


**FORMATRICE**

 Aude **GIULIANI**

**Type de formation**

Présentiel


**Durée de la formation**

 2 jours en présentiel  
soit 14 heures

**Tarif**

 280€ HT par jour  
et par participant

**Taux de réussite**

97%


**Public concerné**

Managers opérationnels


**Conditions**

Inter ou Intra Collective


**Lieu**

Iddest ou selon le lieu définit


**Délai d'accès**

6 mois

**MODULES RESSOURCES HUMAINES**

# Intégrer les dimensions « RPS et QVCT » dans son management d'équipe et optimiser son management relationnel

**APTITUDE**

Aucune

**COMPÉTENCES REQUISES**

Aucune

**PRÉREQUIS**

Être en charge du management d'une équipe

**OBJECTIFS POURSUIVIS**

- Se repérer dans le domaine de la QV(C)T et des RPS dans le cadre légal afférent
- Identifier les différents risques psychosociaux
- Comprendre leur impact sur les salariés collaborateurs, leurs conséquences et leurs enjeux

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES, MOYENS ET ANIMATION**

- Pédagogie didactique pour les apports de connaissance (exposés et questions + exemples) • Utilisation de documents officiels en usage
- Échanges avec les participants pour aborder l'application pratique des enseignements

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Questionnaire amont et aval de la formation

**ACCESSIBILITÉ**

Iddest est vigilant quant au choix des lieux d'animation de la formation

**PROGRAMME DE LA FORMATION**
**Définir son rôle de manager en la matière, construire avec ses collaborateurs sur le terrain des espaces d'échange et d'écoute sur le travail, identifier des leviers d'action**
**JOUR 1**
**Axe 1 : Contexte juridique et définitions**

- Le cadre juridique et réglementaire des RPS • Principes généraux • le DUERP
- Effets et conséquences de s RPS sur le travail individuel comme collectif
- Le concept de QVT en construction
- Les phases de développement de la QVT

**Axe 2 : Logique de prévention, typologie des risques et piliers de la démarche QV(C)T**

- Typologie des risques psychosociaux
- Des facteurs de risques psychosociaux
- Un enchainement délétère
- Logique de prévention des RPS
- Les déterminants de la QVT et piliers de la démarche
- Un équilibre à trouver entre RPS et QCVT
- Différents acteurs à mobiliser en amont, pendant et dans la veille
- Les grands domaines d'action pour prévenir les RPS et agir pour la QVT

**Axe 3 : Quels leviers d'action pour les managers**

- Définition du rôle du manager en matière de RPS et de QVT
- Parler du travail et créer des espaces d'échange
- Identification des moteurs et des freins à l'action
- Des pistes pour développer un management salutogène