

# Les RPS et la détection des signes faibles

« Apprendre ne fatigue jamais l'esprit »

*Da Vinci*



## Contexte

A préciser après notre premier brief

## Demande

Vous souhaitez mettre en place un dispositif d'accompagnement pour aider vos managers à anticiper les RPS et à gérer les situations complexes en développant leurs connaissances et leur compréhension des RPS et en renforçant leur savoir-faire en matière de **détection de signaux faibles** émis par leurs collaborateurs et de gestion des situations tendues.

## Objectifs

- Connaître les notions de base des Risques Psychosociaux
- Savoir définir un signal faible
- Pratiquer l'observation des signaux faibles
- Dialoguer en situation émotionnelle instable

## Public

Managers / Encadrants

## Format et lieu de réalisation

Présentiel, dans vos locaux ou à définir

## Dates / Période

A définir



Dispositif de  
formation

Architecture du dispositif  
Programme de formation



Atelier formation interactif en présentiel  
3h30

Les RPS définition et concepts

Les actions préventives

Pratique de la détection des signaux faibles

Gestion des situations complexes



Expérimenter sur le terrain à travers de véritables situations



Accompagnement Individuel\*

1 à 3 séances de Flash Coaching pour accompagner un participant dans sa gestion de cas réels grâce aux acquis



## Actions possibles

Accompagnement par le manager

WEA et débriefing par 3R Consultants

Séances de coaching pour le collaborateur par 3R Consultants

Un cycle de développement



Apprendre



Mettre en pratique



l'ancrage

Séquence & durée des sessions	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	NOTRE APPROCHE:	Logistique, méthodes, outils Voir détails dans Annexe_Boite à outils
Début session présentielle Groupe 8 à 10 personnes 45 mn	Prendre de conscience de ce que sont les RPS, de la possibilité de les anticiper et des solutions pour gérer des situations émotionnellement instables	Définition des RPS	A travers un exposé basé sur la charge, le rythme, la surcharge mentale, la clarté des rôles, l'autonomie, la confiance... Les participants vont acquérir les notions incontournables des RPS et des signes correspondants	A préciser lors de la présentation officielle du parcours
Suite du Présentiel Atelier formation 1 journée  Groupe de 8 à 10 managers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer sa capacité d'observation de ses collaborateurs</li> <li>Détecter les signaux faibles pour mieux gérer les RPS</li> <li>Savoir communiquer dans une situation émotionnelle instable</li> </ul>	Repérage et Analyse des facteurs ou signaux faibles détectés dans une situation donnée  Préparation d'un entretien avec un collaborateur  Pratique de l'entretien  Plan d'action individuel	En 1 <sup>er</sup> partie nous mettrons en œuvre des cas concrets vécus pour les mettre en situation et faire vivre ainsi la détection des signes appuyée sur des techniques de questionnement  En 2 <sup>ème</sup> partie nous aborderons à travers un atelier interactif (apports Consultant et échange entre pairs) Les actions possible à mettre en œuvre	
Flash coaching 1 à 3 séances individuelles 1h	Tester et ancrer de Nouvelles pratiques dans sa réalité professionnelle	Exposé par le participant d'un cas précis sur lequel il souhaite être accompagné Affinage des observations effectuées par le manager via le coach Questionnement sur les solutions et actions possibles  Plan d'action individuel de progrès	<b><u>L'approche est ici très importante.</u></b> L'action d'accompagnement individuel viendra vraiment concrétiser la compétence des managers à travers un véritable moment d'échange « one to one » avec un coach pour agir en profondeur	

# Annexes

Le profil de notre expert  
Le Test WEA (proposé)

# CV détaillé du Consultant expert présent



## Cyril– Consultant-Coach

J'ai débuté ma carrière il y a 20 ans, à Paris, où j'ai rejoint le monde du conseil en Organisation et Management, après une solide expérience dans le secteur bancaire, au sein de fonctions Marketing.

J'ai contribué à la réussite de projets d'envergure, pour le compte de clients publics et privés, français et européens.

