

# Le Manager et la gestion des Risques Psychosociaux

OBJECTIFS	PUBLIC	PRE-REQUIS
<p>Au terme de la formation, le stagiaire sera capable de :</p> <p>Comprendre la notion de Risques Psychosociaux : les facteurs, leurs manifestations, le cadre juridique, et les conséquences sur l'Humain et l'Organisation</p> <p>Détecter, repérer les premiers signaux et les situations à risque</p> <p>Alerter et intervenir en situation de crise</p> <p>Identifier les interlocuteurs ressources au sein de l'organisation</p> <p>Clarifier son rôle et ses responsabilités face aux RPS</p> <p>Intégrer la prévention des RPS dans la posture managériale : comment agir au quotidien pour développer la Qualité de Vie au Travail</p>	<p>Managers – Responsable de Services : comprendre pour savoir comment prévenir les RPS et les gérer dans son équipe</p>	<p>Aucun pré requis n'est exigé</p>

**NOMBRE DE PARTICIPANTS : GROUPE de 8 personnes maximum.**

## CONTENU DE L'ACTION DE FORMATION

<p><b>Définition des Risques Psychosociaux</b></p> <p>Qu'entend-on par risques psychosociaux ? cerner les mécanismes du stress et faire la distinction avec le harcèlement moral, le burn out et les violences en entreprises</p> <p>Les 6 principaux facteurs impactant sa propre santé et celle de ses collaborateurs</p> <p>Le cadre juridique des RPS</p> <p>Les différents types de prévention et leur efficacité</p> <p><b>Impacts des RPS sur la performance et le bien être au travail</b></p> <p>Les enjeux de la prévention des RPS avec</p> <p>Les effets négatifs sur la santé physique et mentale des salariés</p> <p>Les répercussions sur le travail, l'organisation, la société</p> <p>Comment le travail peut-il, au contraire, participer à la bonne santé ?</p> <p><b>La place du manager dans la démarche de prévention des RPS</b></p> <p>Quelle responsabilité pour le manager ?</p> <p>Cerner le rôle des différents acteurs : RH, services de santé au travail, médecins du travail et savoir repérer les personnes ressources</p> <p><b>Identifier les facteurs de risques présents dans son équipe</b></p> <p>Point sur l'organisation de son équipe et la présence de facteurs pouvant générer des RPS</p> <p>Analyse de son style managérial et de son propre niveau de stress :</p> <p>Echanges d'expériences : en quoi votre style de management peut-il être source de bien-être ou de stress?</p> <p>Repérage des habitudes pièges et des bonnes pratiques</p> <p>Savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale et du harcèlement : Comment donner des ordres sans infliger du harcèlement ?</p>	<p>Dans quelles situations peut-on parler de harcèlement moral individuel : liste des différents agissements (isolement, humiliation, persécution...)</p> <p>Echanges d'expériences : en quoi votre style de management peut-il être source de bien-être ou de stress?</p> <p>Repérage des habitudes pièges et des bonnes pratiques</p> <p>Savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale et du harcèlement : Comment donner des ordres sans infliger du harcèlement ?</p> <p>Dans quelles situations peut-on parler de harcèlement moral individuel : liste des différents agissements (isolement, humiliation, persécution...)</p> <p><b>Quelles postures managériales pour prévenir les RPS et favoriser le bien être et la motivation de mes collaborateurs</b></p> <p>Les bonnes pratiques managériales pour prévenir stress, burn out, violences mais aussi harcèlement au travail</p> <p>Développer ses capacités d'écoute et d'attention pour une prévention quotidienne et efficace</p> <p>Points sur les valeurs à faire vivre au quotidien : soutien, reconnaissance, communication, exemplarité, bienveillance, etc.....</p> <p><b>Gérer les situations de crise</b></p> <p>Définir ce qu'est une situation de crise</p> <p>Alerter à temps : réaliser un entretien et engager une procédure d'alerte</p> <p>S'appuyer sur le dispositif de prévention et de gestion de l'entreprise</p> <p>Cerner son rôle dans le plan de secours, savoir se préserver et passer le relais</p> <p><b>Chaque participant, de manière individuelle, sera amené à mettre en place sa propre stratégie de réussite</b> pour développer ses capacités relationnelles, se définir des objectifs et formaliser le plan d'actions correspondant.</p>
<b>DUREE</b>	<b>LIEU</b>
2 jours	En centre ou en entreprise.

## PEDAGOGIE ET MOYENS PEDAGOGIQUE UTILISE

La méthode pédagogique est essentiellement participative et interactive, elle favorise le partage d'expériences et de questions opérationnelles soulevées par les participants.

Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques élaborés en tenant compte des spécificités de l'activité professionnelle du stagiaire :

Établissement d'un listing des situations de mal être au travail relevé par les stagiaires

Exposé et partage des solutions mises en place

Analyse en groupe des situations et de leur gestion

Jeux de rôles, mises en situations quant à la posture managériale adoptée

Jeux de cartes pédagogiques sur le management et la qualité de vie au travail

## VALIDATION DES ACQUIS

À l'issue du stage, une attestation de stage sera délivrée par U.C.F.E. à l'employeur.