

■ ■ ■ ■ MANAGER ET PREVENIR LES RISQUES ■ ■ ■ ■ PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE SON EQUIPE

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître et partager les concepts et notions liés aux risques psychosociaux
- Appréhender l'impact des risques psychosociaux sur le bien-être et la performance au travail
- Connaître la réglementation et les obligations de prévention, le rôle des différents acteurs
- Prendre toute la mesure de sa responsabilité dans la prévention des RPS
- Identifier les étapes d'une politique de maîtrise des RPS
- Elaborer et engager un plan de prévention au sein de son équipe/service
- Mettre en place des indicateurs pour anticiper les situations à risque.
- Affûter sa capacité à identifier les premiers signes d'alerte.
- Agir rapidement face aux situations déclarées.

ORGANISATION

- **Durée**
2 journées – 14 Heures
- **Lieu**
Site de l'entreprise ou site d'ARAMIS Formation
- **Public / Pré requis**
Manager, cadre, dirigeant

CONTENU PÉDAGOGIQUE

DEFINIR/IDENTIFIER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Définition des différents types de risques psychosociaux
- Précisions des vocabulaires ; stress Harcèlement, discrimination, violence, épuisement...Santé mentale, santé physique.

APPREHENDER L'IMPACT DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SUR LE BIEN ETRE ET LA PERFORMANCE AU TRAVAIL

- Les effets négatifs sur la santé physique et mentale des salariés : mal de dos, troubles du sommeil, irritabilité, dépression
- Les répercussions sur le travail : absentéisme, baisse de la productivité et de la motivation
- Comment le travail peut-il, au contraire, participer à la bonne santé

IDENTIFIER LES ACTEURS DE LA PREVENTION

- Les personnes ressources dans l'entreprise
- Les acteurs-santé (CHSCT, Médecine du travail, IRP Collaborateurs, chargés de prévention, DRH, services sociaux, responsable sécurité, intervenants externes,)
- Le plan gouvernemental de santé au travail
- Le rôle éminent du manager

PRENDRE TOUTE LA MESURE DE SA RESPONSABILITE DANS LA PREVENTION DES RPS ET RENFORCER SA POSITION DE MANAGER

- Comprendre la double mission du manager « Performance et santé au travail »
- Créer les conditions d'une organisation efficace au bien-être et la qualité de vie au travail
- Appréhender l'impact de son propre style de management sur l'équipe et les collaborateurs
- Adapter son style selon les contextes et les situations

IDENTIFIER LES ETAPES D'UNE POLITIQUE DE MAITRISE DES RPS

- Etape 1 : Préparation de la démarche (se donner les moyens, les méthodes, les objectifs, ...),
- Etape 2 : Évaluation des risques (et rédaction du DU),
- Etape 3 : Élaboration du programme d'actions de prévention,
- Etape 4 : Réalisation des actions planifiées,
- Etape 5 : Réévaluation des risques suite aux actions menées

ETABLIR LE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE SON EQUIPE

- Etablir une cartographie des risques psychosociaux au sein de son pôle ou de sa direction
- Analyser les indicateurs observables et faire apparaître leur dimension collective
- Recenser les documents et données objectives à étudier

REPERER LES FACTEURS DE RISQUE

- La surcharge de travail, le contenu, l'organisation, le problème de visibilité des missions, la définition des rôles, la latitude décisionnelle, le manque de reconnaissance
- Les comportements toxiques et dégradation des relations
- L'isolement social
- L'environnement phys., nuisances sonores, espaces, éclairage, température.
- Le contexte socio-éco., plan de réorganisation, changement, Insécurité
- Ma propre fatigue de manager et le délitement du collectif
- Différencier ce qui relève d'une situation conjoncturelle de ce qui devient récurrent.

ELABORER SON PLAN DE PREVENTION

- Identifier ses marges de manœuvre et les axes de prévention à privilégier
- Hiérarchiser les actions à engager
- Mettre en place des indicateurs d'alerte et de suivi
- Impliquer les membres de l'équipe dans l'ensemble du processus de veille et de prévention
- Formaliser les modalités de remontée et de transmission de l'information
- Communiquer autour de son plan de prévention

MÉTHODES PEDAGOGIQUES

Afin de **favoriser la prise de conscience puis l'acquisition des réflexes** appropriés nous vous proposons des **méthodes pédagogiques actives, dynamiques** qui rendent les participants **acteurs de leur progression** :

- ◇ Test de positionnement individuel
- ◇ Echanges d'expériences à partir du vécu des participants.
- ◇ Brainstorming en grand groupe, travail en sous-groupes sur les problématiques rencontrées pour lesquels les participants expriment des difficultés
- ◇ Apports théoriques et méthodologiques par le formateur à chaque point clé.
- ◇ **Les participants travaillent à partir de cas pratique (s) réel(s)** : Jeux de rôles, entraînements guidés suivis de séance de débriefing à chaud
- ◇ **Perfectionnement d'outils : tout au long de la formation le consultant enrichit les outils existants.**

NOTRE MEMO, véritable guide opérationnel est remis à chaque participant. Il comprend les points clés évoqués en cours de formation accompagnés des fiches mnémotechniques

EVALUATION / VALIDATION

- ◇ Quizz de contrôle de connaissances en lien avec le positionnement initial
- ◇ Remise d'une attestation de formation