

# RPS : COMMENT ACCOMPAGNER LES MANAGERS

2 jours

## OBJECTIFS

- ✓ Identifier les éléments clefs du cadre juridique
- ✓ Affûter sa capacité à identifier les premiers signes d'alerte
- ✓ Agir rapidement face aux situations déclarées
- ✓ Mettre en œuvre un management préventif

## PUBLIC

Tout manager

## PRE REQUIS

Aucun

## PROGRAMME

### Identifier le cadre juridique des différentes formes de harcèlement au travail

- Prendre connaissance des dernières évolutions (lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012, 4 août 2014 et la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa)
- Définir les différentes formes de harcèlement (moral, sexuel, agissement sexistes) et en distinguer les éléments constitutifs
- Préciser les dispositions des articles du Code Pénal et du Code du Travail sur ces divers types de harcèlement
- Faire le point sur les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable dérivées de l'obligation générale de sécurité
- Identifier le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel (droit d'alerte, référent CSE), de l'inspecteur du travail et du médecin du travail
- État de la dernière jurisprudence

### Comprendre les problématiques du manager et les risques psychosociaux liés au management

- Mieux comprendre la réalité du manager d'aujourd'hui
  - Décrypter l'évolution du monde du travail et les effets du changement sur les pratiques d'entreprise
  - Quels sont les impacts sur le management
  - Mieux comprendre la posture des IRP en matière de RPS
- Les différents Risques Psycho-Sociaux et leurs conséquences
  - Stress professionnel
  - Harcèlement moral
  - Dépression, Burn out

- Quels sont les liens entre management et santé psychique
  - Comment le management impacte le mental des salariés
  - Dans quelle mesure le management est source de souffrance mais aussi de bien-être au travail
- L'impact du facteur « personnalité » dans les RPS
  - Etudier les différents modes de management et personnalités de managers, identifier leurs impacts
  - Etudier les différents types de comportement des salariés

### **Comment guider le manager pour éviter des comportements préjudiciables**

- Comment le manager peut contribuer au bien-être de ses collaborateurs
  - Instaurer une bonne communication et être à l'écoute
  - Prendre en compte les collaborateurs lors d'un changement d'organisation du travail
  - Créer de la solidarité au sein de l'équipe
  - Humaniser le management : courtoisie, respect, valorisation, reconnaissance, encouragement...
- Les bons réflexes d'un manager face à un cas de RPS
  - Eviter d'isoler la personne en difficulté et d'ignorer le problème
  - Utiliser le vocabulaire des RPS (stress, dépression...) avec précaution
  - Maintenir une situation normale de travail et « reconnaître » la souffrance
  - Eviter l'excès de compassion

## **MODALITES D'EVALUATION D'ATTEINTE DES OBJECTIFS**

Evaluation des compétences en début et en fin de formation

Évaluation des connaissances à chaque étape de la formation (via questionnaires, exercices, travaux pratiques, entretiens avec le formateur)

Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation

## **MOYENS PERMETTANT LE SUIVI ET L'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS**

Feuilles de présences signées des participants et du formateur par demi-journée

Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation

## **MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT DES FORMATIONS**

### Modalités pédagogiques :

Alternance d'apports théoriques, d'outils opérationnels et de méthodes

Cas pratiques directement liés aux situations professionnelles rencontrées par les participants

Mises en situation

Partage d'expériences

### Éléments matériels :

Support de cours au format numérique projeté sur écran et transmis au participant par mail à la fin de la formation

### Référent pédagogique et formateur :

Chaque formation est sous la responsabilité du directeur pédagogique de l'organisme de formation ; le bon déroulement est assuré par le formateur désigné par l'organisme de formation