

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Définir ce que recouvre la notion de RPS
- Détecter les premiers signes de mal être au sein de son équipe et les facteurs de risques
- Identifier son rôle de manager et adapter son comportement selon les situations
- Connaître et mettre en œuvre les démarches managériales et mesures permettant d'anticiper et de prévenir les RPS
- Identifier et mobiliser les personnes ressources

2 JOURS EN PRÉSENTIEL

PRÉREQUIS :

Occuper une fonction de manager de proximité, de responsable ou technicien de ressources humaines, de responsable sécurité, de préventeur, de chargé de mission QVT, de représentant du personnel.

Disposer des bases du fonctionnement d'une organisation et du management.

PROGRAMME

Définir les risques psychosociaux

- Formes de souffrance au travail : stress, burnout, harcèlement, violences, agressions...
- Facteurs de risques, les facteurs de stress (liés à l'organisation du travail, aux relations de travail à l'environnement, physique et technique, à l'environnement socio-économique de l'entreprise ...)
- Conséquences sur la santé des personnes : somatisations, maladies cardiaques, TMS

Identifier et comprendre les enjeux

- Enjeux pour les individus, les équipes, l'organisation et le manager (relationnel, performance...)
- Enjeux humains et juridiques : loi, obligations légales en matière de prévention et de protection de la santé au travail, jurisprudence en matière de santé mentale
- Marges de manœuvre du manager en matière de prévention

Détecter les premiers signes et repérer les situations critiques

- Indicateurs formels internes (médicaux, sociaux, statistiques RH ...)
- Symptômes liés au stress (physiques, émotionnels, intellectuels, comportementaux)
- Facteurs collectifs d'émergence de RPS (critères organisationnels, comportementaux et managériaux)
- Questions à se poser pour détecter les risques et repérer les situations critiques dans son équipe ou pour soi-même : reconnaissance des signaux
- Niveaux de dysfonctionnement : manager, collaborateur, communication, entreprise

Savoir, pouvoir, vouloir agir

- Marge de manœuvre du manager, sa posture et l'approche systémique
- Communication du manager (écoute active, compréhension, maîtrise de soi, distanciation...)

Demander de l'aide ? Les personnes ressources, RH, N+1, CHSCT, DP, Service de santé au travail ...

- Recherche de solutions et actions appropriées aux problématiques repérées
- Construction d'un plan d'action ou d'un contrat personnel de changement, gestion des situations difficiles

Intégrer la prévention du stress dans mode de management et ses relations au quotidien

- Prévention des RPS dans ses activités d'encadrement (entretiens annuels, fixation d'objectifs, relations quotidiennes, réunions d'équipe, renforcement de la cohésion de son équipe et de l'autonomie, réunions de convivialité...)
- 7 axes-clés pour une prévention managériale active
- Accompagnement des salariés autour de projets (projet de formation, projet de sortie...) et protections pour le manager

Mener une démarche participative et préventive des RPS

- Rôle du DUERP, mobilisation des acteurs ad'hoc, conduite d'une démarche de changement des pratiques relationnelles, de travail, de management, suivi de l'évolution du bien-être au travail dans son équipe

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE ET ÉVALUATIVE

Pédagogie centrée sur des exemples issus des cas réels. Alternance entre apports (droit du travail, bien-être au travail, bonnes pratiques managériales) et études de cas.

L'évaluation des acquis est obtenue à partir de l'analyse des mises en situations (ou micro-situations). Elle inclut également un quizz d'acquisition des éléments de méthodes. Elle est formative et réalisée par le groupe des stagiaires et par le formateur.