

## LE MANAGER DANS SON ROLE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### Durée

- 21.00 heures (3.00 jours)

### Profils des stagiaires

- Cette formation s'adresse aussi aux professionnels RH souhaitant impliquer les managers dans la prévention des risques psychosociaux.
- Managers.
- Chefs d'équipes.
- Responsables hiérarchiques.

### Prérequis

- Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation.

### **Objectifs pédagogiques**

- Repérer les facteurs de stress dans son environnement de travail.
- Adopter une posture managériale qui combine performance et qualité de vie au travail.
- Mettre en place des indicateurs pour anticiper les situations à risque.
- Développer sa capacité à identifier les premiers signes d'alerte.
- Piloter de manière autonome facteurs de risques et facteurs de protection de ses collaborateurs.
- L'importance du management dans la construction du bien-être.

### **Contenu de la formation**

#### **DEFINIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET SAVOIR LES DIFFERENCIER**

- Partager un « langage commun » : qu'entend on par RPS ?.
- Stress - harcèlement moral - burn out... : mécanismes et spécificités de ces risques.
- Exemples de situations de travail illustrant les différents risques.

#### **MAITRISER SES RESPONSABILITES ET CELLES DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE RPS**

- Quelles sont les tendances des dernières jurisprudences ?.
- Dans quels cas votre responsabilité peut elle être engagée ?.
- Harcèlement moral et stratégique : maîtriser ses responsabilités et celles de l'employeur.

#### **REPERER LES SOURCES DE STRESS DANS SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**

- Analyser les facteurs de stress : charge de travail, mode de management, organisation du travail, relations professionnelles, manque de reconnaissance, comportements toxiques...
- Comprendre en quoi les changements créent du stress : fusion/réorganisation d'une équipe, déménagement, nouvelle stratégie, évolution des métiers...
- Déceler les signes de stress chez ses collaborateurs : psychologiques, physiques, comportementaux, et relationnels.

#### **CONNAITRE LES IMPACTS DES RPS SUR LA QUALITE DE VIE ET LA PERFORMANCE AU TRAVAIL**

- Repérer leurs effets négatifs sur la santé physique et mentale, et sur l'efficacité de ses collaborateurs.
- Comprendre les conséquences des RPS sur la motivation des équipes.
- Comment le travail peut-il participer à la bonne santé de tout individu ?.
- Cas pratique : analyser les RPS dans son équipe et son entreprise. - Lister les principaux risques présents dans son entreprise - Faire le point sur la prévention des RPS à partir d'une grille - Repérer et évaluer les situations sources de RPS dans son équipe Echanges d'expériences : en quoi votre style de management peut-il être source de stress ou de qualité de vie au travail ? - Inventorier ses bonnes pratiques et réflexes à risque - Définir ensemble les styles de management générateurs de stress ou de qualité de vie au travail - Pourquoi manager par la pression n'influe pas positivement sur la performance ?

## **DELIMITER SON ROLE ET SA MISSION DE MANAGER DANS LA PREVENTION DES RPS**

- Jusqu'où vous pouvez vous agir et dans quelles situations devez vous passer le relais ?.
- Le cas particulier du manager RH : rôle, champ d'action et difficultés.
- Collaborer efficacement avec les acteurs RH, préventeurs, services de santé au travail...
- Gérer la pression de la hiérarchie et de ses collaborateurs en développant son assertivité.

## **BOITE A OUTILS : LES OUTILS DU MANAGER POUR FAVORISER QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET PERFORMANCE DANS SON EQUIPE**

- Reconnaissance, lien social, empathie, écoute active... : comment s'en servir ?.
- Adopter les bonnes techniques de communication pour prévenir les RPS.
- Les jeux psychologiques : apprendre à éviter les pièges du conflit ou de la soumission.
- Connaître et actionner les différents leviers de la motivation.
- Quelles organisations de travail favoriser pour allier qualité de vie et performance ?.
- Responsables RH : outils pour convaincre les dirigeants de s'intéresser au sujet dans un esprit de collaboration avec les partenaires sociaux (CHSCT).

## **DETECTER ET PREVENIR LES SITUATIONS A RISQUE : HARCELEMENT MORAL, SUICIDE, BURN OUT**

- Identifier les styles de management pouvant être associés à du harcèlement moral.
- Repérer les signes de détresse d'un collaborateur.
- Savoir comment intervenir et passer le relais face à un collaborateur fragilisé par la dépression, la maladie, l'alcool...

## **SYNTHESE : CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTIONS A TROIS NIVEAUX POUR AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DIMINUER LE STRESS DANS SON EQUIPE**

- Premier levier : faire évoluer son propre style de management.
- Deuxième levier : améliorer l'organisation de travail.
- Troisième levier : bâtir un plan d'action pour aider et faire aider efficacement les personnes en difficulté.

## **Organisation de la formation**

### **Equipe pédagogique**

L'équipe Pédagogique se compose de M. PAULIN et de ses Collaborateurs Consultants en fonction de leurs domaines de compétences.

### **Moyens pédagogiques et techniques**

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation.
- Documents supports de formation projetés.
- Exposés théoriques.
- Etude de cas concrets.
- Quiz en salle.
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.

### **Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation**

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM).
- Mises en situation.
- Formulaires d'évaluation de la formation.
- Certificat de réalisation de l'action de formation.
- Attestation d'assiduité.
- Attestation de stage.