Le sens du travail comme ressource face au stress professionnel

Objectifs

Objectif général
Développer ses capacités à donner un sens positif au travail et à diminuer le stress professionnel

Objectifs pédagogiques

Savoir s'appuyer sur trois piliers (sens, reconnaissance, collectif) pour se ressourcer dans un contexte de stress et d'épuisement au travail

Contenus (7h)

Accueil, démarrage

- Présentations -Cadre de travail - Récoltes des attentes et des situations concrètes

Repères conceptuels

- Accomplissement, réalisation, sens et valeur du travail
- Stress au travail

Savoir se relier à ses motivations profondes dans son travail ou sa mission

- En tant professionnel : mes motivations profondes, ma vocation, mes objectifs, les liens avec la raison d'être de l'institution
- En tant que personne : me réaliser dans mon travail pour le bien de la société

Coopérer et valoriser

- Les différentes dimensions de la coopération : personnelle, professionnelle et sociale.
- Les rapports de coopération à l'œuvre dans l'exercice du travail au sein d'une institution connectée à différents acteurs internes et externes
- La reconnaissance : reconnaître sa propre valeur, celle de ses collègues, de ses supérieurs hiérarchiques et des partenaires, la place des jugements négatifs et des jugements positifs
- Le collectif : quelques pistes pour coopérer et rendre les désaccords constructifs

Bilan, régulation, évaluation et mise en perspectives

Modalités pédagogiques

Démarche pédagogique
Notre pédagogie invite à l'implication des participants. La formation **associe étroitement la réflexion théorique à l'étude de situations concrètes** issues du vécu professionnel du groupe. Celles-ci peuvent être explorées sous la forme de d'exercices, de mise en situation, de travaux individuels ou de sous-groupes, mobilisant le verbal et le non-verbal, et dans lesquels chacun s'engage selon sa propre mesure. Les apports conceptuels – donnés sous forme d'exposés ou à travers des exercices actifs – s'appuient sur les exemples apportés par le groupe et viennent au fur et à mesure répondre aux questions et faciliter la transposition didactique.
De plus, l'articulation de la formation en plusieurs sessions, c'est-à-dire l'alternance terrain/

formation permet d'ajuster le contenu de la formation au plus près des besoins des participants. En effet, après chaque intersession, un « état des lieux » est réalisé pour évaluer ce qui a pu être mis en pratique, les éventuelles difficultés rencontrées, et les nouveaux besoins ou questions ayant émergé.

Moyens pédagogiques

Les moyens pédagogiques sont variés et vivants, le formateur les adapte en fonction de la dynamique de groupe et des contenus abordés :

Les apports théoriques et parfois méthodologiques

L'expérimentation pratique : sur la base d'exercices, elle permet de travailler à partir du vécu des participants, de prendre conscience des interactions et de s'entraîner à de nouvelles attitudes.

Les mises en situation : une place importante leur est donnée car elles permettent d'étudier des situations concrètes présentées par les participants.

Le partage d'expérience : l'écoute et l'échange entre les participants contribuent à la dynamique de la formation.

Supports pédagogiques

Des fiches pédagogiques distribuées en cours de session ou remises en fin de stage permettent aux participants de garder une trace des repères travaillés

Des études de cas concrets permettent de travailler des situations passées et d'imaginer des propositions grâce aux apports du groupe et du formateur.

Cadre de fonctionnement

Le respect, la confidentialité et la libre implication sont proposés comme règles de fonctionnement.

Intervenant

Au-delà de sa propre expérience professionnelle, l'intervenant est validé formateur par les IFMAN suite à sa participation à une formation de formateur à la régulation non-violente des conflits.

Suivi et modalités d'évaluation

Un taux de présence effectif de 80% est requis pour valider la formation.

Le travail d'évaluation proposé repose sur différents niveaux d'évaluation :

- **Un temps d'évaluation individuelle**

Ce temps de formation propose de découvrir une démarche qui permet à chacun de valoriser son propre potentiel, plutôt que d'apprendre une méthode type. Si une grille d'analyse peut être commune à un groupe, chaque personne possède sa propre façon d'être en relation et notamment en situation de conflit. Chacun choisit d'évoluer dans ce qu'il trouve possible et utile pour lui-même.

Ainsi l'évaluation est avant tout individuelle, selon le vécu de chacun dans ce temps de formation. Une fiche évaluation des compétences est travaillée sur la base d'une auto-évaluation afin que chacun puisse identifier individuellement sa progression.

- **Une évaluation-bilan finale (orale et écrite)**

Les participants sont invités à remplir une fiche évaluation de satisfaction par rapport à la formation. Ce document est à destination du formateur de l'IFMAN pour évaluer sa prestation. Ensuite, un tour de table est organisé, en présence d'un commanditaire de la formation, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation.

Ce temps oral permet de dessiner un bilan individuel et collectif et de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.

Suivi de la formation

À l'issue de la formation, seront remis :

À chaque participant : une attestation de formation (présence et compétences travaillées)

Au commanditaire : une fiche d'évaluation de la prestation à remplir et à renvoyer

Modalités organisationnelles

Catégorie d'action

Perfectionnement, élargissement des compétences

Public concerné

Tout public, professionnels du champ de l'éducation, du social, de l'animation, de la santé, de la formation...

Prérequis

Aucune connaissance préalable n'est requise.

Durée

Cette session de formation se déroule sur une journée de 7h.

Taille du groupe

Le formateur intervient pour un groupe de 6 à 12 participants.

Assiduité des participants

La dynamique du groupe et la cohérence de la formation nécessitent d'être présent à l'ensemble de la session dès la première heure et de ne pas être sollicités pour d'autres activités pendant la formation. Si un participant doit être absent pendant une partie de la session, il ne peut la réintégrer sauf accord particulier négocié avec le formateur.

Equipement

La formation se déroule en visioconférence sur le logiciel zoom. Il est demandé aux participants de vérifier la fonctionnalité de son matériel informatique avant le début de la formation : connexion internet, micro, caméra notamment, et de s'assurer du respect de la confidentialité des échanges (éviter les bureaux partagés).

Inscription

Le formulaire d'inscription, incluant une analyse de vos attentes, est à remplir en ligne sur notre site www.ifmanco.fr dans l'onglet Formation inter.

Délai d'accès

À réception, un référent administratif prendra contact sous 8 jours pour valider l'inscription (dans la limite des places disponibles). Le lieu exact et les informations pratiques concernant la formation seront communiqués une dizaine de jours avant le démarrage.

Information Handicap

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Chaque situation étant unique, nous les étudions toutes au cas par cas afin d'envisager une intégration dans la formation. Nous pourrons ainsi confirmer l'ensemble des possibilités d'accueil et vous permettre de suivre la formation dans les meilleures conditions. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés. Pour toutes informations complémentaires, nous vous conseillons les structures suivantes : ONISEP, AGEFIPH et FIPHF.