



Objectif

- 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

Participant

Ce cours s'adresse.

- DRH et RRH, chef de projet RH.
- Manager.
- Responsable santé et sécurité, assistante sociale.
- Infirmière du secteur public ou privé.

Moyens pédagogiques

Un Ordinateur et un support de cours par stagiaire

Validation des Acquis

Exercices de mise en application tout au long de la formation, questionnaire d'évaluation fin de formation

Prérequis

Aucun

Programme

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 psycho-sociaux

- 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 en matière de risque psychosocial

- Choisir les bons outils.
- Faire 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'action 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.