

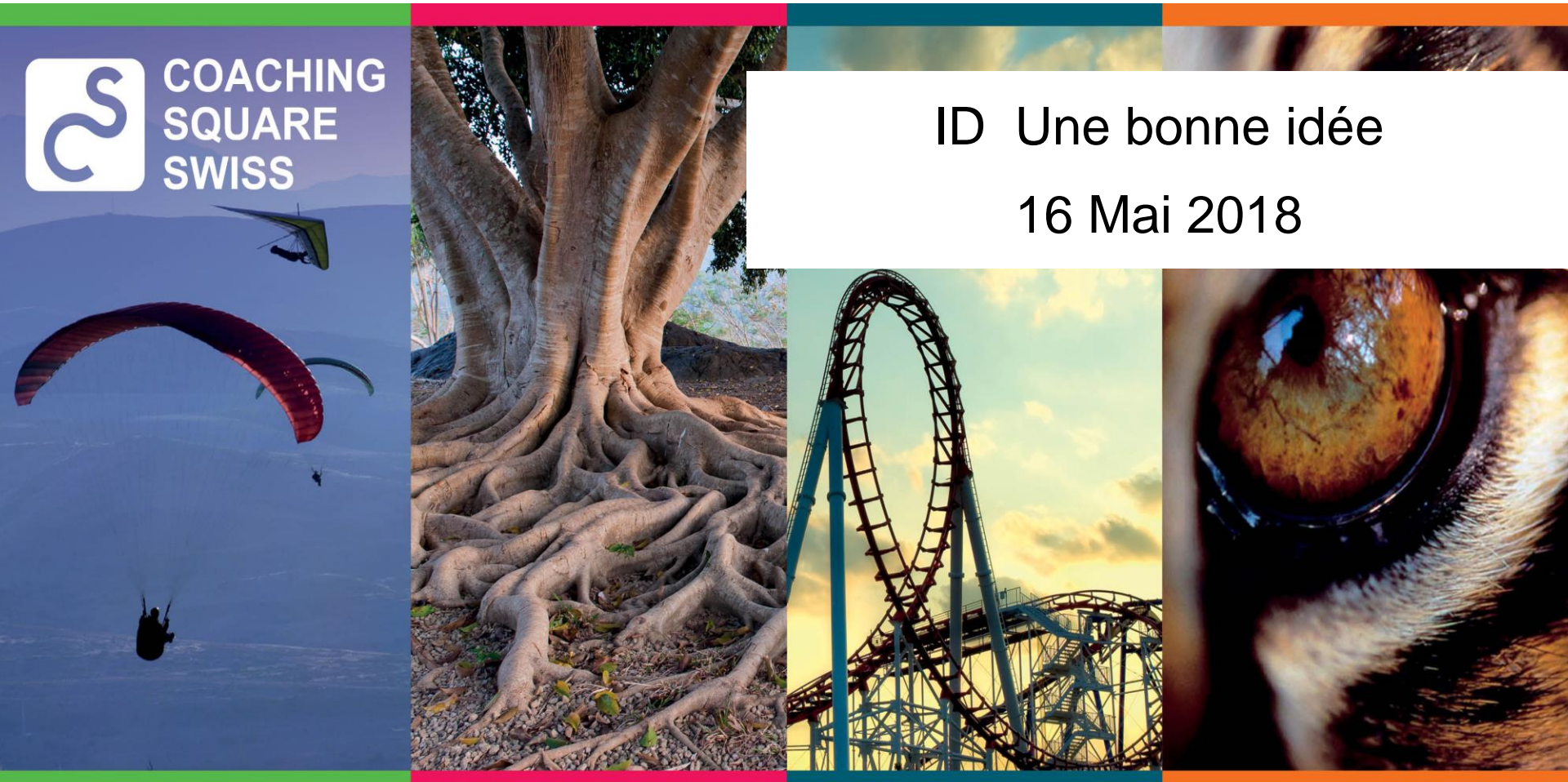
Incapacité de travail: Victimes ou Acteurs



