

Santé mentale : prévenir les RPS et améliorer la QVCT

Dans un contexte de transformations rapides, les managers sont au cœur des dynamiques de santé mentale au travail. Soumis à des tensions multiples (charge, reporting, arbitrages, relation client ou interne), ils doivent à la fois préserver leur propre équilibre et prévenir les risques psychosociaux (RPS) au sein de leurs équipes. Cette formation-action, permet de renforcer la posture managériale tout en développant une démarche de prévention structurée et durable, intégrée à la QVCT et au DUERP.

Durée : 21.00 heures (3 jours)

Profils des stagiaires

- Managers et encadrants de proximité.
- Responsables d'équipe ou de service.
- Référents RH, QVCT, QHSE ou prévention.
- Toute personne en position d'encadrement souhaitant prévenir les RPS dans son périmètre.
- Formation accessible aux personnes en situation de handicap :
 - Référent Pédagogique et Handicap de l'Organisme : Frédéric GAUDIN et Julien FONTAINE - Tél : 0262 150 950
 - Mail : info@star-aid.fr

Prérequis : Aucun

Modalité : 2 jours consécutifs en présentiel + 1 jour de suivi en distanciel synchrone.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier leurs sources de tension et adopter une posture préventive.
- Clarifier leur rôle, leurs marges de manœuvre et leurs zones d'influence.
- Identifier les manifestations des RPS : stress, épuisement, conflits, violences, conduites addictives.
- Comprendre les 6 facteurs de risque définis par l'INRS.
- Distinguer les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et les leviers adaptés.
- Repérer les signaux faibles de mal-être et conduire un entretien d'écoute et de régulation.
- Construire un plan d'action à 3 niveaux, intégré à la démarche QVCT.

Contenu de la formation

Jour 1 – Se renforcer pour mieux prévenir

Matinée : Identifier ses sources de tension et renforcer sa posture managériale

- Accueil et clarification des attentes, présentation du dispositif.
- Le manager, acteur clé de la santé mentale au travail : enjeux, responsabilités et marges d'action.
- Les six facteurs de risque INRS revisités sous l'angle managérial.
- Identification des zones de tension et des signaux d'alerte personnels.
- Auto-diagnostic individuel : repérage de ses propres zones de vigilance et leviers d'action.
- Clarification du périmètre d'action : zones d'action, d'influence et de non-maîtrise.
- Approche de la posture équilibrée : assertivité, arbitrage, conciliation entre exigences et ressources.
- Mise en situation : entraînement à la posture assertive face à un interlocuteur.

Après-midi : Comprendre les RPS dans son équipe et amorcer la prévention

- Santé mentale au travail : définitions (OMS, INRS) et repères légaux (Code du travail, Loi du 2 août 2021, ANI 2020).
- Manifestations des RPS : stress chronique, épuisement professionnel, conflits, violences, conduites addictives
- Étude de cas collective : analyse d'une situation concrète issue du terrain (causes, facteurs aggravants, pistes d'action).
- Les limites du rôle managérial face à la souffrance psychologique : écouter, orienter, alerter sans diagnostiquer.
- Jeu de rôle : entraînement à l'écoute active et à l'orientation adaptée.
- Cartographie des acteurs internes et externes de la prévention (CSE, RH, SST, cellule d'écoute)

Jour 2 – Agir pour ses équipes et structurer sa démarche de prévention

Matinée : Structurer sa démarche de prévention au quotidien

- Présentation des 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.
- Méthodologie de la démarche de prévention : observer, analyser, agir, suivre et évaluer.
- Étude de situation.
- Implication des équipes dans la co-construction d'actions QVCT.
- Posture d'écoute et de régulation en situation de tension : principes clés, erreurs à éviter, relais internes à mobiliser.
- Jeu de rôle : entretien d'écoute et de régulation d'un conflit au sein de l'équipe.

Après-midi : Construire et formaliser un plan d'action à 3 niveaux

- Étude de cas sur la prévention tertiaire : accompagnement d'un collaborateur fragilisé ou de retour d'arrêt.
- Élaboration d'un plan d'action à trois niveaux : objectifs, actions, acteurs, échéances, indicateurs
- Restitution croisée des plans d'action et enrichissement collectif.
- Clôture :
 - synthèse
 - présentation du dispositif de suivi (1, 2 et 3 mois)
 - engagements individuels.

Jour 3 : accompagner la mise en œuvre et ancrer les apprentissages

- Retour collectif : état d'avancement, une réussite / une difficulté par participant.
- Analyse de pratiques réelles issues du terrain.
- Feedback croisé et apports ciblés du formateur.
- Ajustement des plans d'action individuels et clarification des priorités à court terme.

Organisation de la formation

Equipe pédagogique :

- Formation dispensée par une coach expérimentée, diplômée d'État assistante sociale, spécialisée dans l'accompagnement des dirigeants et managers en posture managériale, gestion des tensions, conduite du changement et prévention de l'usure professionnelle.

STAR group - STAR aid

4, allée des Primevères - Le Moufia

97490 SAINTE CLOTILDE

Email: info@star-aid.fr

Tel: 0692 910 950



Moyens pédagogiques et techniques :

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation.
- Apports théoriques appliqués.
- Simulations, études de cas, jeux de rôle.
- Auto-diagnostic et travail introspectif guidé.
- Supports pratiques remis en présentiel.

Dispositif de suivi de l'exécution et de l'évaluation des résultats de la formation :

- Feuilles de présence.
- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Remise d'une attestation de formation avec mention des acquis.