**Programme de formation**

# Prévenir les risques psychosociaux et soutenir la santé mentale au travail – Rôle et leviers du manager

| | |
|---|---|
| **Public** | managers, responsables d'équipe, encadrants |
| **Objectif général** | Cette formation permet aux managers d'identifier les facteurs organisationnels, relationnels et individuels pouvant générer des risques psychosociaux (RPS) dans leur équipe, et leur permettre d'exercer un rôle clair, légitime et soutenable dans la prévention des RPS, en s'appuyant sur :<br>• une compréhension clinique des situations de travail,<br>• des leviers organisationnels et relationnels réalistes,<br>• un cadre d'action sécurisé pour eux-mêmes et pour leurs équipes. |
| **Objectifs pédagogiques** | A l'issue de la formation, les participants seront capables de :<br>• Analyser une situation de travail à risque RPS à partir de faits observables et du travail réel.<br>• Identifier le niveau de gravité d'une situation (tension, alerte, situation critique).<br>• Adopter une posture managériale protectrice, sans se substituer aux professionnels de santé.<br>• Agir sur l'organisation du travail dans leur périmètre de responsabilité.<br>• Conduire des entretiens de régulation dans un cadre sécurisé.<br>• Alerter, tracer et coopérer avec les acteurs internes de prévention.<br>• Construire et suivre un plan d'action managérial réaliste en prévention des RPS. |
| **Pré requis** | Manager une équipe |
| **Durée** | 14h |
| **Effectif** | Jusqu'à 12 participants |
| **Modalités de formation** | Présentiel |
| **Moyens pédagogiques** | • Accès à notre plateforme regardepsy formation pour les formations e-learning<br>• Approche expérientielle et interactive, outils concrets et transférables, supports de présentation transmis aux participants<br>• Ateliers participatifs, cas concrets, travaux en sous-groupes, jeux analogiques<br>• Outils opérationnels transférables immédiatement<br>• Auto?évaluations et partage des représentations<br>• Élaboration d'un plan de développement personnel en fin de formation |
| **Validation des acquis** | • Quiz avant/après<br>• Mise en situation et étude de cas<br>• Tour de table final |
| **Sanction de la formation** | Attestation de formation et certificat de réalisation |

## Programme

**F1 : Jour 1 - Prévenir les risques psychosociaux et soutenir la santé mentale au travail – Rôle et leviers du manager**

**F2 : Les RPS : comprendre ce qui se joue réellement au travail**

**P1 : Définition des RPS : ce qu'ils sont / ce qu'ils ne sont pas**

**P2 : Les mécanismes d'installation des RPS : surcharge chronique, perte de sens, conflits de valeurs, injonctions paradoxales**

**P3 : Différence entre : stress ponctuel, stress chronique, situations de désorganisation**

**P4 : Place et responsabilité du manager dans la prévention**

*Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager les aménagements nécessaires.*

# Prévenir les risques psychosociaux et soutenir la santé mentale au travail – Rôle et leviers du manager

### F3 : Lire les signaux faibles : individus, collectifs et organisation

- **P1 : Signaux individuels : suradaptation, retrait, rigidification, irritabilité**
- **P2 : Signaux collectifs : conflits larvés, silos, désengagement**
- **P3 : Signaux organisationnels : priorités floues, urgences permanentes, déséquilibres**
- **P4 : Les pièges fréquents : banalisation, sur-responsabilisation individuelle, psychologisation abusive**

### F4 : Le rôle réel du manager : marges de manœuvre et limites

- **P1 : Ce que le manager peut réguler**
- **P2 : Ce sur quoi il doit alerter**
- **P3 : Ce qu'il ne doit pas gérer seul**
- **P4 : Préserver sa propre santé mentale**
- **P5 : Gérer le sentiment d'impuissance managériale**

### F5 : Agir, réguler et prévenir durablement

### F6 : Prévenir les RPS par l'organisation du travail

- **P1 : Régulation de la charge de travail**
- **P2 : Clarification des rôles et priorités**
- **P3 : Ajustements organisationnels réalistes**
- **P4 : Donner de la visibilité et du cadre**
- **P5 : Atelier : Analyse d'une situation réelle apportée par les participants**
- **P6 : Identification des leviers concrets d'action**

### F7 : Posture relationnelle et communication régulatrice

- **P1 : Écoute managériale vs écoute thérapeutique**
- **P2 : Conduire un entretien de régulation**
- **P3 : Feedback, recadrage et cadre sécurisant**
- **P4 : Gestion des émotions du manager**
- **P5 : Mises en situation : Entretiens difficiles**
- **P6 : Débriefing structuré et guidé**

### F8 : Agir face aux situations sensibles ou critiques

- **P1 : Repérer les situations de gravité élevée**
- **P2 : Alerter sans dramatiser ni minimiser**
- **P3 : Tracer les faits**
- **P4 : Coopérer avec RH, médecine du travail, direction**
- **P5 : Sécuriser le collectif**

### F9 : Analyse de pratiques managériales

- **P1 : Apports des participants**
- **P2 : Analyse collective guidée**
- **P3 : Identification des leviers transférables**

### F10 : Construire un plan d'action managérial réaliste

- **P1 : Identifier 2 à 3 actions prioritaires**
- **P2 : Définir des indicateurs simples**
- **P3 : Anticiper les freins**
- **P4 : Formaliser un plan d'action à 3 mois**

*Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager les aménagements nécessaires.*