

Management éthique et responsable

## L'humain au coeur de l'entreprise : un mythe ou une nécessité post-crise ?

2 jours (14h00) | ★★★★★ 4,6/5 | MGETH-HPOSTCR | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel <sup>(1)</sup>

Formations Management > Management des équipes et des personnes > Management éthique et responsable



### À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Décrire les modes d'organisation de l'entreprise centrés sur l'humain
- Identifier les principes actifs de l'humain au coeur de l'entreprise
- Démontrer les plus-values de l'humain au sein de son organisation
- Analyser les caractéristiques des situations de travail et comprendre leurs effets sur la performance et la santé au travail
- Reconnaître les facteurs de risques psychosociaux dans les situations de travail
- Prédire les situations à risques
- Expérimenter des situations de travail en application des principes centrés sur l'humain
- Pratiquer pour soi-même, communiquer et sensibiliser les autres
- Concevoir et piloter une organisation du travail pour la performance et la santé au travail
- Identifier les mécanismes "authentiques" de mobilisation des équipes
- Concevoir et assurer le suivi des dispositifs d'accompagnement des équipes.

### Niveau requis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### Public concerné

Managers, RRH.

#### (1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel \* (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes \*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

\* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. \*\* Ratio variable selon le cours suivi.

**Cette formation :**

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation de la formation
- Evaluation du niveau de connaissance en sciences humaines

## Les modes d'organisation du travail

- Un bref historique (évolution du monde du travail)
- Benchmark des modèles organisationnels
- Les limites des modèles actuels
- Un tour d'horizon des tendances actuelles
- Pourquoi une évolution "disruptive" nécessaire ?
- Quelles certitudes sur ces nouvelles organisations ?

## Les contextes de travail en période de crise COVID

- Incertitude, instabilité, complexité, ambiguïté...
- L'arrêt de l'activité, quels effets chez les collaborateurs ?
- Les effets du télétravail à marche forcée, quels retours d'expérience ?
- Les conditions de travail en période de confinement, quels effets sur la santé au travail ?

## L'humain au coeur de l'entreprise : pour quoi faire ?

- Les besoins psychologiques fondamentaux au travail
- Manager, quels besoins liés à leur situation de travail ?
- L'influence du contexte économique et social (crise COVID) sur les comportements
- Comprendre les attitudes et demandes des collaborateurs en situation de travail (cas particulier de la reprise d'activité post-COVID)
- Quels liens entre santé, qualité de vie et performance au travail ?
- Réconcilier l'économique et le social, mythe ou nécessité absolue pour la reprise d'activité (post-COVID) ?
- Bienveillance, respect, considération dans un système contraint par des objectifs économiques, comment faire ?

## Analyser les situations de travail

### Les déterminants de l'activité

- Modélisation de l'activité de travail
- Analyser les écarts et variations de l'activité
- Performance et santé au travail

### Les risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?

- Les risques professionnels et les conditions de travail
- Risques et facteurs de risques psychosociaux

### Les outils d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux

- Les référentiels méthodologiques d'analyse des RPS (Risques PsychoSociaux)
- Les grilles d'analyse et questionnaires standardisés

## La transition de modèle : concevoir une organisation centrée sur l'humain

## Les critères

- La gouvernance et culture d'entreprise (Qualité de Vie au Travail)
- RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), la raison d'être des entreprises et la démarche QVT
- La culture managériale

## Les ressources

- Leviers et freins à la transition organisationnelle : pourquoi est-ce si difficile ?
- L'obligation de sécurité de l'employeur : levier ou contrainte ?
- Les managers de proximité : une ressource indispensable
- Les RH un soutien indispensable
- La direction : une conviction de l'humain "incarnée" par les dires et les actes

## Prédire les situations à risques

- Analyser et anticiper les impacts des évolutions de l'organisation du travail
- Libérer la parole au sein de vos équipes pour favoriser la compréhension de ce qui se joue dans la situation de travail

## La transition organisationnelle centrée sur l'humain

- Notice pratique de mise en oeuvre de la transition
- Comment convaincre et non pas contraindre ?
- La prise en compte des effets de la crise COVID
- Et chez vous, comment serait-ce possible ?

## Pratiquer l'humain dans les organisations

### Communiquer auprès des collaborateurs, collègues

- Communiquer, réguler, concilier, négocier convaincre sans contraindre
- Les règles d'or de la communication empathique
- Les pièges à éviter (jugements, opinions, critiques...)

### Adapter sa posture

- Développer une posture bienveillante
- Avoir une considération inconditionnelle et positive de l'autre
- Savoir accueillir et se rendre pleinement disponible pour l'autre
- Dirigeant, RH, manager, vers une posture "incarnée" de l'humain au coeur de l'entreprise

## Développer l'humain au coeur des organisations

### Mobiliser et engager de manière "authentique"

- L'écoute des besoins tout au long du processus de vie de l'entreprise
- La confiance base de l'engagement des collaborateurs
- Les règles d'or d'établissement de la confiance

## Construire les dispositifs d'accompagnement pour la performance et la santé au travail

- Prendre en compte les effets du contexte et mesures liées à la crise COVID
- Les règles d'or de la démarche participative et les pièges à éviter
- Faire participer les collaborateurs, oser la co-construction des solutions
- Piloter les dispositifs de prévention pour la santé physique et psychique

## **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

- Tests d'évaluation des connaissances sur les modèles organisationnels : actuels et tendances
- Quiz sur les facteurs humains au sein des organisations (évaluation par les stagiaires des principes actifs / plus-values et débriefing)
- Travaux de groupe sur les besoins psychologiques fondamentaux
- Jeux de rôles pour accueillir et identifier les besoins des individus au travail
- Travaux de groupe pour analyse des situations de travail et les RPS - Débriefing
- Quiz sur les effets de la crise COVID sur les situations de travail (résultats d'enquêtes et sondages)
- Travaux de groupe pour élaborer des organisations du travail centrées sur l'humain
- Quiz sur les pratiques en communication et posture en relation interpersonnelle (bases de CNV)
- Mise en situation pour développer la bienveillance et l'empathie
- Jeux de rôle : communiquer, concilier, convaincre sans contraindre
- Travaux de réflexion en groupe pour développer l'engagement des collaborateurs
- Quiz sur les facteurs de réussite ou d'échec des démarches participatives
- Travaux de groupe pour la construction des dispositifs d'accompagnement (prévention de la santé physique et psychique)
- Mise en débat libre de sujets apportés par les stagiaires et feedback donné par l'animateur

## **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz) permettant de valider les compétences acquises
- Bilan oral et évaluation à chaud

## **Modalités d'évaluation des acquis**

L'évaluation des acquis se fait :

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification (M2i ou éditeur)