

CONNAÎTRE ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



PUBLIC

Tout manager ou personne en situation de manager une ou plusieurs personnes ou équipes

Minimum : 4 participants

Maximum : 12 participants



PREREQUIS

Être en situation de management, quelle que soit l'expérience



OBJECTIFS

- Identifier son rôle en tant que manager en matière de santé au travail
- Reconnaître les risques psycho-sociaux et comprendre leur origine
- Réagir rapidement face aux situations rencontrées
- Disposer de compétences dites « premiers secours » pour gérer l'urgence d'une crise



DUREE, DATES ET LIEUX

- 1 jour soit 7 heures
- Disponible en **Inter-entreprise** sur le mode distanciel (dates et tarifs sur www.fctsolutions.com)
- Disponible en **Intra-entreprise** sur le mode distanciel
- Nos formations sont accessibles à tous.

Pour toute situation de handicap, merci de nous contacter au 01 43 67 32 52 ou contact@fctsolutions.com pour que nous puissions appliquer une solutions d'adaptation.

Voir nos solutions mises en place <https://www.fctsolutions.com/accessibilite/>



MODALITES PEDAGOGIQUES ET D'EVALUATION

- Envoi d'un support de cours électronique avec la convocation
- Approche dynamique et interactive via des exposés et des mises en situations
- Présentation de cas avec une mise en application dans le cadre d'un jeu de rôles
- Mise en commun des expériences à travers des situations actuelles et du vécu en entreprise
- QCM de validation des acquis
- Remise d'une attestation de fin de formation validant les objectifs



SPECIFICITE DE L'APPROCHE PEDAGOGIQUE

La spécificité de l'approche pédagogique FCT Solutions s'appuie sur une pédagogie par projet :

- Chaque séquence pédagogique est menée comme un projet où les participants expérimentent des situations illustrant les objectifs de la séquence. Pour cela, sont acteurs d'ateliers de jeux de rôles ou de simulations ou de brainstorming structurés. Ces ateliers sont guidés par le formateur agissant en tant que facilitateur.
- Les ateliers sont suivis d'un debrief collectif et complétés par des fiches de synthèse et de bonnes pratiques, ainsi que de l'enrichissement d'un livre de bord, par chaque participant.
- Ce livre de bord est revu en fin de formation, afin que chaque participant puisse construire son plan de mise en œuvre des sujets traités dans la formation et identifier les points qu'il pourra approfondir ultérieurement.
- Les résultats des debriefs, fiches de synthèse et livre de bord personnalisé constituent les livrables du projet ainsi mené. Cette approche permet d'ancrer les acquis avec un niveau de rétention plus élevé et d'enrichir les échanges avec des expériences directement applicables



APPORTS OPERATIONNELS DE LA FORMATION

Les dégâts psychosociaux créent des dégâts personnels et professionnels. Ils peuvent et doivent être repérés ou anticipés pour réagir à temps ou mieux encore créer les conditions pour qu'ils ne se développent pas. Sur ce thème, même si l'entreprise est légalement responsable, c'est bien le manager de l'équipe qui est aux premières loges : il lui incombe donc, dans le cadre de son poste de manager, de connaître ces situations pour en assurer la prévention et agir vite et efficacement pour apporter les premiers secours face à une crise consécutive à un risque psychosocial.

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION

MATIN



PARTIE I : CONNAITRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LEURS CONSEQUENCES

1. La définition des risques psychosociaux (RPS) et leur impact sur la santé et le bien-être des salariés
2. Les différents types de risques psychosociaux
 - Stress au travail
 - Agression et violences externes
 - Harcèle sexuel et agissements sexistes
 - Harcèlement moral et violence interne
 - Epuisement professionnel/ burn-out
 - Handicap
 - **Exercice pratique n°1** : simulation au travers d'un jeu de rôle orienté et recueil des sentiments ressentis
3. Les conséquences des risques psychosociaux sur l'entreprise
 - Absentéisme
 - Baisse de la productivité
 - Climat social dégradé
 - Augmentation du turn-over
 - Réputation de l'entreprise
 - **Exercice pratique n°2** : débat mouvant sur les conséquences des RPS pour l'entreprise
 - **Exercice pratique n°3** : à partir d'une vidéo décrivant une situation de risque psychosocial, les participants identifient les facteurs de risque, les conséquences sur la santé.

