PROGRAMME DE FORMATION DETAILLE
PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DÉVELOPPER LA QVCT

Surcharge, tensions, perte de sens, épuisement : les difficultés au travail fragilisent la santé des salariés et la vie de l'équipe. Pendant deux jours, les managers apprennent à repérer les signaux d'alerte, à réagir à temps et à connaître leurs responsabilités. Ils repartent avec des outils et un plan d'action pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.

Famille	RH	**Référence**	F308
Nb de jours	2 jours	**Nb d'heures**	14 heures
En présentiel	Oui	**À distance**	Oui (Zoom / Teams)
Éligible au CPF	Non		

Tarif :

INTER-ENTREPRISE 1100€ HT / participant	**INTRA-ENTREPRISE** 1100€ HT (+ 400€ HT / pers. supplémentaire)

INFORMATIONS PRATIQUES

1. Pour qui ?

Prérequis :

Encadrer une équipe, ou être sur le point de prendre ce rôle. Aucune connaissance juridique ou en santé au travail n'est nécessaire.

Public :

Managers, chefs d'équipe, dirigeants de TPE (très petites entreprises) et de PME (petites et moyennes entreprises), responsables RH (ressources humaines) en situation d'encadrement.

2. Objectifs, moyens, modalités, sanction, adaptation PSH

Objectifs :

Être capable, en tant que manager, de repérer les risques psychosociaux dans son équipe, d'agir à son niveau pour les prévenir, d'orienter vers les bons interlocuteurs et de contribuer à une démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Moyens pédagogiques :

Un PC par personne, le formateur diffuse son écran sur un vidéo-projecteur ou télévision grand écran
Un groupe de maximum 5 personnes en inter-entreprise.
En distanciel : Utilisation de Zoom ou Teams avec partage d'écran, chat, audio et vidéo en temps réel.
Exposé théorique, suivi d'une mise en pratique.

Moyens pour suivre l'exécution de l'action :

- La présence du stagiaire est vérifiée par le formateur à l'aide d'une feuille de présence signée par demi-journées

Moyens pour en apprécier les résultats :

- A la fin de la formation, le stagiaire complète une évaluation à chaud (Permettant d'évaluer la qualité de la prestation)
- Puis, il complète avec le formateur une évaluation des acquis (Permettant de déterminer les points acquis, non acquis ou en cours d'acquisition)
- Quelques mois après la formation, le donneur d'ordre complète une évaluation à froid (Permettant de d'assurer que la formation a pu être mise en pratique)

Sanction de la formation :

- A la fin de la formation le stagiaire reçoit une attestation de formation reprenant l'intitulé de la formation, les dates et le nombre d'heures réalisées.

Délai d'accès :

En intra-entreprise : En fonction de vos disponibilités et celles de nos formateurs.
En inter-entreprise : En fonction des sessions que nous avons programmé, consultable en cliquant ici

Profil formateur :

Consultant spécialisé dans le comportement et l'humain : coaching, bilan de compétences, recrutement, diagnostic RH et santé mentale.

Adaptation aux personnes en situation de handicap :

Nous nous engageons à favoriser l'accessibilité du public en situation de handicap, en fonction de leurs besoins et/ou difficultés, en adaptant la durée de la formation, le programme et son déroulement, les moyens pédagogiques et techniques, ainsi que les supports pédagogiques. Ces formations adaptées sont proposées en individuel ou en collectif (pour un public à besoins similaires). Afin de trouver la meilleure solution, nous nous appuyons sur des partenaires évoluant dans le domaine du handicap.

Personne à contacter / référent handicap :

Lambert Christophe
03 59 25 10 15
christophe.lambert@lc-formateur.com

3. Évaluation, avis...

Nouvelle formation : les indicateurs de satisfaction et d'évaluation seront disponibles après les premières sessions.

4. Comment financer ma formation ?

Vous êtes salarié, travailleur non salarié (TNS), commerçant, artisan, profession libérale. Identifier les dispositifs mobilisables (OPCO, plan de développement des compétences, autofinancement...) en cliquant ici.

5. Programme de formation détaillé

Personnalisation : le programme peut être modifié en fonction de vos besoins et de vos objectifs, sur le contenu, la durée, les modalités, les moyens pédagogiques et techniques.

Comprendre les risques psychosociaux (RPS) et la QVCT ***Jour 1 - matin***

Définir les RPS : stress, harcèlement, violences, épuisement professionnel (burn-out)
Distinguer les facteurs de risque, les troubles et leurs effets sur la santé

Mesurer les conséquences pour le salarié, l'équipe et l'entreprise
De la QVT (qualité de vie au travail) à la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) : ce qui change

Connaître le cadre légal et le rôle du manager ***Jour 1 - matin***

L'obligation de l'employeur de protéger la santé physique et mentale (article L4121-1 du Code du travail) et les principes généraux de prévention
Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes : définitions et conséquences
Le rôle, les responsabilités et les limites du manager
Les acteurs : employeur, CSE (comité social et économique), référents harcèlement, service de prévention et de santé au travail, inspection du travail

Identifier les facteurs de risques psychosociaux ***Jour 1 - après-midi***

Les six familles de facteurs de risque, selon le rapport Gollac repris par l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité)

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Manque d'autonomie
- Rapports sociaux au travail dégradés
- Conflits de valeurs
- Insécurité de la situation de travail

Les facteurs de protection : soutien, reconnaissance, marges de manœuvre
Analyser les facteurs de risque d'une situation d'équipe

Repérer les signaux d'alerte et écouter ***Jour 1 - après-midi***

Les signaux individuels : changement de comportement, fatigue, isolement, irritabilité
Les signaux collectifs : absentéisme, turnover (rotation du personnel), conflits, baisse de la qualité
Mener un entretien d'écoute : posture, questions ouvertes, reformulation, confidentialité et ses limites
Orienter vers les bons relais, sans poser de diagnostic

Agir en prévention ***Jour 2 - matin***

Les trois niveaux de prévention

- Primaire : agir sur les causes
- Secondaire : aider les salariés à faire face
- Tertiaire : prendre en charge les personnes en difficulté

Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : y intégrer les RPS et en déduire des actions
Les pratiques de management qui protègent : objectifs clairs, charge répartie, reconnaissance, droit à l'erreur
Accompagner un changement d'organisation

Réagir face aux situations difficiles ***Jour 2 - matin***

Surcharge, conflit, isolement en télétravail, agression par un client
Signalement de harcèlement : écouter, protéger, noter les faits, alerter sans enquêter seul
Détresse psychologique et urgence : alerter les secours et le service de santé au travail, numéro national 3114 (prévention du suicide)
Préparer le retour après une longue absence (rendez-vous de liaison, visite de reprise)

Développer la QVCT avec son équipe ***Jour 2 - après-midi***

Les leviers : organisation et contenu du travail, relations, égalité professionnelle, compétences, santé
Les étapes d'une démarche : diagnostic partagé, expérimentation, évaluation
Animer un temps d'échange sur le travail
Droit à la déconnexion et équilibre entre les temps de vie

Construire son plan d'action ***Jour 2 - après-midi***

Choisir des actions prioritaires

Désigner un responsable, une échéance et un indicateur de suivi pour chaque action
Communiquer et suivre le plan d'action dans la durée
Préserver son propre équilibre de manager

Formation ajoutée le 25/11/2026.

PROCHAINES DATES INTER-ENTREPRISE

Nous n'avons pas encore planifié de session inter-entreprise pour cette formation.
Elle est toutefois proposée en intra-entreprise.