COACHING
SQUARE
SWISS

ID Une bonne idée

16 Mai 2018



Travailler dans un monde VUCA



VOLATILITY
UNCERTAINTY
COMPLEXITY
AMBIGUITY

VUCA

Insécurité psychique et sociale profonde

- Toujours plus de pression avec moins de ressources
- Des changements de plus en plus fréquents
- Hyper connectivité et infobésité
- Instantanéité et immédiateté
- « Faire » versus « Être »

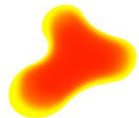


La souffrance au travail en forte augmentation

	2000	2010
stress chronique	26,6%	34,4%
pas ou peu stressé	17,4%	12,2%



Secrétariat d'Etat
à l'économie SECO



Promotion Santé
Suisse

IST

Institut universitaire
romand de Santé
au Travail

- **Le stress coûte 6 milliards/an aux entreprises**
- **En 2017, 20% de consultations en + qu'en 2016**

Autres constats implacables



3/4 des employés considèrent que leur chef est la pire & plus stressante composante de leur job

80% des employés, qui quittent leur emploi, disent quitter leur chef et non leur entreprise

On ne quitte pas des mauvaises entreprises, mais on quitte plutôt des mauvais managers !

- **Ambiance toxique dans le milieu du travail**
mauvaise relation avec son patron ou un collègue
- **Patron trop exigeant**
faire travailler sous pression pour améliorer la productivité
- **Pas de reconnaissance**
la reconnaissance au travail diminue l'apparition du stress
- **Absence d'opportunités**
pas de vision et d'objectifs clairs
- **Instabilité de l'entreprise**
besoin d'un emploi stable et pérenne

A l'inverse qu'est-ce qui favorise une
équipe engagée et performante?

(Ratio de Lozada) **4** feedback d'appréciation

1 feedback de développement



Etude ARISTOTE (Google)



1. Sécurité psychologique

***le mot gentillesse ne rime pas avec faiblesse mais
bel et bien avec noblesse ...***

Facteurs principaux d'une équipe "performante"