PARTIE II : DETECTER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1. Les signaux d'alerte et indicateurs de risques psychosociaux
 - Repérer des comportements anormaux
 - Repérer des changements de comportement
 - Constater une diminution de l'engagement
 - L'augmentation des plaintes et réclamations
 - L'épuisement professionnel, l'irritabilité
 - Signes de tension et de conflits entre collègues
 - Baisse significative de la productivité

Exercice pratique n°4 : organisés en sous-groupes, les participants analysent des cas pratiques et détectent les signaux d'alerte et indicateurs
2. Mettre en place des outils de détection et d'évaluation des risques psychosociaux
 - Réaliser des questionnaires et enquêtes internes
 - Mener des entretiens individuels avec un écoute active sur ces risques
 - Entreprendre des observations sur le terrain
 - Analyser des données de santé et de sécurité au travail
 - Mettre en place des groupes de discussion
3. Communication et écoute active
 - Créer et maintenir un climat de confiance
 - La détection précoce de signaux
 - Favoriser les partages et retours d'expérience
 - Impliquer les salariés dans les solutions mises en place
 - **Exercice pratique n°5** : jeu de rôle au cours duquel les participants doivent identifier les données et signaux et mettre en place des indicateurs clés pour mieux repérer les RPS

2/4

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION



4. Le rôle du manager dans la détection des risques psychosociaux

- La sensibilisation
- L'observation
- La communication ouverte
- Mise en place de mesures préventives
- **Exercice pratique n°6** : analyse de cas concrets de risques psychosociaux et identification des signaux faibles d'alerte

APRES-MIDI

PARTIE III : LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1. Les actions concrètes pour réduire les risques psychosociaux

- Actions d'amélioration des conditions de travail
- Gestion du stress
- Restauration d'un équilibre vie professionnelle / personnelle

2. La sensibilisation des équipes aux risques psychosociaux

- Actions de formation : concevoir, déployer, mesurer, améliorer
- La sensibilisation par les pairs
- Ateliers : créer un atelier pratique spécifique
- Campagnes de communication : leur impact illustré par un cas professionnel réel
- Intégration des risques psychosociaux dans les politiques et procédures
- Mise en place de ressources et soutien psychologique
- Suivi et évaluation régulière de l'efficacité des outils

L'objectif est de fournir aux participants les connaissances et compétences nécessaires pour mettre en œuvre des mesures préventives efficaces et créer un environnement de travail sain et favorable à la santé mentale des employés

3. Le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux

- La reconnaissance du travail
- La gestion du temps
- Apporter un soutien psychologique

4. Mise en place d'une culture d'entreprise favorable à la prévention des risques psychosociaux

- **Exercice pratique n°7** : utilisation de la méthode interrogative : au-travers d'un quizz interactif, les participants se voient proposer des scénaris sur la prévention des risques psychosociaux et se positionnent.
- **Exercice pratique n°8** : élaboration d'un plan d'action de prévention des risques psychosociaux à partir d'un scénario proposé.

PARTIE IV : LA BONNE GESTION DES DIFFERENTS RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1. Gérer une situation de crise liée au risques psychosociaux

- Gestion d'un conflit
- Accompagnement d'un salarié en difficulté

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION



2. La trousse premiers secours pour gérer une crise : ressources internes et externes

- Les services de santé au travail
- Les associations
- Les groupes de soutien
- Les dispositifs de soutien psychologique

3. Les obligations légales en matière de prévention des risques psychosociaux

- L'obligation de prévention
- L'évaluation des risques
- L'information et la sensibilisation des équipes
- La mise en place de mesures de prévention
- Consultation des instances représentatives du personnel
- Surveillance de la santé des salariés

Exercice pratique n°9 : jeu de rôle : entretien entre un manager et un salarié rongé par le stress professionnel

- **Quiz d'évaluation des acquis**
- **Évaluation de la formation par les participants**

MODES DE DIFFUSION DE LA FORMATION

Distanciel : cette formation est conçue et proposée sur le mode distanciel

Le participant reçoit par courriel un lien lui permettant de rejoindre la classe virtuelle à partir d'un ordinateur connecté à internet et disposant du son et d'une webcam intégrée, aux jours et horaires où se déroulera la formation à distance.

En temps réel (formation synchrone), il suit la formation :

- En écoutant le formateur ou la formatrice commenter les informations s'affichant sur son écran, lors des moments de présentation formels.
- Ou en participant activement aux différents ateliers proposés en se connectant sur un outil en ligne en suivant les indications proposées par le formateur ou la formatrice.

Il peut à tout moment interagir, comme en mode présentiel, posant des questions, y répondant ou en partageant des retours d'expériences terrains enrichissant les exposés.

Le formateur ou la formatrice reste gardien de la cadence, de la diffusion de l'apprentissage et de l'animation des ateliers pour l'atteinte des objectifs de la formation.

Lorsque les ateliers sont menés en petits groupes, le formateur ou la formatrice peut se connecter à chacun des groupes alternativement afin de répondre aux questions ou guider le groupe dans son activité.

Le formateur ou la formatrice peut aussi diffuser sur son écran des outils pédagogiques complémentaires (tableaux, schémas, graphiques, vidéos) au fur et à mesure de la formation, et donne l'accès à des outils en ligne partagés auxquels les participants se connectent pour réaliser les ateliers.