

Manager en situation de tension

Réguler son propre stress, repérer celui de l'équipe et maintenir un collectif qui fonctionne quand la pression monte.

Public	Managers et encadrants de proximité, de service ou d'unité confrontés à une période de tension durable : sous-effectif, réorganisation, charge imprévue, climat dégradé. En complément de la fiche 21, qui traite le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux de son équipe.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours (en continu, ou en discontinu avec intersession d'expérimentation de 3 à 4 semaines), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Distinguer la tension qui mobilise de la tension qui use : mécanismes du stress, familles de facteurs de risque, manifestations individuelles et collectives ;
- Repérer ses propres signaux d'alerte et ceux de ses collaborateurs, et situer le moment où la situation dépasse le rôle du manager ;
- Réguler ses émotions dans un échange tendu et conserver sa capacité de décision ;
- Protéger son énergie et sa concentration sur la durée : priorités, refus, interruptions ;
- Soutenir un collaborateur sous pression et passer le relais vers les ressources de l'organisation.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Ce qu'est le stress et ce qu'il n'est pas : mécanismes, familles de facteurs de risque, seuil entre mobilisation et épuisement professionnel ;
- Autodiagnostic : ses propres signaux, ses déclencheurs, ses stratégies actuelles — celles qui fonctionnent et celles qui coûtent ;
- Repérer les signaux faibles dans l'équipe : ce qui se voit, ce qui s'entend, et ce qui se tait ;
- Gérer ses émotions dans un échange tendu : mises en situation filmées et analysées, outils issus de la Communication NonViolente ;
- Soutenir sans porter : conduire l'entretien avec un collaborateur sous pression, et nommer la limite du rôle managérial ;
- Passer le relais : acteurs et ressources de la prévention dans l'organisation, qui solliciter et à quel moment ;
- Protéger son énergie : savoir dire non, traiter les interruptions, distinguer le temps subi du temps choisi ;
- Rythmes, concentration et récupération : Chronos et Kairos, chronopsychologie, gestion de l'attention ;
- Lâcher prise : respiration, relaxation et visualisation — exercices courts, praticables entre deux réunions ;
- Plan d'action individuel à engagements datés et point d'étape en intersession.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Autodiagnostic outillé, mises en situation filmées et analysées, analyses de situations apportées par les participants, entraînements en trinômes avec grilles d'observation, exercices courts de régulation, apports théoriques brefs et immédiatement mis en œuvre. Journal de bord d'intersession. Boîte à outils dématérialisée (une fiche outil par séquence clé) et plan d'action individuel.

ÉVALUATION

En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et des situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique. À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel. À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session. Attestation de formation remise à chaque participant.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.