Formé à la pensée systémique et aux neurosciences cognitives et comportementales, j'accompagne mes clients dans la réussite de leurs projets de transformation, en les aidant à placer l'essentiel (l'élément humain) au cœur de l'important (l'Organisation et son Management).

### Domaines de compétence

- Accompagnement des projets d'innovation et de transformation
- Management
- Coaching individuel et d'équipe
- Communication interpersonnelle
- Gestion du stress professionnel / QVT

### Formation

- MBA NEOMA / BSBA USA
- Certification CT Coach&Team (Transformance)
- Certification TTI DISC et WPMOT
- Certification 360° Feedback
- Certification Thérapeute bref et systémique

### Nombre d'années d'expérience

20 ans d'expérience

### Expérience significative

#### Engie

- Accompagnement à la facilitation de la DRH Engie BGS (membre CODIR) et du Directeur Engie Consulting (membre CODIR)
- Accompagnement de 11 groupes de codéveloppement population de 8 membres CODIR + 80 Managers N-1, N-2
- Refonte de l'identité d'équipe direction Engie GBS Finances

#### Laboratoires Roche

- Ingénierie et animation du Hackathon annuel « Statupez vos idées » Maquettage projet, argumentaire, pitch, organisation et assistance aux délibérations par la DG Roche.

#### Deloitte France

- Ingénierie et animation du séminaire « Be a Senior », cohésion d'équipe ateliers Légo, cohésion d'équipe avec Bleexo, formation et entraînement à la posture de Manager Coach
- Ingénierie et Formateur sur les programmes de Conduite du changement

#### Thalès Gemalto

- Séminaire de régulation et de coopération inter-équipes « Sales », « Customer Services », « Technical Consulting »

#### Société Générale (DRH Groupe)

- Séminaire « Mieux communiquer en équipe et avec les partenaires internes »

#### Autoroutes et Tunnel du Mont-Blanc

- Ingénierie et formation du Management et de la Direction sur le feedback (savoir donner et recevoir), post-intégration de Bleexo



# work energy analysis®

*for more energy and job satisfaction*

L'Outil de coaching qui mesure les résultats, possible à mettre en œuvre comme une des actions face à la détection de signaux faibles RPS pour un collaborateur.

# Questions que vous vous posez?

Que faire lorsqu'un collaborateur ne se sent pas bien?

Comment identifier les prémices d'un burn-out ou d'un bore-out ?

Quelle approche garantit vitalité et productivité des collaborateurs au sein d'une entreprise ?

- En tant qu'employeur, vous êtes garant du bon fonctionnement et du bien – être des collaborateurs. Prendre soin de vos collaborateurs est essentiel pour assurer un bon rendement de l'entreprise.
- Travailler avec des collaborateurs qui ouvrent la voie et qui peuvent déployer pleinement leurs talents est le souhait de chaque entreprise.
- Prévenir l'absentéisme, redonner de l'énergie à vos collaborateurs, et réduire les moments de stress sont les objectifs à atteindre de toute DRH.
- Work Energy Analysis donne un aperçu graphique des progrès de votre collaborateur et la certitude que votre investissement produit les effets escomptés avec des résultats concrets.

