

Episteme développe en complément de son offre de formation "**Prévenir les RPS et développer la QVCT**" à destination des Managers, **des ateliers d'approfondissement sur des thématiques ciblées afin de leur permettre de développer au mieux leur capacité à détecter, analyser et traiter les situations avant que ces dernières se dégradent.** Il s'agit aussi d'outiller les managers à détecter les situations qui méritent une alerte des RH car elles représentent un risque sur l'engagement de la responsabilité employeur.

Outiller les Managers pour savoir agir face à des situations de plus en plus délicates

Les ateliers permettent de sortir d'une approche de formation en "one shot" et de proposer aux managers des formats courts de montée en compétences tout au long de l'année.

Bénéfices :

- **Des formats courts et ciblés par thématique (à la carte)** 1 atelier = 2h à 3h30
- Un format qui peut être décliné en **présentiel ou distanciel**
- Une **montée en compétences durable** sous forme de parcours qui s'inscrit dans la **durée**
- Une approche centrée sur l'**amélioration concrète des pratiques managériales**



Le parcours managers peut être complété par :

- **Un coaching sur des situations délicates à la demande via notre Hotline managériale du SAM** (3 séquences par manager)
- Des **ateliers d'échanges de pratiques managériales** pour se challenger et se soutenir entre pairs (Co-dev)

Pré-requis : Avoir suivi une formation ou sensibilisation aux fondamentaux de la prévention des RPS et au développement de la QVCT

LES THÉMATIQUES À LA CARTE

Savoir gérer des situations managériales difficiles

- ▶ Savoir faire face aux situations délicates : Gestion des tensions, menace d'un collaborateur de se mettre en arrêt ou de départ, menaces suicidaires ...
- ▶ Repérer les risques au plus tôt afin d'éviter que les situations se dégradent

Accompagner un collaborateur en difficulté

- ▶ Savoir réagir face aux problématiques d'addictions, de troubles psychologiques, de problèmes personnels majeurs....
- ▶ Adapter sa posture et connaître son rôle et ses limites
- ▶ Savoir mener un entretien de soutien

Prévenir le harcèlement moral: exigence managériale vs. pratiques problématiques

- ▶ Donner des repères clairs aux managers qui peuvent avoir de plus en plus de craintes d'être mis en cause et accusés de harcèlement et n'osent plus jouer leur rôle (évaluation, feed-back, recadrage, régulation)
- ▶ Identifier les pratiques à risques (retrait de missions, placardiser, rétrograder quelqu'un perçu en insuffisance, suivi rapproché sans être vigilant à l'équité de traitement...)

Savoir préserver sa QVT en tant que manager

- ▶ S'outiller pour préserver sa propre QVT dans des contextes de plus en plus incertains et complexes
- ▶ Identifier les stratégies de coping efficaces et les facteurs de régulation de la charge mentale et émotionnelle

Evaluer et réguler la charge de travail

- ▶ Acquérir les repères fondamentaux sur les notions d'intensité du travail et de charge de travail ressentie et facteurs de risque psycho-social et de démotivation
- ▶ Identifier et partager les leviers pour agir (organisationnels, collectifs et individuels)

Développer le feed-back et la reconnaissance

- ▶ Comprendre les notions clés autour de la reconnaissance (les différents types et formes et leurs impacts)
- ▶ S'outiller pour faire des feed-backs utiles (qu'ils soient positifs ou négatifs)
- ▶ Instaurer une culture du feed-back dans ses équipes

Repérer les signaux faibles et les besoins pour agir au plus tôt

- ▶ Identifier les différents types de signaux faibles
- ▶ Développer sa posture d'écoute et d'analyse

▶ Tous nos ateliers sont animés par des consultants psychologues confirmés.
Un besoin spécifique ? Contactez nous pour un parcours managers sur-mesure.