

COMPÉTENCES RH

Manager face aux signaux faibles

Face aux risques psychosociaux, le manager est un acteur clé de la prévention – à condition de savoir quoi observer et comment réagir. Cette formation lui permet de développer sa capacité à repérer les signaux faibles au sein de son équipe, à conduire un échange avec un collaborateur en difficulté et à agir de façon adaptée dans son périmètre de responsabilité. À travers des mises en situation et des ateliers ancrés dans la réalité terrain, il repart avec des repères concrets et des outils directement mobilisables.

Public visé

Nos formations s'adressent aux professionnels du secteur public, de la santé et du privé. Elles sont conçues pour les cadres, managers, directions, équipes RH, agents, fonctions support, experts métiers souhaitant développer leurs compétences techniques et relationnelles en situation professionnelle.

Objectifs pédagogiques

Objectifs indicatifs, à adapter à votre contexte

- 01 Identifier les signaux faibles de mal-être, de tension ou de désengagement au sein de leur équipe
- 02 Analyser une situation en distinguant faits, ressentis et interprétations
- 03 Conduire un entretien de repérage avec un collaborateur en difficulté
- 04 Agir dans leur périmètre de responsabilité et mobiliser les relais adaptés
- 05 Adopter une posture managériale favorisant la prévention des risques psychosociaux

Contenu pédagogique

Contenu indicatif, à adapter à votre contexte

- 01 **Programme**
 - Introduction : le manager, acteur de la prévention au quotidien (Partager les représentations et clarifier le rôle du manager)
 - La typologie des signaux RPS : individuels, collectifs et organisationnels
 - Les enjeux des risques psychosociaux
 - La place du manager dans la prévention
 - Ce qu'un manager peut faire et ne peut pas faire
 - Les acteurs internes mobilisables
 - 1 – Repérer les signaux faibles au sein de son équipe : développer sa capacité d'observation et d'alerte
 - Les différents types de signaux faibles
 - Signaux individuels : fatigue, irritabilité, isolement, baisse de motivation, erreurs inhabituelles
 - Les signaux collectifs : tensions dans l'équipe, conflits récurrents, désengagement, absentéisme, turnover
 - Les signaux organisationnels : surcharge de travail, manque de clarté des rôles, changements fréquents, pression temporelle
 - Comment interpréter un faisceau de signaux : le cumul des indices, les situations nécessitant une vigilance particulière
 - 2 – Analyser une situation avec discernement : éviter les conclusions hâtives et objectiver les situations
 - Distinguer les faits, les ressentis, les interprétations

- Les principaux biais cognitifs du manager : biais de confirmation, effet de halo, jugement moral, empathie sélective, projection
- Les mécanismes émotionnels : l'impact des émotions sur la prise de décision, prendre du recul avant d'agir
- 3 –Conduire un échange avec un collaborateur en difficulté : engager le dialogue avec tact et efficacité
- Préparer l'entretien : définir son objectif et créer un cadre propice à l'échange
- Adopter une posture adaptée : écoute active, neutralité, reformulation, non-jugement
- Questionner avec pertinence : faire émerger les difficultés sans influencer, recueillir les informations utiles
- Gérer les réactions émotionnelles : colère, déni, silence, pleurs, anxiété
- 4 –Agir dans son rôle et mobiliser les bons relais : sécuriser ses pratiques et savoir orienter les situations
- Le périmètre d'action du manager : prévenir, réguler, accompagner, alerter
- Les limites du rôle : ne pas enquêter, ne pas poser de diagnostic, ne pas se substituer aux professionnels compétents
- Mobiliser les acteurs ressources : RH, référent RPS, médecine du travail, service de prévention, assistante sociale, représentants du personnel
- Construire un plan d'action adapté : agir sur l'organisation du travail, assurer le suivi de la situation, formaliser les actions engagées

Modalités & accessibilité

Modalités indicatives, à adapter à votre contexte

DURÉE À déterminer ensemble après un cadrage pédagogique.	FORMAT Présentiel, distanciel ou hybride.
LIEU À déterminer ensemble lors du cadrage pédagogique	PRÉREQUIS À déterminer ensemble lors du cadrage pédagogique
DÉLAI D'ACCÈS Inscription au maximum 10 jours avant la date de formation	TARIF A partir de 1 200€ nets par jour (*les activités formation d'Ōbea ne sont pas assujetties à la TVA conformément à l'article 261-4-4e - a du CGI.)
ACCESSIBILITÉ Notre référent handicap étudie avec vous les adaptations pédagogiques, organisationnelles et techniques nécessaires.	

Moyens & méthodes pédagogiques

En fonction de vos objectifs et des publics, nous combinons les méthodes que nous utilisons au quotidien :

- Apports théoriques & méthodologiques
- Étude de cas
- Atelier de partage & de construction
- Mise en situation
- Séance de questions / réponses
- Évaluation par les pairs

Modalités d'évaluation

Chaque formation démarre par un positionnement de vos équipes et se conclut par une évaluation des acquis — pour que vous puissiez mesurer concrètement le retour sur votre investissement.

AVANT LA FORMATION	Un positionnement rapide pour partir du bon niveau.
---------------------------	---

PENDANT ET APRÈS	Des mises en situation, des quiz et un débrief collectif pour ancrer les acquis.
-------------------------	--

À L'ISSUE	Une évaluation finale pour mesurer ce qui a changé.
------------------	---

UNE QUESTION ? CONTACTEZ-NOUS

Téléphone : 01 40 53 47 00 · E-mail : informations@obe.fr