

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 en organisation du travail,
relations humaines et management**

Virginie FILLEUL

J'accompagne dirigeants, CODIR et RH à prendre des décisions stratégiques éclairées, en intégrant les enjeux humains, organisationnels et sy



📞 0683428680

✉️ virginie.filleul@eunoïavconseil.fr

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

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

Biographie

Les décisions stratégiques ne sont jamais uniquement rationnelles.

Elles sont traversées par des dynamiques humaines, relationnelles et organisationnelles souvent invisibles... mais toujours déterminantes.

C'est à cet endroit que j'interviens.

J'accompagne les dirigeants, CODIR et RH à éclairer leurs prises de décision grâce à une lecture à 360° des organisations, intégrant :

- les enjeux humains et relationnels (RPS, climat social, engagement)
- les fonctionnements réels du travail et les dynamiques collectives
- les pratiques managériales et organisationnelles

Je travaille également sur le terrain avec les équipes pour faire émerger la réalité du travail, comprendre et faire évoluer les dynamiques de travail et de coopération, tout en sécurisant les relations et la performance collective.

Enfin je forme managers et collaborateurs pour développer leurs compétences relationnelles, collaboratives et managériales ainsi que leur pouvoir d'agir.

Diplômes et formations

DU (bac +5) Médiation et gestion des conflits, Université de droit, Tours

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.

L'approche systémique appliquée aux organisations : Accompagner le changement dans la complexité et l'incertitude, Les Apprenantes.

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

Téléphone : 02 28 21 65 10
Courriel : contact@corymbe.coop

Nos CGV : 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