# Les fonctions de W.E.A

Développer et garder les talents au sein de l'entreprise

Éviter le turn over

Prévenir l'absentéisme

Redonner goût au travail à ceux qui en ont besoin

Augmenter le niveau d'engagement des collaborateurs de façon durable

Diminuer le taux de stress des collaborateurs en leur redonnant de l'énergie

Impliquer positivement le collaborateur dans les missions de l'entreprise

# Le profil est basé sur

Psychologie positive



“Job Demands  
Resources” par Arnold  
Bakker

Université Erasmus Rotterdam

Les 7 Habitudes de Covey

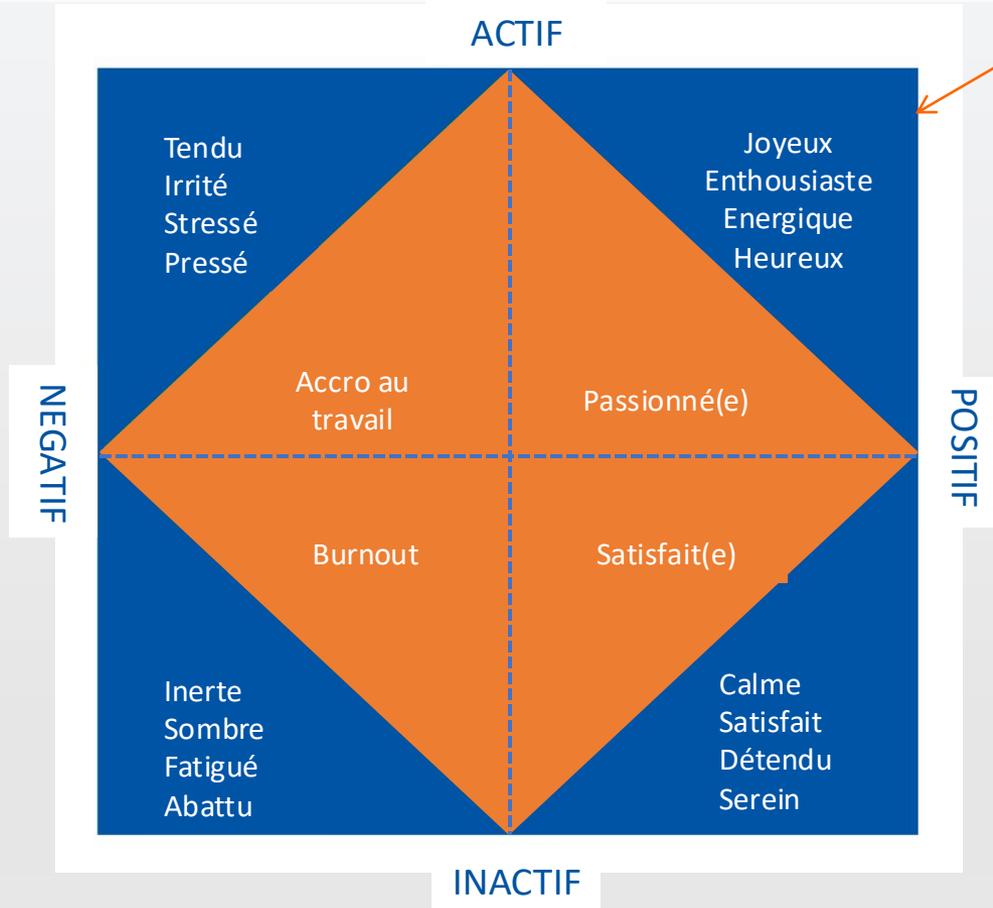
La notion du “Flow”  
par Mihaly Csikszentmihalyi

80/20 Règle de Pareto

# L'objectif du coach

Amener les collaborateurs à travailler dans l'état « Flow »

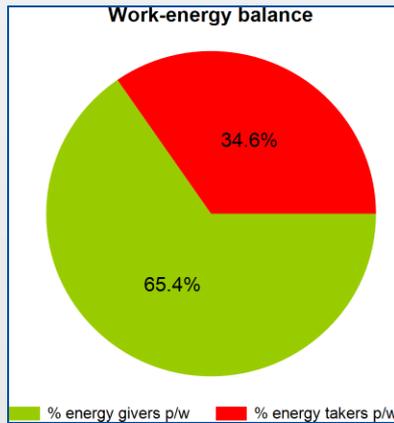
Coach



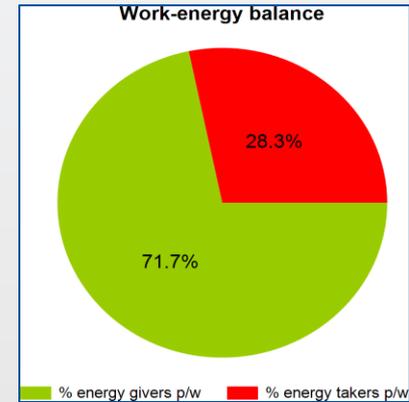
La complexité du bien-être  
de Naar Russel 2003

# 2 mesures: début et Fin

Début



Fin



Coach



Absorbeurs d'énergie



Fournisseurs d'énergie

# Focus sur le Niveau d'engagement

- Le niveau d'engagement est influencé par les caractéristiques du travail et par les caractéristiques de la personnalité. L'enthousiasme et la stabilité émotionnelle ont une influence positive sur l'engagement des personnes. Plus les ressources personnelles sont présentes, plus l'engagement dans le travail augmente.

