



Démasquer le stress d'un cadre territorial et de son équipe

Les Cadres sont exposés à la pression des responsabilités : pilotage de projets, gestion d'équipes pluridisciplinaires, arbitrage entre contraintes budgétaires et attentes politiques, mais aussi nécessité de maintenir la qualité du service public. Ce rôle d'interface entre les élus, les services et les usagers peut engendrer un stress spécifique lié à la complexité et à l'urgence des décisions. En parallèle, son équipe est aussi soumise à un stress. Cette formation permettra aux cadres de gérer leur propre stress ainsi que celui de leur équipe afin de le surmonter ensemble.

OBJECTIFS

- Permettre aux managers de comprendre les mécanismes du stress spécifiques au contexte territorial et d'identifier les signaux de détresse de leur équipe.
- Acquérir les outils concrets pour réguler la pression et renforcer la cohésion.
- Développer des stratégies de gestion du stress liées aux responsabilités managériales, à la prise de décision et à l'accompagnement des équipes.
- Favoriser un pilotage serein et efficace dans un contexte de contraintes multiples.

PROGRAMME

1. Comprendre et diagnostiquer le stress spécifique au contexte territorial (2h45)

- Définir le stress, la pression et les Risques Psychosociaux (RPS) et comprendre les enjeux. Introduction aux obligations légales et aux plans de prévention (DUERP).
- Les facteurs de stress propres au service public (injonctions politiques, changements permanents, relation aux usagers, relation aux élus, ambiance d'équipe, manque de moyens.)
- Cartographie des stressés de l'équipe, utilisation d'outils de diagnostic simples et anonymes.
- Le rôle central du manager, tampon ou amplificateur du stress ?
- Les indicateurs d'alerte individuels et collectifs (absentéisme, conflits, démotivation, erreurs).

2. Connaître son stress (3h)

Nous vous proposons une batterie de tests pour définir votre relation de stress et mieux le comprendre sur votre management.
Huit tests seront utilisés.
Chaque manager définit son profil (ce qui permettra de travailler individuellement selon le fonctionnement de chacun).
Analyser les sources de surcharge quantitatives (volume) et qualitatives (complexité, sens).

3. Gestion de la charge et délégation efficace (1h30)

L'art de la délégation comme outil de réduction du stress et de développement des compétences. Clarifier les rôles et les attendus et définir les zones d'autonomie et les marges de manœuvre. Les outils de priorisation collective (méthode de la matrice d'Eisenhower) appliqués aux missions territoriales.
Apprendre à structurer les objectifs pour réduire l'incertitude et l'anxiété.
Mettre en place des "pauses cerveau" et des temps de décompression quotidiens.

4. Savoir écouter et désamorcer les tensions (1h30)

Le rôle de l'écoute active et de l'empathie, des techniques pour créer un espace de parole sécurisant.
Recréer du sens dans le travail public ET valoriser l'utilité des missions de service.
Mener un entretien de soutien face à un agent en difficulté (posture managériale vs. posture d'aide).
Le feedback pour construire pour éviter l'escalade des conflits et des frustrations.
Principes de la Communication Non-Violente (CNV), exprimer ses besoins et poser ses limites avec tous ses interlocuteurs (élus, agents)
Les rituels d'équipe pour le partage d'informations et la célébration des succès (même petits).

5. Gérer les crises et les situations difficiles (1h30)

Gérer l'impact d'une annonce difficile (réorganisation, suppression de poste, conflit).
Quels sont mes 3 leviers d'action prioritaires ?
Stratégies pour gérer les conflits internes et les tensions relationnelles.
Définir son propre équilibre (hygiène de vie, auto-gestion du stress) pour être un manager disponible et serein.
Accompagner le retour après une absence longue ou un arrêt lié à un RPS.

6. Mon plan de manager résilient (1h15)

Élaboration d'un Plan d'Action Managérial concret pour les 3 prochains mois.

DUREE

2 jours

PUBLIC

Cadre de la fonction publique territoriale.

Pré REQUIS

L'engagement des participants : c'est le premier levier de réussite de la formation : il conditionne l'attention, l'ancrage, la progression et le transfert des compétences dans les pratiques professionnelles.

PEDAGOGIE

Approche pédagogique participative grâce à des jeux de rôles, des exercices de groupe, des moments de construction et de pratique, permettant de distiller la théorie à travers les échanges en s'appuyant sur les savoirs existants.

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

SITUATION DE HANDICAP

Prévenez-nous assez tôt de situation de handicap (cognitif, psychologique, moteur, sensoriel...) pour que nous puissions échanger avec le formateur sur vos besoins d'aménagement, de compensation, appuis, ressources, accessibilité...

SANCTION DE LA FORMATION

Une attestation de formation sera envoyée post formation.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policière, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris, Intra-muros en France entière : Les tarifs sont disponibles en bas de la page internet du dit programme www.cqfd-formation.fr

Vidéo de présentation

