

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