## 1. Votre engagement :

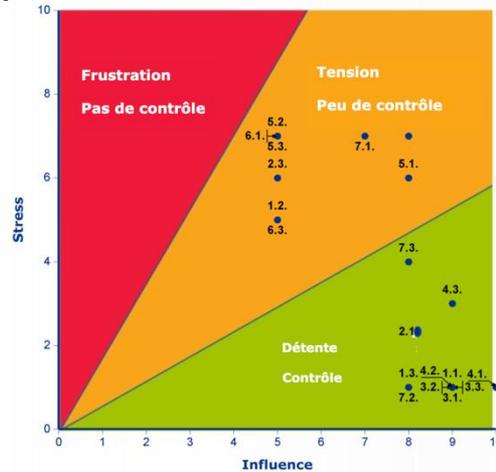
Le résultat de votre test est **de 26**

	Déclaration	Valeur
1	Mon travail m'inspire.	3
2	Je suis enthousiaste à propos de mon travail.	3
3	Je suis fier(e) de ce que je fais.	3
4	Quand je me lève le matin, j'ai hâte d'aller travailler.	2
5	Au travail, je suis boosté(e) d'énergie.	4
6	Je me sens en forme et fort(e) quand je travaille.	3
7	Je me sens heureux(se) quand je travaille dur.	4
8	Je suis complètement absorbé(e) par mon travail.	2
9	Mon travail me fait me sentir exalté(e).	2

# Focus sur les sources d'énergie et stress

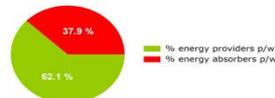
Nous sommes souvent impliqués dans beaucoup de choses, mais lorsque cette implication se transforme en implication émotionnelle négative, nous éprouvons du stress, de la frustration ou de la tension. Si nous avons peu ou pas d'influence sur notre environnement, nous pouvons nous sentir impuissants.

Sources d'énergie et de stress	Réponse	Stress	Influence
<b>Collègues &amp; soutien social</b>			
1.1. Si nécessaire, pouvez-vous demander de l'aide à vos collègues?	Toujours	1	9
1.2. Pouvez-vous compter sur vos collègues lorsque votre travail devient difficile?	Parfois	5	5
1.3. Vous sentez-vous apprécié par vos collègues au travail ?	Toujours	1	8
<b>Gestionnaire des relations de travail</b>			
2.1. Pouvez-vous demander de l'aide à votre RH, si nécessaire ?	Souvent	2	8
2.2. Vous sentez-vous apprécié dans votre travail par votre manager ?	Souvent	7	8
2.3. Votre RH vous offre-t-il suffisamment d'occasions de vous développer?	Souvent	6	5
<b>Opportunités de développement</b>			
3.1. Mon travail m'offre la possibilité de développer mes points forts.	Toujours	1	9
3.2. Mon travail me permet de créer des opportunités de croissance personnelle.	Souvent	1	9
3.3. Mon travail m'offre la possibilité d'apprendre de nouvelles choses.	Toujours	1	9
<b>Autonomie</b>			
4.1. Décidez-vous vous-même de la façon dont vous faites votre travail?	Toujours	1	10
4.2. Accordez-vous vous-même la priorité à votre travail ?	Souvent	1	9
4.3. Avez-vous la liberté de résoudre vous-même les problèmes au travail?	Toujours	3	9



## 5. Votre bilan énergétique de travail

Heures Énergie Positive	Heures Énergie Négative	Nombre total d'heures par semaine	% Énergie Positive	% Énergie Négative
41	25	66	62.1	37.9



