







Objectifs

Se doter de grilles de lecture pour décoder les mécanismes de souffrance au travail. Faire l'audit de son organisation pour identifier les zones de risques et les points d'appui. Agir sur les causes (organisation, culture, politique RH, conditions de travail, management). Identifier les différentes solutions possibles et s'appuyer sur les meilleures pratiques. Faire de la DRH, l'acteur clé du dispositif de prévention des RPS. Identifier les clés de réussite et points de, Vigilance dans une démarche de prévention.

 <p>Public - Admission</p> <p>Toute personne souhaitant développer ses compétences en analyse des risques psychosociaux Pas de test / Admission sur dossier d'inscription conforme (convention/contrat)</p>	 <p>Pré-requis</p> <p>Aucun pré-requis nécessaire</p>	 <p>Modalité d'organisation</p> <p>Formation en groupe de 4 à 12 personnes.</p>
 <p>Durée - Lieu</p> <p>Durée : 2 jours / 14h Lieu : Centre de formation / site client</p>	 <p>Intervenant(s)</p> <p>Solide expérience professionnelle dans le domaine enseigné, de l'encadrement de groupe et de la formation professionnelle.</p>	 <p>Attribution finale</p> <p>Attestation individuelle de fin de formation</p>

Contenu

1er Journée :

1/ Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

Définir les termes : souffrance, stress, harcèlement, risque psychosocial...

Se doter de grilles de lecture pour comprendre les mécanismes de construction de la souffrance au travail.

Repérer les symptômes et les nouvelles expressions de la souffrance.

2/ La réglementation, les obligations et enjeux de prévention

Repérer les obligations légales en matière de prévention.

Situer les enjeux (de santé, économiques).

3/ Les facteurs de risques psychosociaux

Identifier tous les facteurs de risques internes et externes.

Repérer les facteurs qui relèvent de la responsabilité de l'entreprise (politique RH, organisation, conditions de travail, culture d'entreprise).

4/ Auditer son entreprise/organisation en matière de risque psychosocial

Choisir les bons outils.

Établir un diagnostic partagé.

Identifier les forces et zones de fragilité pour une prévention réussie.

5/ Les étapes à respecter dans une démarche de prévention

Identifier les acteurs.

Piloter la prévention des RPS : du diagnostic au suivi.

Organiser les 4 niveaux d'actions : organisation, management, systèmes RH, conditions de travail.

Fédérer derrière un plan d'actions adapté et cohérent.

6/ Se doter d'outils de mesure de la prévention des risques psychosociaux

Élaborer les outils de pilotage du risque psychosocial (pour la DRH, les managers et la DG).

Communiquer au quotidien sur les avancées en matière de prévention.

7/ Le bien-être au travail : un choix stratégique

Identifier les sources de bien-être au travail.

Le bien-être comme levier de motivation et de performance.

2eme Jour : Mise en situation

La démarche de prévention,

Identifier les situations de départ – Analyse du lieu

Structurer la démarche

Etape 1 : Lancement de l'action

Etape 2 : Dépistage

Etape 3 : Diagnostic

Etape 4 : Elaborer un plan d'action et le mettre en place

Etape 5 : Suivi de la démarche de prévention dans le temps



Méthodes pédagogiques

Tour de table de positionnement préalable afin de permettre au formateur de vérifier l'adéquation du parcours de chaque stagiaire et d'adapter son déroulé pédagogique. Le formateur suit un plan précis pour aborder progressivement tous les points du programme.

Alternance d'apport théorique par le formateur à l'aide d'un exposé par vidéoprojecteur et d'exercices en groupe (étude de cas vidéo, schémas, etc.), d'échange d'expériences. Afin de mettre en pratique les techniques pour anticiper les conflits et les solutionner, le formateur réalise des simulations entre les stagiaires ainsi que des mises en situation réelles.

Moyens techniques et pédagogiques

Livret stagiaire individuel / 1 salle de formation équipée d'un vidéoprojecteur, PC, tableau blanc



Suivi / Evaluation

Afin de contrôler les connaissances acquises lors de la formation, le formateur instaure des situations réelles pendant lesquelles le stagiaire va être confronté à des difficultés. Ainsi, le formateur évalue la capacité du stagiaire à gérer ses émotions et régler les conflits dans la diplomatie.

Mesure de la qualité globale de la formation, de l'atteinte des objectifs et de l'impact sur la pratique professionnelle par le stagiaire : enquête de satisfaction à chaud puis à froid



26B rue Hubert le Sellier de Chézelles - 36130 DEOLS - Contact 02 54 07 81 39 - Mail : deltaforma-centre@orange.fr

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 256 100 762 61 auprès du préfet de région Basse Normandie

SARL au capital de 21 000€ - SIREN 508 094 265 - APE 8559 A

PRO-PREV-03 021117