

PILOTER UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RPS (au sein d'un service RH)

2 jours

OBJECTIFS

- ✓ Donner un rôle central aux services des ressources humaines tant d'un point de vue analytique que préventif
- ✓ Disposer d'outils préventifs et curatifs permettant d'agir sur les situations à risque
- ✓ Agir sur les managers pour les épauler face à ces risques évolutions jurisprudentielles

PUBLIC

DRH, responsables RH, directeurs d'établissement, chefs d'entreprises de TPE et PME

PRE REQUIS

Aucun

PROGRAMME

Les risques psychosociaux, environnement et principes

- Dresser une cartographie des risques psychosociaux
- Définir les risques psychosociaux
- Comprendre les enjeux juridiques du harcèlement moral et des risques psychosociaux
- Maîtriser les droits et les devoirs des entreprises, des salariés et de leurs représentants
- Connaître les notions de responsabilité civile et pénale en matière de RPS

Atelier pratique : présentation de situations issues de la jurisprudence et identification des pratiques à risque dans l'entreprise

Les bonnes pratiques pour prévenir le harcèlement, 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
- Reconnaître les comportements harcelants
- Savoir agir en cas de harcèlement avéré
- Identifier les profils qui favorisent la « stressabilité »
- Connaître les symptômes de la souffrance au travail : absentéisme, turnover, troubles divers
- Point particulier sur les jeunes générations

Atelier pratique : Mise en situation afin d'identifier les profils des stressseurs et les profils des stressés
Identification des situations professionnelles génératrices de stress

Prévenir la souffrance au travail

- Identifier les risques de violences et/ou d'incivilités potentiels selon le poste
- Maitriser les outils et les méthodologies pour identifier et prévenir la souffrance au travail : procédures, audits QVT, questionnaires de satisfaction
- Créer et animer un processus de prévention des risques psychosociaux

Atelier pratique : Mise en œuvre d'une procédure et de moyens d'action visant à prévenir les RPS

Maitriser l'animation des différents entretiens

- Animer l'entretien de détection et de qualification des RPS
- Maitriser l'entretien de médiation
- Participer à l'entretien de désamorçage d'un conflit entre un collaborateur et son manager

Atelier pratique : Mise en situation d'entretien

Faire évoluer les pratiques de management : développer une action de coaching à destination des managers

- Rappeler les devoirs et obligations du manager
- Accompagner un manager confronté au mal-être d'un collaborateur
- Promouvoir des attitudes managériales saines
- Aider à organiser et aménager le travail pour prévenir des incivilités
- Connaitre la psychologie du manager
- Coacher un manager qui refuse de se remettre en question

MOYENS PERMETTANT LE SUIVI ET L'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

Feuilles de présences signées des participants et du formateur par demi-journée

Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation

MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT DES FORMATIONS

Modalités pédagogiques :

Alternance d'apports théoriques, d'outils opérationnels et de méthodes

Cas pratiques directement liés aux situations professionnelles rencontrées par les participants

Mises en situation, Partage d'expériences

Éléments matériels :

Support de cours au format numérique projeté sur écran et transmis au participant par mail à la fin de la formation

Référent pédagogique et formateur :

Chaque formation est sous la responsabilité du directeur pédagogique de l'organisme de formation ; le bon déroulement est assuré par le formateur désigné par l'organisme de formation