FICHE H CONSEIL

Mon rôle de manager sur QVT RPS

Introduction - Objectifs, contenu, méthode, organisation, présentation

Définition et contexte

Que sont les risques psycho-sociaux ? Qu'appelle-t-on agissement sexiste, harcèlement sexuel, harcèlement moral ?

Quels indicateurs sur ces sujets au travail en général et chez nous en particulier ?

Quelles attentes vis-à-vis des managers ?

Atelier

Réflexion personnelle puis partage : quelles impressions, réserves et critiques sur ces sujets ?

Dresser la liste (pour purger les « fausses croyances »)

Le rôle clé du manager

Comme l'entraîneur d'une équipe sportive :

- Veiller à la santé physique/psychologique de chaque personne
- Contribuer et veiller à un climat propice à l'épanouissement de tous
- Protéger des risques

La posture du manager :

- Cadre et référence
- Autorité positive et rassurante
- Clarté de la mission et du rôle de chacun
- Exemplarité

Échange : sur ces 4 points, dans quelle mesure suis-je au rendez-vous ?

Toujours une communication vivante avec l'équipe, pour éviter l'isolement/les clans propices à des dérives

- Casser l'indifférence
- Savoir dire quand c'est bien/moins bien, toujours avec respect
- Célébrer les réussites en équipe

Échange : sur ces 3 points, dans quelle mesure suis-je au rendez-vous ?

Prévenir et réagir en cas de RPS

Être attentif à chacun, au quotidien et sur la durée, sans oublier personne

Préparer les équipes aux périodes d'intensité attendues... ou non

Les leçons de la courbe de Yerkes-Dodson :

- Personne n'est Superman (et moi non plus !)
- Chacun a ses limites, à moi de les connaître, pour moi-même et les autres
- Viser la zone d'épanouissement

Échange : comment cette courbe s'applique-t-elle à des cas réels ?

Identifier les situations à risque ou de suspicions et agir sur des cas concrets

Atelier : « ça passe ou pas ? » sur phrases entendues, attitudes observées au travail

La nécessité de réagir sans attendre si un collègue est en danger/met quelqu'un d'autre en danger

Mieux vaut donner l'alerte et poser une limite claire plutôt que de se taire (et regretter ensuite)

Exercices : L'humour d'un collège devient douteux, comment réagir ?

Un collègue débordé vient me voir et éclate en sanglot... comment réagir ?

Lors d'une soirée de fin d'année, une personne a les mains baladeuses... que faire ?

Ne pas dépasser mon rôle de manager :

- J'ai un rôle à jouer de premier plan pour détecter, dénoncer des situations.
- Je ne suis pas psychologue, juriste.
- Orienter vers les ressources dédiées (référent RPS, RH, médecine du travail...)

Mises en situation sur des cas concrets : donner l'alerte

Ma responsabilité de manager

La chance d'un contexte professionnel où j'ai des moyens pour jouer ce rôle

Tout dépend de moi, de ma volonté à assumer mon rôle : personne ne le fait à ma place.

Si des agissements graves sont couverts mon inattention/mon silence, je suis complice.

Echange : comment je vis cette responsabilité ?

Tirer les leçons, relire les difficultés traversées, pour ne jamais laisser se renouveler les dérives

Atelier : lister les intérêts directs/indirects pour moi, manager, sur ce sujet des RPS (ambiance de travail, performance

individuelle et collective, atteinte des objectifs, management plus serein...)

Conclusion

J'ai apprécié certains managers humains et soucieux de leur équipe, de la dignité de chaque personne :

avoir l'ambition d'être ce manager qui compte pour mes équipes !

Réflexion personnelle - Plan d'action individuel

Mon rôle de manager dans la qualité de vie au travail, la prévention et la gestion des risques psychosociaux

1 jour