

Prévenir durablement les Risques Psychosociaux

Public et Objectifs :

Managers, responsables d'équipe et encadrants souhaitant développer leur capacité à prévenir durablement les risques psychosociaux grâce à une meilleure compréhension des facteurs humains et comportementaux. A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les mécanismes humains pouvant favoriser ou prévenir les RPS.
- Identifier leurs propres facteurs de pression et leurs impacts managériaux.
- Comprendre les différences comportementales au sein d'une équipe.
- Repérer les facteurs de risque selon les profils et les situations de travail.
- Adapter leur communication et leur management pour prévenir les situations de tension.
- Construire un plan d'action de prévention adapté à leur contexte

Prérequis : Aucun

Durée : 1h30 d'entretien individuel à distance + 2 jours en présentiel

Méthodes - Outils pédagogiques – Modalité d'évaluation

- Diagnostic comportemental : Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation avec restitution
- Alternance théorie et mises en situation basées sur des cas concrets apportés par les participants / Alternance de partages en collectif et de temps de réflexion individuelle / Débriefing sur les comportements mis en œuvre : analyse de pratique / Ateliers pour mise en application directe dans les objectifs opérationnels
- Support de cours
- Évaluation des acquis tout au long de la formation par des mises en situations tirées des retours d'expériences des participants

Accessibilité aux personnes handicapées

Pour tout besoin d'adaptation, retrouver le contact de notre référent handicap et les modalités d'accueil sur la page : [Infos pratiques/Situation de Handicap](#)

Programme de formation

Cette formation propose une approche approfondie de la prévention des RPS en s'appuyant sur la compréhension des comportements, des réactions sous pression et des dynamiques relationnelles au sein des équipes.

A DISTANCE EN INDIVIDUEL

Atelier pour comprendre son fonctionnement pour prévenir les situations de tension et développer une posture managériale adaptée. Questionnaire Executive Profiler à remplir + Entretien individuel 1h30 par stagiaire en classe virtuelle

Dans le cadre de la gestion des RPS, l'approche comportementale favorisera une meilleure prise en compte de chaque interlocuteur afin de favoriser l'expression du potentiel de chacun, de mieux se synchroniser et d'accroître sa zone d'influence.

Elle va faciliter l'intégration du facteur humain dans le management et soutenir la conduite de changement par l'implication.

- **Prendre conscience de soi : pouvoir s'évaluer et se déterminer sur différents points :**
Valeurs, priorités, style relationnel, de communication, de management, d'apprentissage, mode d'organisation, méthode de résolution de problème, capacité d'adaptation, rapport au temps, à l'autorité.
- **Repérer les changements de comportement sous pression et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail**

Atelier pratique : Travail sur les résultats Exécutive Profiler - Echange pour une prise de conscience de son Talent naturel et de son fonctionnement hors pression et sous pression
Initier son plan d'action individuel

EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

Jour 1 :

- **Partager un référentiel commun autour des risques psycho sociaux**
Définir le risque psychosocial, les notions de stress, harcèlement, souffrance ou violence au travail
Repérer les enjeux individuels et sociaux liés aux RPS
Comprendre ce qui se joue dans les situations de travail :
 - Déséquilibre ressources-contraintes
 - Les jeux d'acteursAppréhender les facteurs de développement des risques :
 - Les relations et comportements
 - Les contraintes du travail
 - Les conflits de valeur et d'exigences
 - Le contexte général et les changements dans le travail

Atelier pratique : Cette partie de la formation se déroule sous la forme d'échanges entre les participants et la formatrice. Il s'agit de partir des expériences des participants, de leurs connaissances, de leurs représentations, de formaliser les savoirs et de valoriser les bonnes pratiques déjà là, d'apporter de nouvelles pistes de réflexion.

