

# 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.**

## Prérequis

Encadrer ou coordonner une équipe depuis au moins 6 mois 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 à 3 semaines.

## Objectifs

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.

## Contenu

## pédagogiques

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

## 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, d'usure...
- 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 de l'épuisement professionnel
- Plan de prévention (à construire avec l'équipe)

Méthodes  
pédagogiques

**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 - possiblement complété(s) par des ressources additionnelles.

Modalités  
d'évaluation

**Évaluations diagnostique, formative et sommative.**

Suite à la formation et en appui du bilan écrit, un temps de bilan en visio (ou sur site) est organisé avec le donneur d'ordres.

Une attestation de formation est remise à chaque participant.

Prix

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.

*Agir et donner sens*

Marie Laurent EI - 4/83, Résidence Flandre - 59170 CROIX - Tél : 06 32 49 54 71

SIRET : 451 778 617 00030 / NAF : 8559A