

Risques psychosociaux : mettre en place une démarche préventive

Cours Pratique de 2 jours

Réf : PSY

Cette formation vous permettra de comprendre les enjeux liés aux risques psychosociaux (RPS) et d'en identifier les principaux facteurs pour mettre en œuvre au sein de votre entreprise une démarche préventive du stress, de burn-out, du harcèlement moral et de la souffrance au travail.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

- Comprendre le cadre réglementaire et les enjeux liés aux risques psychosociaux (RPS)
- Identifier les facteurs de risques de son entreprise ou de son équipe
- Détecter les personnes en souffrance pour intervenir
- Elaborer un plan de prévention des risques psychosociaux en lien avec les acteurs de la prévention

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Méthodes pédagogiques actives et participatives. Alternance de théorie et de pratique avec application au contexte et expérience des participants.

ETUDE DE CAS

Etudes de cas, jeux de rôle, partage d'expériences.

LE PROGRAMME

1) Les risques psychosociaux, environnement et principes

- Définir les risques psychosociaux et repérer et les facteurs de risque.
- Cerner les enjeux humains, juridiques et économiques des RPS.
- Connaître les devoirs et droits de l'entreprise et du salarié.
- Evaluer les conséquences des RPS sur la santé, le travail et la performance.
- Identifier les indicateurs d'alerte des RPS pour soi et pour les autres.

Exercice : Identifier les facteurs de RPS potentiellement présents dans l'entreprise/le service. Brainstorming sur les solutions possibles pour les réduire.

2) Les bonnes pratiques pour prévenir le stress et le burn out

- Connaître les types de stress et les symptômes du stress.
- Identifier les principaux stressseurs dans l'environnement de travail.
- Mettre en œuvre des actions concrètes pour réduire le stress.
- Prévenir les risques de burn out, de brown out et de bore out.

Exercice : Confrontation des points de vue autour d'un témoignage vidéo sur le stress.

3) Prévenir les situations de violence et de conflits

- Différencier la violence interne et externe au travail.
- Identifier les risques de violences et/ou d'incivilités potentielles selon le poste.
- Comprendre les enjeux juridiques du harcèlement moral.
- Reconnaître les comportements harcelants et agir en cas de harcèlement avéré.
- Adopter la bonne communication avec son équipe.

Etude de cas : Etude d'un cas de harcèlement moral. Mises en situation à partir de situations vécues en utilisant des outils de communication.

4) Faire évoluer les pratiques de management

- Prendre du recul et poser un diagnostic sur les pratiques de management au sein de son équipe.
- S'appuyer sur les outils d'analyse adaptés pour améliorer l'organisation du travail.
- Organiser et aménager le travail pour prévenir les risques psychosociaux.
- Définir des indicateurs pour son équipe.

PARTICIPANTS

Managers, DRH, responsables RH, directeurs d'établissement, responsables de service, responsables d'équipe opérationnelle, chefs d'entreprises de TPE et PME.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...
Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

- Prendre des mesures correctives.

Exercice : Autodiagnostic sur les pratiques de management. Analyse d'une situation de travail.

5) Mettre en œuvre des actions de prévention

- Distinguer les trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.
- Mettre en place les étapes de la démarche de prévention.
- Mobiliser les différents acteurs de la prévention : direction, CSE, RH, managers, service de santé au travail...
- Identifier les indicateurs de la souffrance au travail : absentéisme, turnover, conflits....
- Identifier les facteurs de risque grâce aux outils et méthodologie appropriés : audits, questionnaires, entretiens.
- Elaborer un plan d'action pour prendre des mesures correctives.
- Pérenniser la démarche en suivant et évaluant les actions mises en places.

Exercice : Elaborer un plan de prévention des risques psychosociaux pour son équipe/entreprise.