## 4. Vos fournisseurs et absorbeurs d'énergie

### Fournisseurs d'énergie

Non Tâche	Quantité d'énergie	Heures	Défi positif	Influence Niveau
2 Rédiger une offre de service d'assistance	8	4	8	8
3 Préparer une intervention individuelle ou d'équipe	9	10	9	10
4 Intervenir pour une session individuelle ou dans un atelier d'équipe	10	8	10	9
8 Échange d'expériences avec des collègues	9	3	2	2
9 lire des articles, des revues, des livres pour développer mes connaissances et ma pratique	9	10	1	1
10 Préparation des émissions de radio	8	4	2	1
11 Enregistrements d'émissions de radio	9	2	6	3

### Absorbeurs d'énergie

Non Tâche	Quantité d'énergie	Heures	Défi négatif	Influence Niveau
1 répondre aux appels d'offres	4	4	8	8
5 préparer le rapport final de l'activité	4	3	8	8
6 Gérer mes réseaux sociaux (facebook, LinkedIn, site web)	3	4	8	7
7 Développement des affaires	4	10	8	4
12 gestion financière et administrative	5	4	8	6

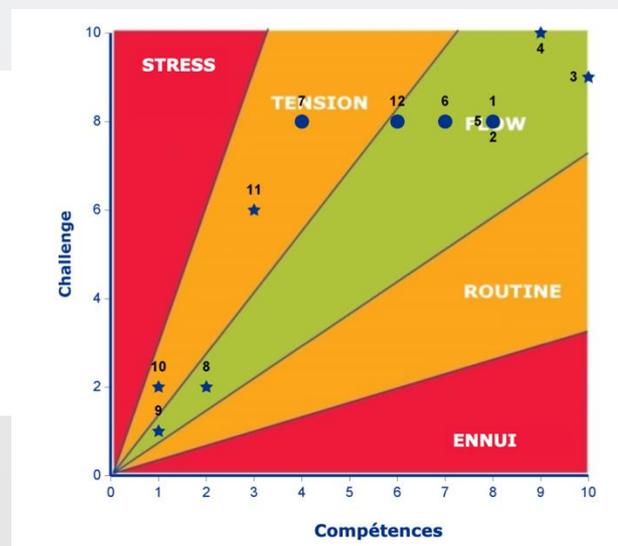
# Focus sur le Flow

L'absorption\* est la concentration avec laquelle les collaborateurs engagés sont absorbés dans leur travail de manière agréable ; nous utiliserons le terme "flow" inventé et étudié par le psychologue américain Mihaly Csikszentmihalyi.

**Flow** : Vous êtes très bon pour vous concentrer sur vos tâches. Votre travail vous fournit des challenges positifs. Vous l'appréciez et, par conséquent, vous oubliez souvent le temps lorsque vous êtes au travail.

**Stress / Tension** : Si vous n'êtes pas assez compétent pour effectuer une tâche, vous pouvez éprouver une certaine quantité de stress ou de tension, ce qui signifie que cette activité particulière est trop difficile pour vous.

**Routine / ennui** : Si vous êtes très habile à effectuer une tâche, vous pouvez éprouver une certaine quantité de routine ou d'ennui, ce qui signifie que cette activité particulière ne vous met pas assez au défi.



\*Absorption: « Il est tellement absorbé par son travail, qu'il oublie de manger »

# Focus sur le plan de priorité

Au cours du premier entretien de coaching, un plan de priorités personnel est établi, afin que le collaborateur puisse se mettre au travail immédiatement et efficacement après la fin de l'entretien.

## 7. Votre plan de priorité personnel :

Qu'allez-vous changer dans votre travail, pour perdre moins d'énergie ?

	Activités à faire moins	Action concrète
1		
2		
3		

Qu'allez-vous faire de plus, pour obtenir plus d'énergie de votre travail?

	Activités pour en faire plus	Action concrète
1		
2		
3		
4		

De quoi allez-vous discuter avec votre hiérarchie?

	Questions à discuter avec ma hiérarchie
1	
2	