- **Les comportements et les relations entre collaborateurs : entrer dans un cercle vertueux**

Prendre conscience de ses modes de fonctionnement et de leurs conséquences pour soi-même et pour ses collaborateurs

- S'évaluer et se déterminer sur différents plans : valeurs, priorités, capacité d'adaptation, mode de résolution de problèmes, style de communication et de management, d'organisation, rapport à l'autorité
- Comprendre ses modes de fonctionnement, l'impact pour soi-même et ses collaborateurs
- Identifier ses points forts, repérer ses besoins

Se situer en collectif : Des exercices d'approfondissement sont effectués en regroupant les participants selon les types de personnalités. Ils ont pour objectif de :

- Permettre à chacun de mieux appréhender ses préférences et de percevoir ses non préférences comme un potentiel de développement
- Mieux comprendre le comportement des autres participants et par extension de ses collaborateurs
- Envisager les différences en termes de complémentarités

La cartographie du groupe

- Les différents graphiques établis à partir des résultats du groupe de participants illustrent les complémentarités entre les différentes personnalités
- Ils permettent de mieux identifier les effets des passages sous pression dans la performance du groupe

Atelier pratique : Travail réalisé à partir des résultats du questionnaire Executive Profiler. Nous rappelons que les résultats du questionnaire sont confidentiels et ne seront remis qu'aux bénéficiaires

Jour 2 :

- **Anticiper et repérer les facteurs de risques dans mon contexte**

- Définir et s'approprier le rôle du manager dans la prévention des RPS
- Identifier ses propres facteurs de pression, ses réactions face à la pression et les conséquences pour soi et ses collaborateurs
- Analyser les facteurs de risques dans son service sur les 4 axes, aux niveaux collectifs et individuel
- Sur quels facteurs je peux agir en tant que manager ?
- En quoi puis-je être moi-même un de ces facteurs ?
- Quels sont les signes que je peux repérer chez mes collaborateurs ?
 - Savoir repérer, au travers des différents types de personnalités, les facteurs de risques et les comportements qu'ils peuvent induire
- Les indicateurs à prendre en considération

- **Trouver des pistes de régulation en tant que manager**

- S'inspirer de la logique systémique
 - Distinguer contraintes, problèmes
 - Les différents modes de raisonnement
 - Travailler son approche du changement
- Gérer le stress
 - Les clés antistress :
La confiance en soi
La prise de recul
Le lâcher prise
- Communiquer positivement
 - Etablir des relations saines
 - Se faire entendre et respecter sans blesser

- **Elaborer son plan d'action**

- Mettre en place de nouvelles stratégies plus performantes dans son contexte
- Déterminer ses axes de progrès personnels et les actions à mettre en œuvre

Atelier pratique : A partir du travail effectué la veille et d'une grille d'analyse, une réflexion sur ces questions est proposée aux participants. Il s'agit de trouver des réponses concrètes, directement liées au comportement du manager, aux personnalités des collaborateurs et aux situations de travail.

La séance se déroule sous forme d'atelier ce qui permet à la formatrice d'accompagner la réflexion de chaque participant individuellement.

Finaliser son plan d'action

- **A partir de l'analyse de son Talent, de ses limites et des techniques abordées en formation :**

Déterminer ses axes de progrès personnels et les actions à mettre en œuvre
Se fixer ses objectifs et son planning de réalisation

OPTIONNEL

Jour 3 : Échange de pratiques – Co-développement

Environ 2 à 3 mois après, retour sur les plans d'action sous la forme d'échanges entre participants.

- Qu'est-ce qui a été mis en place ?
- Quels sont les freins rencontrés ?
- Quels ajustements faut-il envisager ?

Cette journée est basée sur la participation active des stagiaires qui jouent 2 rôles : celui d'apprenant qui expose ses difficultés au groupe et celui de conseil qui écoute l'apprenant et élabore des hypothèses d'actions. Les 2 postures sont source d'apprentissages. Cette démarche est encadrée par des règles de déontologie et de fonctionnement strictes garanties par l'animateur.

Les apports de la journée : Un retour d'expérience des apprentissages mis en œuvre sur le terrain - Le partage de l'expérience d'autres encadrants - De nouvelles pistes et l'ajustement du plan d'action – L'apprentissage de l'écoute active et bienveillante qui pourra être reprise par les managers au sein de leur équipe