Sensibiliser les managers aux RPS

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Type de formation : Formation continue

Domaine : Management du SI

Filière : Relations humaines

Rubrique : Management

Éligible au CPF : Non

Action collective : Non

PRÉSENTATION

Objectifs & compétences

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- Comprendre le cadre réglementaire et les enjeux liés aux risques psychosociaux (RPS)
- Identifier les facteurs de risques de son entreprise ou de son équipe
- Détecter les personnes en souffrance pour intervenir
- Elaborer un plan de prévention des risques psychosociaux

Public visé

Managers, DRH, responsables RH, directeurs d'établissement, responsables de service, responsables d'équipe opérationnelle, chefs d'entreprises de TPE et PME.

Pré-requis

Aucune connaissance particulière.

PROGRAMME

Les risques psychosociaux, environnement et principes

- Définir les risques psychosociaux.
- Connaître le cadre juridique des risques psychosociaux.
- Connaître les devoirs et droits des entreprises et salariés.
- Reconnaître l'agression en accident du travail ou maladie professionnelle.

Exercice
Réalisation d'un micro-benchmark sur les pratiques de prévention des risques psychosociaux. Cas pratique

Les bonnes pratiques pour prévenir le stress et le burn out

- Connaître les types de stress et les symptômes du stress.
- Identifier les principaux stresseurs dans l'environnement de travail.
- Mettre en œuvre des actions concrètes pour réduire le stress.
- Prévenir les risques de burn out, de brown out et de bore out.

Exercice
Confrontation des points de vue autour d'un témoignage vidéo sur le stress.

Prévenir les situations de harcèlement moral

- Comprendre les enjeux juridiques du harcèlement moral.
- Reconnaître les comportements harcelants.
- Savoir agir en cas de harcèlement avéré.
- Adopter la bonne communication avec son équipe.

Code de formation : MNG734

€ Tarifs

Prix public : 1570 €

Tarif & financement :
Nous vous accompagnons pour trouver la meilleure solution de financement parmi les suivantes :
Le plan de développement des compétences de votre entreprise : rapprochez-vous de votre service RH.
Le dispositif FNE-Formation.
L'OPCO (opérateurs de compétences) de votre entreprise.
France Travail: sous réserve de l'acceptation de votre dossier par votre conseiller Pôle Emploi.
CPF -MonCompteFormation
Contactez nous pour plus d'information : contact@aston-institut.com

Lieux & Horaires

Durée : 14 heures

Délai d'accès : Jusqu'a 8 jours avant le début de la formation, sous condition d'un dossier d'insciption complet

Prochaines sessions

Consultez-nous pour les prochaines sessions.

Informations non contractuelles - PDF généré le 14/11/2026

Etude de cas
Etude d'un cas de harcèlement moral.

Prévenir la souffrance au travail

- Les symptômes de la souffrance au travail : absentéisme, turnover, troubles divers.
- Identifier les risques de violences et/ou d'incivilités potentiels selon le poste
- Outils et méthodologie pour prévenir la souffrance au travail.
- Audits, questionnaires, enquêtes de satisfaction, baromètre de climat social.

Exercice
Mise en pratique d'un outil de diagnostic des symptômes de souffrance au sein de son équipe ou de son entreprise.

Faire évoluer les pratiques de management

- Prendre du recul et poser un diagnostic sur les pratiques de management au sein de son équipe.
- S'appuyer sur les outils d'analyse adaptés pour améliorer l'organisation du travail.
- Organiser et aménager le travail pour prévenir des incivilités.
- Savoir définir des indicateurs pour son équipe.
- Prendre des mesures correctives.

Exercice
Autodiagnostic sur les pratiques de management. Analyse d'une situation de travail.

Mettre en œuvre des actions de prévention
Créer et animer un processus de prévention des risques psychosociaux.
Sensibiliser et former les responsables.
Animer un dispositif de veille sur la souffrance au travail.
Mener des audits réguliers sur la qualité de vie au travail.
Exercice
Elaborer un plan de prévention des risques psychosociaux pour son équipe.

Option Blended – Présentation des activités digitales
Avant la formation en présentiel - 1h26
Améliorer son propre bien-être.
Manager de façon socialement responsable.

Après la formation en présentiel - 2h21
Comprendre le burn-out : mieux vaut prévenir que guérir.
Comprendre le rôle du manager dans le bien-être de l'équipe.
Eliminer le harcèlement sexuel au travail.
Optimiser sa politique salariale et sociale.
Comprendre le lien entre sécurité psychologique et performance durable.
Connaitre les risques et opportunités du travail à distance.
Activités digitales
Serious game, cours interactif, fiche de synthèse, activité pratique, vidéo d'expert.

MODALITÉS

Modalités

Modalités : en présentiel, distanciel ou mixte . Toutes les formations sont en présentiel par défaut mais les salles sont équipées pour faire de l'hybride. – Horaires de 9H à 12H30 et de 14H à 17H30 soit 7H – Intra et Inter entreprise.
Pédagogie : essentiellement participative et ludique, centrée sur l'expérience, l'immersion et la mise en pratique. Alternance d'apports théoriques et d'outils pratiques.
Ressources techniques et pédagogiques : Support de formation au format PDF ou PPT Ordinateur, vidéoprojecteur, Tableau blanc, Visioconférence : Cisco Webex / Teams / Zoom.
Pendant la formation : mises en situation, autodiagnostics, travail individuel ou en sous-groupe sur des cas réels.

Méthode

Fin de formation : entretien individuel.
Satisfaction des participants : questionnaire de satisfaction réalisé en fin de formation.
Assiduité : certificat de réalisation.

Informations non contractuelles - PDF généré le 14/11/2026

Validations des acquis : grille d'evalution des acquis établie par le formateur en fin de formation.

Informations non contractuelles - PDF généré le 14/11/2026