

Prévenir les risques psychosociaux



PRÉSENTIEL

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LEURS ENJEUX POUR L'ENTREPRISE

Définitions : RPS, facteurs de risque, risques, troubles psychosociaux

Les bases de la législation : les obligations de l'employeur, du manager et du salarié (droit du travail et cadre pénal)

Les enjeux de santé, de performance et d'image

Le rôle du manager dans la prévention

Utiliser une grille d'analyse des problèmes (niveaux logiques de R Dilts)

LES TROUBLES ET LEURS MANIFESTATIONS

Le stress

Le burn out

Le harcèlement moral

Le syndrome de stress post-traumatique

Les autres violences au travail

Pour chaque trouble, seront abordés les causes, les processus et les symptômes repérables

GÉRER LES SITUATIONS DIFFICILES

Se positionner comme manager face à un collaborateur en souffrance : que faire, jusqu'où aller, comment maintenir l'équité dans l'équipe ?

Connaître le rôle des différentes instances pouvant agir (CHSCT, médecine du travail, management, RH,...) et savoir quand alerter

Réagir de façon adaptée en cas de situation de crise : addictions, suicide, agression, suspicion de harcèlement....

METTRE EN PLACE UN MANAGEMENT ÉTHIQUE ET PRÉVENTIF DES RPS

Faire progresser et motiver les collaborateurs, donner du sens au travail, gérer la démotivation

Repérer les facteurs de risque et réagir en conséquence (anticiper les conséquences d'un déménagement ou d'une réorganisation par ex)

Mettre en place les moyens d'un management efficace et respectueux des collaborateurs : définir et partager une vision commune, les valeurs, les règles de fonctionnement collectif, la progression individuelle, donner de la reconnaissance positive

Gérer avec pertinence les situations difficiles : recadrer un collaborateur sur ses résultats ou son comportement, gérer un conflit entre deux collaborateurs, remotiver un collaborateur, accompagner un retour au travail après une longue maladie, gérer un collaborateur alcoolique...

Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité

OBJECTIFS

Identifier les principaux facteurs pour mettre en œuvre au sein de votre entreprise une démarche préventive du stress, du harcèlement moral et de la souffrance au travail, Connaître les bases de la législation et les obligations de l'employeur, Repérer les signes de troubles et connaître le rôle des différentes instances pouvant agir, Comprendre et éviter les maladroites de management, Gérer les situations difficiles

PRÉ-REQUIS

Être impliqué dans une démarche de prévention des risques psychosociaux

PUBLIC

Managers, DRH, Responsables RH, Directeur d'établissement, Responsables de service Responsables d'équipe opérationnelle, Chefs d'entreprises de TPE et PME

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire préformation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthode actives et participatives
Mises en pratique (70%), échanges (20%) et apport théoriques (10%)
Elaboration de son plan d'actions personnalisé

APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

Rappels de contenu envoyés par mail
Suivi post-formation

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

ÉVALUATION

Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle

Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation
Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

DATES

Cf. planning