

Prévention des risques psychosociaux pour managers

Cadre légal

Cette action intervient dans le cadre de l'obligation légale de l'employeur de mettre en œuvre (selon les articles L.4121-1 à L.4121-5 du Code du travail) des actions de prévention et de formation relatives aux risques encourus dans le cadre professionnel, en particulier les risques psychosociaux.

Public

Managers ou aspirants managers, cadres dirigeants, RH.

Aucun prérequis autre que celui d'encadrer une équipe depuis 6 mois minimum et/ou avoir suivi une formation aux bases du management.

Durée

2 jours non-consécutifs (en intra, sur site ou à distance).

Intersession de 15 jours minimum.

Objectifs
pédagogiques

Proposer aux encadrants un temps de formation leur permettant de s'interroger sur leurs pratiques et acquérir les repères et connaissances indispensables pour **intégrer la prévention et la gestion des risques psychosociaux dans les différents aspects de leur fonction.**

- Comprendre la nature des risques psychosociaux et leurs impacts
- Connaître et évaluer les situations potentiellement génératrices de risques
- Prendre en compte de tels risques dans le cadre de sa fonction managériale
- Appréhender plus facilement l'épuisement professionnel (ou burn-out), ses causes, particularités et conséquences
- Coconstruire un plan d'action avec son équipe.

Programme
de formation

Cette formation s'organise en **4 temps distincts et complémentaires** d'une durée d'une demi-journée chacun et articulés comme suit :

1. Qu'entend-on par "risques psychosociaux" ?

- Cadre légal
- La prévention selon l'OMS
- Procédures d'alerte et acteurs concernés

Méthodes pédagogiques

Modalités d'évaluation

Prix

2. Les RPS spécifiques à votre secteur d'activité

- Repérer les facteurs de risques psychosociaux
- Les signes précurseurs et avérés de mal-être au travail
- De la nécessité de combattre le risque à la source et l'intégrer dans les différentes facettes de sa fonction managériale

3. L'épuisement professionnel, un mythe ?

- Une maladie liée au stress
- Burn-out : mécanismes et particularités
- Bien connaître son équipe pour repérer les prédispositions individuelles

4. Détection, vous avez dit "détection" ?

- Les points de vigilance et risques liés à la personne
- Outils de mesure et de détection
- La prise en charge du burn-out
- Plan de prévention (à construire avec l'équipe)

Les méthodes pédagogiques utilisées alternent les apports théoriques, pratiques et méthodologiques. Une place de choix est accordée à l'expérience de l'apprenant : degré de connaissance de la thématique, motivations, interrogations relatives aux problématiques rencontrées, impacts individuels et/ou collectifs (en matière de RPS) résultants des pratiques managériales, solutions déjà envisagées...

Elles s'appuient sur 3 essentiels :

Prise de conscience – Apprentissage – Mise en action

Un support de formation est remis (ou envoyé) aux participants.

Celui-ci peut prendre la forme de "fiches-outils" et/ou d'un diaporama PDF - éventuellement complété par des ressources additionnelles.

Évaluations diagnostique, formative et sommatives.

Suite à la formation et en appui du bilan écrit, un temps de bilan en visio est organisé avec le client.

Une attestation de fin de formation est remise à chaque participant.

Me consulter.

Le prix de cette action est un prix global qui, outre les coûts d'animation et de déplacement, est susceptible d'intégrer d'autres prestations – à commencer par l'adaptation de la formation au contexte tout particulier de la structure.