

Risques psychosociaux : mettre en place une démarche préventive

Cours Pratique de 2 jours - 14h

Réf : PSY - Prix 2024 : 1 530CHF HT

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

ETUDE DE CAS

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

LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 05/2022

1) Les risques psychosociaux, environnement et principes

- Définir les risques psychosociaux.
- Connaître le cadre juridique des risques psychosociaux.
- Connaître les devoirs et droits des entreprises et salariés.
- Reconnaître l'agression en accident du travail ou maladie professionnelle.

Exercice : Réalisation d'un micro-benchmark sur les pratiques de prévention des risques psychosociaux.

Cas pratique

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 harcèlement moral

- Comprendre les enjeux juridiques du harcèlement moral.
- Reconnaître les comportements harcelants.
- Savoir agir en cas de harcèlement avéré.
- Adopter la bonne communication avec son équipe.

Etude de cas : Etude d'un cas de harcèlement moral.

4) Prévenir la souffrance au travail

- Les symptômes de la souffrance au travail : absentéisme, turnover, troubles divers.

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.

- Identifier les risques de violences et/ou d'incivilités potentiels selon le poste
- Outils et méthodologie pour prévenir la souffrance au travail.
- Audits, questionnaires, enquêtes de satisfaction, baromètre de climat social.

Exercice : Mise en pratique d'un outil de diagnostic des symptômes de souffrance au sein de son équipe ou de son entreprise.

5) 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 des incivilités.
- Savoir définir des indicateurs pour son équipe.
- Prendre des mesures correctives.

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

6) Mettre en œuvre des actions de prévention

- Créer et animer un processus de prévention des risques psychosociaux.
- Sensibiliser et former les responsables.
- Animer un dispositif de veille sur la souffrance au travail.
- Mener des audits réguliers sur la qualité de vie au travail.

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

LES DATES

CLASSE À DISTANCE

2024 : 10 juin, 23 sept., 09 déc.