, pragmatique, s'appuie sur des démarches comportementalistes.

A l'issue du programme, dès lors que la (les) problématique(s) et les freins au changement ont été identifiés, l'individu décide d'une action de changement à conduire soit personnellement (recherche d'une mobilité interne, bilan de compétences, formation...), soit avec un prestataire approprié (médecin du travail, psychothérapeute...) qui permettra d'approfondir le travail sur certains de ces freins.

Ce programme se conduit en toute confidentialité ou de concert avec l'employeur.

LES 7 ETAPES DU PROGRAMME

Etape 1 : Poser la problématique de l'individu au travail

Etape 2 : Cerner son projet professionnel : son offre et sa demande

Etape 3 : Connaître son poste et ses situations de travail

Etape 4 : Identifier les stressseurs issus des conditions de travail

Etape 5 : Evaluer la teneur des relations avec ses collègues

Etape 6 : Cerner ses sphères de vie et leur rapport avec la sphère « travail »

Etape 7 : Synthèse et évaluation de l'accompagnement

Etape 1 : Poser la problématique de l'individu par rapport au travail (1H30)

- Ecoute de la demande de l'accompagné ; identification d'une ou plusieurs problématiques (ex. : sentiment de perte de sens au travail, isolement, conflit avec un manager, début de *burnout*, présomption de harcèlement...)
- Approfondissement de la demande par l'identification d'hypothèses relatives aux problématiques et aux freins à l'épanouissement ; identification de risques potentiels (pré-pronostic d'évolution)
- Contractualisation de l'accompagnement formalisée en termes de :
problématique(s) → *hypothèse(s)* de dysfonctionnement → *risque(s)* si rien n'est fait

Etape 2 : Cerner son projet professionnel (1H30)

- Jalon 1 : (« d'où je viens ») Cerner son *offre* en formalisant son « SVP Agir » (savoir-agir ; vouloir-agir ; pouvoir-agir)
- Jalon 2 : (« vers où je souhaite aller ») Cerner sa *demande* en formalisant son projet professionnel
- Jalon 3 : (« ce que je suis ») bilan : équilibrer son offre et sa demande

Etape 3 : Connaître son poste et ses situations de travail (1H30)

- Jalon 1 : Cerner l'*offre* (description de poste : missions, activité, tâches...) et la *demande* (profil requis du poste, projet d'entreprise) de son poste
- Jalon 2 : Analyse des situations critiques du poste et des aléas par rapport au prescrit de l'organisation du travail
- Jalon 3 : bilan de son offre avec la demande du poste et de sa demande avec l'offre du poste

Etape 4 : Identifier les stresseurs issus des conditions de travail (1H30)

- Jalon 1 : Identifier, quantifier, qualifier les sollicitations de stress quotidiennes
- Jalon 2 : Diagnostic des stresseurs professionnels susceptibles d'affecter l'individu au travail
- Jalon 3 : bilan des conditions de travail (sources d'exposition au stress et priorité d'action)

Etape 5 : Evaluer la teneur des relations avec les collègues de son collectif de travail (1H30)

- Jalon 1 : Identifier sa « valeur travail » au regard de la tonalité des conditions de travail - Identifier les valeurs du collectif de travail et les messages associés, intériorisés par l'individu, qui le conditionnent dans son action
- Jalon 2 : Auto-sociogramme de la teneur des relations avec les membres du collectif de travail
- Jalon 3 : Bilan des relations au sein du collectif de travail (en conclusion : inclusion ou exclusion ?)

Etape 6 : Déterminer la place de son travail dans la société (1H30)

- Jalon 1 : Identifier ses projets de vie et leur place par rapport au travail : dépendance ou contre-dépendance ?
- Jalon 2 : Equilibrer le poids de son projet professionnel par rapport à ses projets de vie
- Jalon 3 : Bilan : quelle place (re)donner au travail dans sa vie sociale et sociétale ?

Etape 7 : Synthèse et évaluation de l'accompagnement (1H00)

- Bilan final de l'accompagné quant à ses problématique(s), hypothèse(s), risques(s). Quelles actions à conduire ?
- Grille d'évaluation-action personnelle – Grille d'évaluation-action pour l'employeur si accord de l'accompagné



NOUS CONTACTER

+ 33 (0)1 45 49 95 31

sutter@mars-lab.com

www.mars-lab.com

M e r c i !