

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Profil stagiaire

Managers

Pré-requis : aucun

Profil formateur

Formateur consultant expérimenté choisi pour sa connaissance du contexte de travail

Compétences visées

- Comprendre et savoir identifier les différents risques psycho-sociaux.
- Savoir identifier et évaluer les indicateurs des risques psycho-sociaux.
- Savoir mettre en place une démarche de prévention collective.

Format et durée

- **Format tout présentiel**

2 jours

- **Format hybride (présentiel + distanciel)**

Dispositif conçu sur mesure pour répondre à des attentes, besoins et contraintes propres au public à former et au commanditaire de la formation

Voici un exemple de dispositif sur ce thème de formation :

1 classe virtuelle amont de 1h (maxi 8 participants)

+ 1 jour en présentiel

+ 1 classe virtuelle d'intersession de 2h (maxi 8 participants)

+ 1 jour en présentiel

+ classe virtuelle de fin de formation de 1h (maxi 8 participants)

Définir les RPS et savoir les différencier

- Partager un langage commun autour des notions fondamentales : stress, harcèlement moral, burn out...
- Mécanismes et spécificités de ces risques.

Maîtriser ses responsabilités et celles de l'employeur en matière de RPS

- Le protocole d'accord cadre.
- Les tendances des dernières jurisprudences.
- Les cas dans lesquels la responsabilité de l'organisation peut être engagée.
- Harcèlement moral dans le contexte réglementaire.

Repérer les sources de stress dans l'environnement de travail

- Analyser les facteurs de stress : charge de travail, mode de management, organisations du travail, manque de reconnaissance, comportements toxiques. Comprendre en quoi les changements occasionnent du stress : déménagements, nouvelles stratégies, évolution des métiers.
- Déceler les signes de stress chez les collaborateurs : psychologiques, comportementaux et relationnels.
- Connaître l'impact du stress sur la qualité de vie au travail, sur la motivation.

Cas pratique : analyser les RPS dans son équipe

- Lister les principaux risques présents, faire le point sur la prévention des RPS à partir d'une grille, repérer et évaluer les situations sources de RPS dans son équipe.

Identifier en quoi le style de management peut-il être source de stress ou de qualité de vie au travail ?

- Inventorier les bonnes pratiques, et définir ensemble les styles de management générateurs de stress ou de qualité de vie au travail.
- Pourquoi manager par la pression n'influe pas positivement sur la performance ?
- Délimiter son rôle de manager dans la prévention des RPS.

Utiliser la boîte à outil du manager pour favoriser la qualité de vie au travail et la performance de son équipe.

- Reconnaissance, lien social, empathie, écoute active, comment s'en servir au quotidien ?
- Les techniques de communication pour prévenir les RPS (assertivité).
- Connaître et actionner les différents leviers de la motivation.

Synthèse et plan d'action individuel.

- Premier levier : faire évoluer son propre style de management.
- Deuxième levier : améliorer l'organisation du travail.
- Troisième levier : bâtir un plan d'action pour accompagner les personnes en difficultés dans son équipe.

Evaluation formative :

Quizz, mises en situation, rédaction d'un plan d'action individuel

- **Pédagogie collaborative**
Partage de réflexions individuelles et/ou de groupe en équipe.
Analyse de situation
- **Pédagogie participative**
Mise en situation : exercices, cas d'école, cas réels.
Diagnostic collectif – Exposés
- **Pédagogie active et ludique**
Jeu
Tests et autodiagnosics
- **Présentation de concepts, d'outils, de techniques.**
Apports théoriques de l'animateur.
- **Accompagnement pédagogique**
Élaboration d'un plan d'action individuel

Dispositif d'évaluation et de suivi de la formation

- **En amont de la formation**

Un questionnaire préalable et de positionnement est envoyé à chaque stagiaire et à retourner à Interactif Formation maximum 1 semaine avant le début de la formation
Il permet de recueillir les attentes particulières de chacun et d'auto-évaluer ses capacités à l'entrée en formation

En option (prestation complémentaire) : une classe virtuelle en amont de la formation entre le formateur et les stagiaires

- **Evaluation « à chaud »**

Mesure de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques par chaque stagiaire via un questionnaire individuel en fin de formation

Cette appréciation du stagiaire est complétée par le rapport du formateur à l'issue de la session de formation

- **Evaluation « à froid »**

Mesure de l'atteinte des résultats attendus de la formation à 6 mois

NB : l'atteinte des résultats va dépendre de la capacité de chaque stagiaire à transformer les acquis de sa formation en savoir-faire et savoir-être sur le terrain. Elle dépend d'un ensemble de facteurs : responsabilité du stagiaire à engager des changements pour lui-même et son équipe, accompagnement de son manager, contexte et climat dans et autour de l'entreprise etc

Dispositif minimum d'évaluation à froid :

Envoi d'un questionnaire à co-remplir par chaque stagiaire et son manager pour mesurer les changements visibles engagés – résultats du questionnaire envoyés au responsable formation

En option (prestation complémentaire) :

- Classe virtuelle d'1h30 entre le formateur et ses stagiaires pour partager la mise en œuvre des plans d'action
- Entretien tripartite entre le formateur, le stagiaire et son manager pour accompagner le plan d'action

- **Accompagnement post-formation (optionnel)**

Afin d'optimiser l'atteinte des résultats de la formation et engager véritablement le stagiaire dans une transformation visible sur le terrain, Interactif formation propose un accompagnement des stagiaires par le même consultant-formateur ayant animé la formation

Cet accompagnement peut prendre la forme de :

- Suivi individuel ou collectif sur le terrain (AFEST) : construit sur-mesure
- RDV individuels de 1h30 (entretien à distance, en visioconférence)
Planifiés à 1 mois, 3 mois, 6 mois après sa formation