2. Temps de parole équivalent (Respect)



3. Sensibilité sociale (Ecoute et responsabilisation)

4. Travailler sur tâches qui font la différence

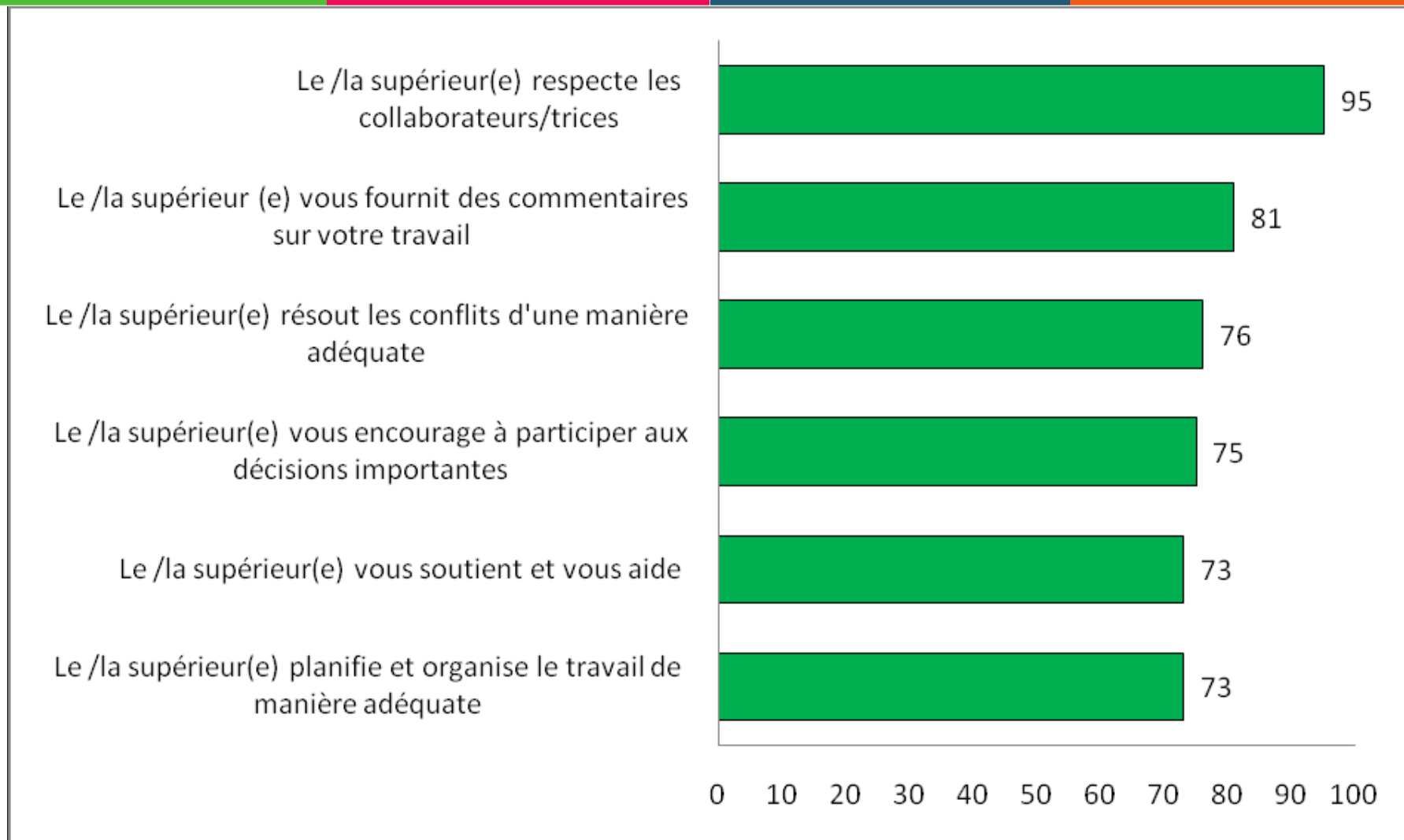
Task Significance



Comment renforcer la confiance

- Voir le conflit comme un **collaborateur, pas un ennemi**
- Parler en **+,+** (*Just like me...*)
- Anticiper les réactions et préparer les réactions
- Remplacer le blâme par la **curiosité**
- **Demander un feedback** sur la manière dont vous avez communiqué
- **Mesurer** la sécurité psychologique

Les personnes jamais ou peu stressées



Faites de la prévention en régulant le stress

- Avoir un impact apaisant sur ses collègues
- Ecouter avec empathie
- Aller chercher des solutions chez vos collaborateurs
- Se positionner comme médiateur des collaborateurs en conflit
- Préserver les collègues qui viennent de subir un stress important pour leur permettre de récupérer.



Comment identifier le stress qui mène à l'incapacité de travail

Signes physiques

Maux de têtes, douleurs musculaires, fatigue prolongée, troubles du sommeil ou alimentaires

Signes émotionnels

Tristesse, hyperémotivité, irritabilité, apathie, autodépréciation, angoisse, démotivation

Signes cognitifs

Troubles de la mémoire, difficulté de concentration, de résolution de problème, diminution de la créativité

Signes comportementaux

absentéisme, repli sur soi, hyperactivité, addictions, altération des relations aux autres

