

MANAGER LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX (RPS)**INTER/INTRA**

En tant que Directeur, responsable des ressources humaines, manager, vous êtes exposé(e) à un contexte générateur de stress : surcharge de travail continue, pression des objectifs, relations de travail tendues... D'autre part, vous avez la responsabilité d'apporter des conditions favorables de travail à vos équipes. Vous souhaitez vous inscrire dans une démarche globale de prévention des risques psychosociaux dans votre entreprise, ajuster vos (ré)actions, réguler les situations professionnelles stressantes pour vous-même et vos collaborateurs

OBJECTIFS

- Définir les risques psycho sociaux
- Comprendre et reconnaître les différents facteurs de risques psycho sociaux
- Etre acteur dans une démarche globale de RPS
- Accroître vos capacités de réponses aidantes pour vous-même et pour votre équipe afin de limiter les risques psycho-sociaux

PROGRAMME**1 - Risques psychosociaux et démarche de prévention**

Le risque psychosociale : un risque professionnel comme un autre
 Stress, le harcèlement, la souffrance au travail, conflit et violence, de quoi parle-t-on ?
 Faire la différence entre symptômes, causes, facteurs de risques, effets amplificateurs
 Identification des différents facteurs de risques (individuel, organisationnel, relationnel...)
 La démarche globale de prévention et ses enjeux
 Les responsabilités et obligations de chacun des acteurs de l'entreprise
 Les différents types de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et leurs efficacités

2. Analyse des conditions de travail

Les indicateurs (d'entreprise, de santé et sécurité) qui objectivent la présence de RPS
 Les différents outils d'évaluation (échelles du stress perçu: KARAZEK, GOLLAC, mesure de l'anxiété, de l'humeur dépressive, analyse de situations de travail de postes repérés contraignants, à partir de plaintes verbales)

3 - Le positionnement managérial

Le rôle du manager dans la prévention des RPS, ses leviers d'actions
 Un management de proximité pour faire de ce risque un moteur au quotidien
 S'ajuster au cadre de référence, au registre sensoriel, à la motivation, à l'autonomie de ses interlocuteurs dans sa communication managériale
 Communication efficace: langage positif, clair, participatif, écoute au delà des mots
 Intérêt et capacité à valoriser ses collaborateurs
 Communiquer sur la gestion de son temps ou l'importance des règles du jeu
 Le recadrage positif d'un collaborateur
 Encourager le partage des compétences (pluridisciplinarité- tutorat) et le soutien (social, émotionnel, informationnel)
 Valoriser sa communication ascendante et descendante et communiquer sur l'essentiel

4. Comment se comporter face à un collaborateur fragilisé

Repérer les signes à partir d'une grille du processus de la démotivation en 9 stades critiques
 Mettre en place des solutions d'aide personnalisées

PUBLIC CONCERNE

Tout personnel d'encadrement

METHODE PEDAGOGIQUE

Exposé autour de réflexions et d'échanges à partir d'exemples apportés par les participants
 Test de personnalité, d'écoute
 Analyse de situations de travail
 Charte du management et plan d'action personnalisé

DUREE
 14 heures

Document délivré : Attestation de fin de formation

Nombre de participants : 10 à 12 personnes au maximum

VOTRE FORMATEUR : Martine CHAUCHARD