



# PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS SON EQUIPE

Les managers sont à la fois cible des risques psychosociaux ainsi que les premiers à pouvoir anticiper les situations à risques et répondre au plus vite. Cette formation vous permettra de prendre conscience des enjeux liés aux risques psychosociaux (RPS). Vous apprendrez à identifier les principaux facteurs nécessaires pour mettre en œuvre une démarche préventive du stress et des situations de souffrance au travail au sein de votre organisation.

## Public :

Manager, encadrant, chef de projets, membre de l'équipe des Ressources Humaines

**Prérequis :** aucun

**Durée :** 2 jours - 14 heures

**Stagiaires :** 12 max

## Pédagogie et Outils :

Apports théoriques  
Pédagogie ludique et participative  
travaux en sous-groupe et échanges de bonnes pratiques.

## Les + de cette formation

Une approche opérationnelle ainsi qu'un autodiagnostic de son profil de stress, menée par une formatrice conseillère en prévention des risques psychosociaux ayant exercé ses fonctions en entreprise.

## Intervenante

Exécutive coach HEC, Coach d'équipe IFOD, Formatrice en management, Conseillère en prévention des risques psychosociaux,

Ancienne responsable diversité et qualité de vie au travail, Cécile transmet son expérience dans le développement des politiques de prévention des RPS et de promotion de la QVT.

**Tarif :** 3200 HT par session

**Contact :** Cécile Rocaboy  
[cecile@ouibelieve.fr](mailto:cecile@ouibelieve.fr)  
06.20.02.12.76

## OBJECTIFS

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Détecter et prévenir les situations à risques et repérer les signaux d'alerte
- Comprendre son rôle et devenir acteur de la prévention des RPS
- Intégrer la prévention dans son management quotidien
- Savoir agir efficacement face à une personne en souffrance.
- Développer une posture de manager bienveillant

## PROGRAMME

### Les risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?

- Santé au travail, RPS et qualité de vie au travail
- Les enjeux humains et sociaux, juridiques et économiques
- Les conséquences des RPS sur la santé
- Les facteurs de risques psychosociaux et les différents niveaux de prévention

*Ateliers pratiques : Quizz, cartes mentales, vidéos*

### Détecter les risques psychosociaux, leurs sources et spécificités

- Identifier les acteurs internes à l'entreprise. Quels sont leurs rôles ? Que peuvent-ils faire ?
- Stress et Burn Out : la mécanique du stress, les symptômes, signaux d'alerte du burn out
- Harcèlement moral : de quoi parle-t-on ? Connaître ses responsabilités et celles de l'employeur.
- Harcèlement sexuel : différence entre séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle

*Auto-évaluation/diagnostic de son niveau de stress, de ses stresseurs.*

### Le rôle du manager dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux

- La posture du manager préventeur
- Les outils du manager : accueillir, écouter, orienter
- Ateliers pratiques : Exercices l'art de l'écoute, développer son écoute active, études de cas apportées par les participants.

### Intégrer la prévention des RPS dans sa posture de manager bienveillant

- Adopter le management bienveillant
- La boîte à outils du manager pour favoriser bien-être et performance dans son équipe : Identifier ses valeurs de leader
- Fixer des objectifs clairs et évaluer la charge de travail
- Témoigner de la reconnaissance et donner du feedback positif
- Manager avec les accords toltèques

## SATISFACTION, ÉVALUATION ET SUIVI

L'évaluation de l'action de formation et des compétences acquises sera réalisée :

- Tout au long de la formation par le formateur selon les modalités choisies : Quizz, QCM, Exercice collectif...
- En fin de journée : un point est effectué sur ce qui a été étudié dans la journée afin de s'assurer que tout a bien été assimilé et de pouvoir éventuellement reprendre certaines parties en fonction du retour des apprenants. Compte rendu journalier oral du formateur auprès de notre équipe pédagogique.
- En fin de formation : A chaud, via un questionnaire d'évaluation des acquis en ligne, pour mesurer votre satisfaction et les connaissances acquises par rapport aux objectifs de la formation.
- Retour auprès des prescripteurs de la formation : Appel téléphonique afin de faire le point sur ce qui a été transmis durant la formation, de savoir si le besoin est satisfait et si d'autres besoins sont apparus.
- A froid, 40 jours après la formation, questionnaire en ligne transmis par email pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail.
- Suivi des présences (feuille d'émargement) et remise d'une attestation individuelle de formation (présence et validation des acquis).

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'exposés théoriques et de mises en situations pratiques
- Supports de formation envoyés au stagiaires par mail après chaque formation.
- Disposition d'accueil nécessaire en cas d'animation sur site : salle de formation, vidéoprojecteur.

## PRÉREQUIS EN CAS DE FORMATION A DISTANCE

- Bénéficier d'un ordinateur en état de fonctionnement, d'une connexion internet suffisante (0,5 Mbps min),
- Un espace de travail calme et propice à la concentration.

## SITUATION DE HANDICAP

Lors de l'inscription à nos formations, nous étudions avec le candidat en situation de handicap, à travers un entretien individuel, les actions que nous pouvons mettre en place pour favoriser son apprentissage.

Vous pouvez contacter notre référente handicap, Cécile Rocaboy, via notre formulaire de contact, par email [cecile@ouibelieve.fr](mailto:cecile@ouibelieve.fr) ou par téléphone au 06.20.02.12.76

## CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

Vous pouvez consulter les conditions générales de vente sur notre site internet.

Modalités et conditions d'accès : pour toute inscription à une de nos formations, merci de nous contacter par email : [contact@ouibelieve.fr](mailto:contact@ouibelieve.fr).

La formation pourra débuter dès la convention de formation signée.

## QUELQUES CHIFFRES - À venir

- *Nombre de stagiaires formés*
- *Taux de satisfaction*