

Programme de formation

« Détecter et prévenir les risques psychosociaux (RPS) dans les équipes »

PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS :

- Managers, RH. Pas de prérequis.

DURÉE :

- 1 jour (7h) – en présentiel ou en distanciel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Connaître les enjeux humains, économiques et règlementaires liés aux RPS
- Définir les risques psychosociaux, se centrer sur le stress au travail, et prendre conscience des impacts possibles
- Connaître les différents niveaux de prévention pour une démarche préventive, connaître la politique de prévention propre à l'entreprise
- Développer une attitude de vigilance vis-à-vis des collaborateurs
- Connaître les différents niveaux d'action du manager

PROGRAMME :

1 – Pourquoi s'intéresser aux risques psychosociaux ?

- Les obligations légales de prévention et de protection de la santé des salariés
- Un enjeu social et financier au plan physiologique : Définition de Hans Selye

2 – Définir les risques psychosociaux, se centrer sur le stress au travail, et prendre conscience des impacts possibles :

- Définitions, modèles théoriques explicatifs : harcèlement, violence
- Définitions, modèles théoriques explicatifs du stress :
 - Au plan physiologique : Définition de Hans Selye
 - au plan psychologique
- Les facteurs de stress

3 – Les différents niveaux d'intervention pour une démarche préventive

- Les trois niveaux de prévention

4 – Développer une attitude de vigilance vis-à-vis des collaborateurs

- Connaître et reconnaître les signaux
Les indicateurs d'alerte et de souffrance :
 - En termes de santé et de comportement
 - En termes d'organisation du travail
- Evaluer et interpréter ces signaux
 - Les occasions et les sources favorisant le repérage :
 - Evaluer et interpréter ces signaux : ce qui relève de la régulation & ce qui relève de situation problématique

5 – Les différents niveaux d'action du manager

- Faire face à une situation de souffrance individuelle, orienter vers des relais internes et externes (RH, médecins, infirmières, AS)
- Cas isolé ou partie émergée de l'iceberg ?
 - Revenir à l'analyse des indicateurs collectifs
- Réduire les facteurs de stress en agissant sur l'organisation
 - Amorcer une réflexion sur les principales situations causes de stress dans les équipes et sur leurs modalités de traitement

SUPPORTS DOCUMENTAIRES ET MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :

En appui sur des supports variés :

- Documents institutionnels INRS – CARSAT
- Tests et questionnaires
- Vidéos (témoignages INRS, animation sur le stress au travail...)
- Mises en situation

CONTROLE DES CONNAISSANCES ET DES ACQUIS DE LA FORMATION DISPENSEE

- L'évaluation des connaissances et des acquis de la formation se fait à plusieurs niveaux :
- Auto-évaluation de la satisfaction (qualité pédagogique, administrative et logistique) et des acquis faite « à chaud » à la fin de la formation
- Evaluation des acquis faites par le formateur à la fin du cursus de formation par le biais de formulaires et/ou de quizz
- Auto-évaluation du transfert d'apprentissage faite « à froid » trois à six mois après la formation

ACCESSIBILITÉ :

Nous contacter en cas de besoins spécifiques d'un participant liés à des problématiques d'accessibilité (aux locaux ou aux outils nécessaires) ou de handicap. Une adaptation de la formation sera faite en fonction de ces besoins spécifiques.

PRIX :

- Sur devis, nous contacter pour plus d'informations.