

# Formation - Management, Organisation et Risques Psychosociaux

Compétences managériales et posture professionnelle associées aux risques psychosociaux.

RPS Management

CODE : 55557 | Mise à jour : 20/10/2024

## Objectifs

- Identifier les bases des RPS et pourquoi il est crucial de les prévenir
- Déterminer les différents facteurs de risques
- Reconnaître les signes d'alerte des RPS
- Définir ce qu'est le travail
- Identifier le rôle de la direction et caractériser la démarche de prévention des risques psychosociaux
- Déterminer les compétences managériales relatives aux risques psychosociaux.
- Analyser le rôle du manager confronté à un collectif en difficulté
- Identifier le rôle et la posture du manager confronté à un collaborateur en difficulté
- Adopter la communication au service de la gestion des conflits

## FORMATION PRÉSENTIELLE

### PUBLIC CIBLE

Managers

### PRÉ-REQUIS

Pas de pré-requis

### DURÉE

3 jours (21 heures)

### SESSION INTRA

Nous consulter

### GROUPE

Maximum 12 personnes

## Contenu de la formation

### Identifier les bases des RPS et pourquoi il est crucial de les prévenir

- Quelques croyances sur les RPS
- Depuis 2020 : des nouveaux défis pour les entreprises et les salariés
- De nouvelles exigences en santé mentale
- La santé mentale au travail : principaux déterminants (Individu, situation de travail, relations professionnelles, transformations et crises sociétales)
- Les coûts de la dégradation de la santé au travail
- Définition des RPS (Ministère du travail)
- Ce que recouvrent les RPS

- Stress (Aigu et chronique)
- Epuisement professionnel (Burn-Out)
- Violences internes et externes (Harcèlement moral et sexuel, propos sexistes, agressions physiques et psychiques, conflits graves et durables, incivilités, intimidations, menaces, insultes, vandalisme)
- Définition du Brown-out et Bore-out

### **Déterminer les différents facteurs de risques**

- Les 6 familles de facteurs de risques psychosociaux
  - Exigence et organisation du travail
  - Exigence émotionnelle
  - Autonomie, marge de manœuvre
  - Rapports sociaux et relations de travail
  - Ethique de travail et conflits de valeur
  - Insécurité de l'emploi
- Différencier facteurs, risques et troubles psychosociaux

### **Reconnaître les signes d'alerte des RPS**

- Signaux de mal-être et échelle de gravité
- Troubles individuels (physiques, cognitifs, émotionnels et comportementaux)
- Troubles collectifs (climat social, communication, performance, engagement)

### **Définir ce qu'est le travail**

- Travail prescrit, réel et perçu
- Une charge de travail difficilement évaluable sans discussion approfondie
- Un travail « réel » complexe et parfois ...invisible

### **Identifier le rôle de la direction et caractériser la démarche de prévention des risques psychosociaux**

- Le contexte réglementaire
  - Article L.4121-1 du code du travail (obligation de sécurité de l'employeur)
  - Article L.4121-2 du code du travail (9 principes généraux de la prévention)
- Les 3 niveaux de prévention des RPS : primaire, secondaire, tertiaire
- Les conditions de réussite d'une démarche de prévention
- Les acteurs d'une démarche de prévention

- Les étapes d'une démarche de prévention

### **Déterminer les compétences managériales relatives aux risques psychosociaux**

- Organiser le travail
- Être responsable et connaître le métier
- Être en relation
- Gérer les situations difficiles et faire cohésion autour du travail
- Être respectueux
- Modèle Reciprox pour les managers (lien/soutien social, cadre et reconnaissance)
- Espaces de discussion sur le travail

### **Analyser le rôle du manager confronté à un collectif en difficulté**

- Evaluer la charge de travail
- Donner de l'autonomie aux équipes
- Apporter du soutien à ses collaborateurs
- Développer une culture de la reconnaissance
- Permettre aux salariés de trouver du sens
- Bannir toute forme de violence interne
- Faciliter la conciliation travail et vie privée
- Communiquer sur les changements
- Agir face aux violences externe

### **Identifier le rôle et la posture du manager confronté à un collaborateur en difficulté**

- Techniques d'écoute du salarié en souffrance
- Entretien avec le collaborateur en difficulté

### **Adopter la communication au service de la gestion des conflits**

- Ecoute active
- Reformulation
- Principes de la Communication Non Violente

## **Modalités pédagogiques**

- Documents supports de formation projetés
- Exposés théoriques
- Etude de cas concrets
- Quiz
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation

## Suivi, évaluation et sanction

### Suivi et évaluation des résultats

- Feuille d'émargement
- Formulaires d'évaluation de la formation
- Auto-positionnement
- Mises en situations
- Questions écrites ou orales (QCM, Quiz, ...)

### Sanction de formation

- Remise d'une attestation de formation

## Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Veillez faire connaître vos besoins au plus tôt lors de nos échanges. La prise en compte d'un besoin spécifique peut nécessiter un délai pour étudier les modalités d'adaptation ou d'orientation.

## Taux de satisfaction des stagiaires

Issus des évaluations de satisfaction à chaud des stagiaires.

0% (aucun avis)

## Taux de validation de la formation

Issus des résultats de l'atteinte des objectifs par les stagiaires (Acquis et En cours d'acquisition).

Non renseigné



Virginie FILLEUL

Consultante et formatrice RPS/QVCT

Virginie FILLEUL

Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et amélioration de la Qualité de Vie et des conditions de Travail (QVCT)



📞 0683428680

✉️ virginie.filleul@eunoiaconseil.fr

Site web : <https://www.eunoiaconseil.fr>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/virginie-filleul/>

## Biographie

**Habilitée IPRP** DREETS Pays de Loire, diplômée bac +5 de l'Université de Cergy Paris en Conseil en prévention des RPS, Management de la QVCT, certifiée RNCP 6 en coaching professionnel et formée en Communication NonViolente en contexte professionnel, je suis riche de **15 ans d'expérience dans les Ressources Humaines**, notamment dans l'accompagnement au changement lors d'opérations de fusion et de réorganisations.

Je suis spécialisée dans la **prévention des risques psychosociaux (RPS)** et l'amélioration de la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**.

**Mon expertise** s'étend sur les domaines suivants:

- Diagnostic RPS/QVCT
- Sensibilisation, formation, ateliers
- Gestion de crise (gestion des conflits, médiation, enquête harcèlement, accompagnement Plan de Sauvegarde de l'Emploi)
- Accompagnement des managers

Je m'attache à créer des **environnements de travail plus sains et collaboratifs**, en intégrant les dimensions **humaines, organisationnelles et relationnelles**.

## Diplômes et formations

DU (bac +5) Conseiller en prévention des risques psychosociaux. Management de la qualité de vie au travail, Cergy Paris Université.

RNCP6 (bac+4) Coach professionnel, Linkup.

Les bases de la Communication NonViolente en contexte professionnel, Effixy.

BTS Négociation Relation Client, Académie de Nantes



**L'OUVRE-BOITES**

Coopérative d'Activité et d'Emploi - Pôle formation  
20, allée de la Maison Rouge 44000 Nantes



[www.corymbe.coop](http://www.corymbe.coop)

Téléphone : 02 28 21 65 10  
Courriel : [contact@corymbe.coop](mailto:contact@corymbe.coop)

Nos CGV : [www.corymbe.coop/cgv/](http://www.corymbe.coop/cgv/)

Enregistré auprès du préfet de la Région Pays-de-la-Loire  
N° de déclaration d'activité : 52 44 04429 44  
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État