

# STRESS ET MANAGEMENT : LES LEVIERS DE L'ACTION POUR SOI ET SES COLLABORATEURS

La **finalité** de cette formation est de donner aux managers des moyens de se renforcer pour mieux vivre les exigences de résultats et de favoriser, chez leurs collaborateurs, l'adéquation entre performance et épanouissement.

Pour l'entreprise c'est permettre à ses collaborateurs d'optimiser leur performance en contribuant à assurer leur bien être au travail.

## LES OBJECTIFS

- Comprendre le processus de la pression et ses conséquences en termes de performance ou contre-performance.
- Mieux connaître les réactions personnelles à la pression et prendre conscience des deux états : diffuseur d'énergie ou anxiogène.
- Développer une énergie constructive pour absorber la pression et dynamiser ses actions.
- Donner à ses collaborateurs la capacité de réussir les enjeux en installant un climat stimulant.

### FICHE TECHNIQUE

**DURÉE :**

2 jours + suivi téléphonique un mois après.

**NOMBRE DE PARTICIPANTS :**

8 optimum (10 maximum) afin de permettre un entraînement personnalisé.

**COÛT :**

5 160 € HT + frais de location de salle, de vidéo et d'hébergement.

## METHODE

La pédagogie est **interactive**, propice à la prise de conscience et à l'échange. Elle permet, à partir d'une compréhension des phénomènes de stress et de leurs conséquences, de se mettre en questions et d'aboutir à une mise en action. Ce cheminement est structuré par une réflexion guidée et l'apport d'outils.

- Alternance d'exposés, de réflexions personnelles et d'échanges avec l'ensemble du groupe.
- Simulations personnalisées de situations professionnelles stressantes pour optimiser ses réactions
- Test de diagnostic personnel.
- Grilles d'analyse et de mise en pratique.
- Un **suivi des mises en application** est fait par un entretien téléphonique d'une durée d'une heure (6 semaines environ après la formation) pour accompagner, approfondir et superviser la mise en œuvre.

## PROGRAMME

### JOURNÉE 1 – Le manager et son environnement

#### 1. Présentation

##### Présentation

- De la finalité, des règles de fonctionnement...
- Des participants : tour de table, aspects professionnels et personnels.
- De l'animatrice

##### Réflexion personnelle

- A partir d'une échelle d'évaluation du stress, chacun s'évalue et estime, par sa perception, le niveau de stress des autres participants.
- Puis échange des perceptions.

##### Exposé des attentes de chacun

##### Présentation du stage : objectifs et contenu

#### 2. Les mécanismes de la performance et de la contre performance et leurs conséquences

##### Les facteurs de stress

Identification sous forme de brainstorming des facteurs de contre performance.

##### Apports théoriques :

- Définition
- Apport des récentes découvertes scientifiques
- Biologie du stress
- Psychologie du stress

Conséquences : somatiques, comportementales et psychologiques

Apport : les mauvais réflexes managériaux en période de stress ; les actions à éviter au risque d'aggraver la situation.

#### 3. Autoévaluation

Analyser et évaluer son stress : autodiagnostic

##### Réflexion personnelle à partir d'une grille :

- En quoi, quand suis-je diffuseur d'énergie ?
- En quoi, quand suis-je anxigène ?
- Quels sont les facteurs qui me mettent sous pression ?

#### 4. Prendre conscience : SOI

L'objectif de cette séquence est de prendre conscience de son impact sur les autres du point de vue de sa capacité à transmettre de l'énergie constructive ou de la pression négative

##### Jeu en groupe puis analyse :

Un participant fait construire, à partir d'un jeu de cubes, un village à 4 personnes.

Cette séquence est filmée puis analysée pour déterminer le type de pression, sa nature, sa force, le ressenti de chacun,...

## 5. Agir

### 1/ Prendre du recul

- gérer son état émotionnel : exercice de cohérence cardiaque
- modifier ses schémas de pensée : le D E P P

### 2/ Agir sur son comportement

- l'assertivité ou la relation gagnant/gagnant
- exprimer ses besoins, savoir dire non

### 3/ Mises en application sous forme de jeux de rôle

- gérer la pression mise par un N+1 exigeant et "pressant"
- gérer une relation conflictuelle avec un client interne

### 4/ Exercice en co coaching

- présentation d'une situation stressante : description, conséquences...
- présentation de la nouvelle manière d'être ou de faire puis validation

## JOURNÉE 2 – Le manager et ses collaborateurs

### 1. Introduction

Appris / surpris : exercice de synthèse et de prise de recul sur les acquis de la veille.

### 2. Prendre conscience / Ses collaborateurs

L'objectif de cette séquence est de prendre conscience des signaux d'alerte (clignotant orange) et d'alarme (clignotant rouge) avec les conséquences chez ses collaborateurs et d'apprendre à en repérer les manifestations.

**Réflexion personnelle** : quelle pression pensez-vous exercer sur vos collaborateurs ? Évaluation sur une échelle de 1 à 5

#### **Brainstorming en 2 groupes :**

- quels sont les signaux d'alerte ?
- quels sont les signaux d'alarme ?

**Apport** : statistiques : le stress chez les cadres, facteurs et conséquences.

### 3. Type de pression exercée

Apports théoriques et détermination par chacun d'un état des lieux sur la façon dont il exerce son autorité.

### 4. Agir vers ses collaborateurs :

#### **a / Réflexion personnelle**

- Par rapport à chacun de mes collaborateurs : quels signaux d'alarme ou d'alerte que je perçois ?
- Et que faire ? Quelles sont les réponses à apporter face à ces signaux ?

Exercice en co coaching sur ce que chacun compte mettre en œuvre pour ses collaborateurs : présentation et validation.

## **b / Jeux de rôles**

Mises en situation sur des cas présentés par les participants.

### **5. Créer de l'énergie constructive**

L'objectif de cette séquence est d'amener les managers à réfléchir sur les conditions nécessaires pour générer une autorité positive et un climat propices à la performance et non générateurs de stress négatif.

#### **Méthode Méta-plan :**

- Quelles sont les conditions à mettre en oeuvre pour créer de l'énergie constructive ?
- Hiérarchiser, sous forme d'un vote, les principales conditions.

#### **Apport :** Les 5 conditions de succès pour générer la performance

- Un projet qui donne du sens
- Une relation qui donne de l'énergie
- Une exigence réaliste et structurante
- L'accompagnement qui renforce la compétence
- L'autorité constructive qui préserve la cohérence

Les comportements associés : quels sont les comportements à mettre en oeuvre pour remplir les 5 conditions de succès ?

Réflexion personnelle puis co coaching pour la mise en application.

### **6. Synthèse personnelle**

Mise en forme d'un plan d'action et définition d'un objectif pour le suivi téléphonique.

### **7. Bilan et évaluation de la formation**