

Prévention des risques psychosociaux

Durée: 2 jours

Objectifs: Comprendre les causes de souffrance au travail. Identifier les risques psychosociaux dans son entreprise, évaluer le degré de souffrance perçu par les salariés et mettre en place une démarche de prévention collective.

Profils: Membres du CHSCT, managers, DRH, cadres, responsables RH, directeurs d'établissement, responsables de service, responsables d'équipe opérationnelle, chefs d'entreprises de TPE et PME.

Méthodes: Exposés théoriques sur les notions de stress et de souffrance au travail, méthodologie d'évaluation et de prévention à partir de cas concrets.

Prérequis: Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer à cette formation si ce n'est être en situation de management.

Évaluation: L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices, mise en situation et étude de cas à réaliser. Le formateur remet en fin de formation une attestation avec les objectifs acquis ou non par le stagiaire.

Définition des risques psychosociaux

Analyse des différents types de risques psychosociaux

Anxiété, stress, souffrance psychique

Traumatismes psychologiques

Harcèlement moral

Les différentes formes de violence et d'agressivité

Le risque suicidaire

Repérer les facteurs qui favorisent l'émergence des risques psychosociaux

La notion de risque professionnel

L'accident de travail

L'accident de trajet

La maladie professionnelle

Institutions et organismes de prévention

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La médecine du travail

Les sanctions pénales et les règles de responsabilités, la responsabilité sociale de l'entreprise : RSE

Les obligations de l'employeur en matière de parité, diversité, handicap

Les chartes et labels

L'engagement social de la fonction RH

L'évaluation du risque psychosocial

Le comité de pilotage

Le recueil des données (entretiens individuels, groupes de parole, choix de questionnaires...)

Les différents modèles de questionnaires

L'analyse des données et le diagnostic

La restitution

L'élaboration d'un plan d'action

Discuter des résultats et du diagnostic

Identifier les priorités

Proposer des axes d'amélioration

Mettre en place les actions et le suivi de leur réalisation

Déontologie de l'intervenant au comité de pilotage

Prévenir les situations de harcèlement moral

Déceler les prémices du harcèlement moral dans l'entreprise

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

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

Savoir définir des indicateurs pour son équipe

Prendre des mesures correctives