Indispensable de développer ses compétences relationnelles et en accompagnement



Le Manager de demain sera un Leader Coach



**Coaching d'accompagnement
au changement**



**Coaching de
résolution/solution**



**Coaching de
développement
de compétences**



**Coaching de
performance**



**Coaching de prise
de fonction/
intégration**

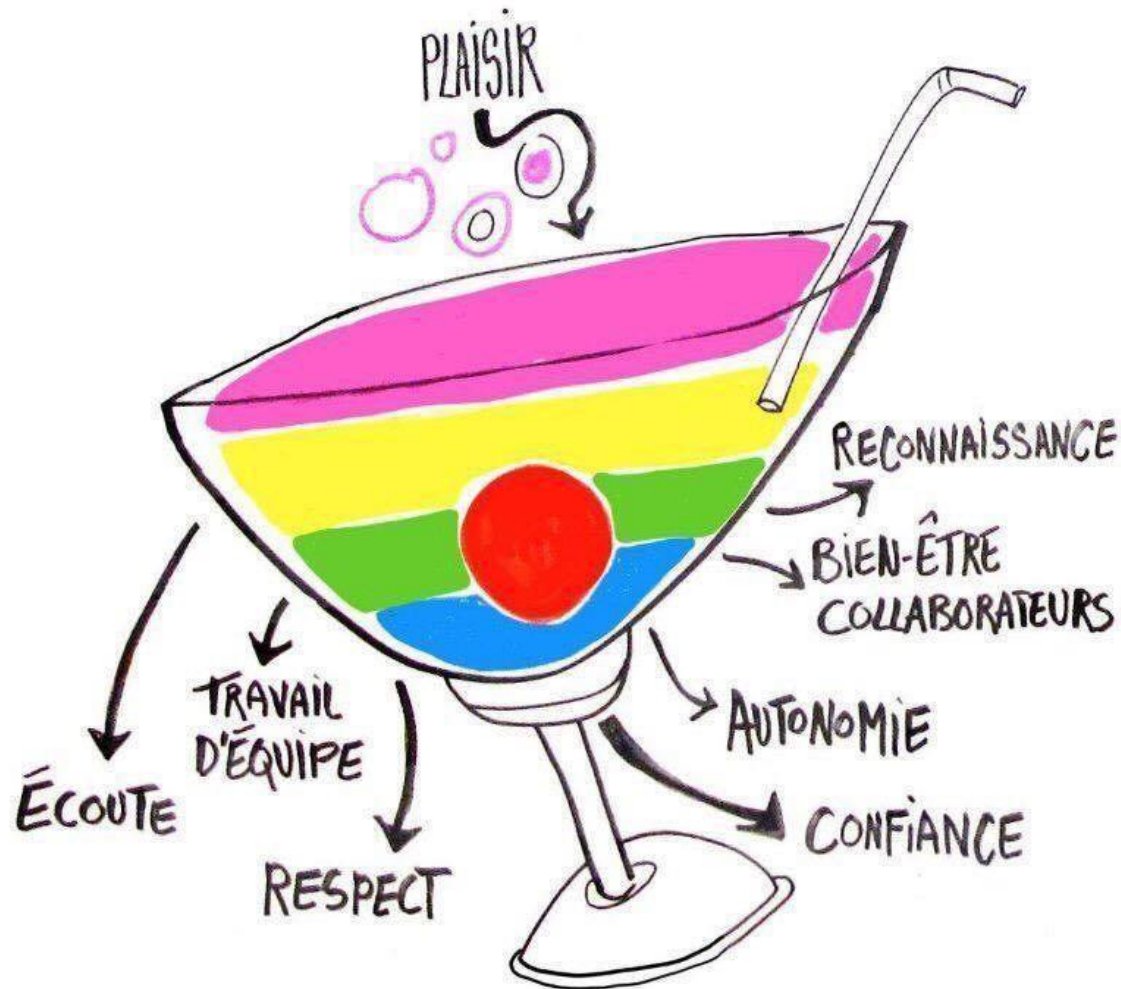


**Coaching
d'orientation/
décision**

Quelques conseils pour vous...

- Planifier son temps prenant en compte les imprévus
- Se focaliser sur une tâche à la fois
- Trouver des moyens efficaces pour déconnecter du travail
- Déléguer
- Prendre rendez-vous avec soi-même et de temps en temps avec un coach
- Prendre des pauses et relaxez-vous
- ...

Le cocktail pour prévenir l'incapacité de travail



Un manager qui réussit est un manager qui ...

