

**PROGRAMME DESCRIPTIF DE L'ACTION DE FORMATION
PARCOURS DE FORMATION**

**COMPRENDRE ET ÉVALUER LES RISQUES PSYCO-SOCIAUX (RPS)
ET DÉVELOPPER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

Code de référence : CERPSDBET/ACCRH

Parcours concourant au développement des compétences : Action de formation

Articles L.6313-1 et 6313-2 du Code du travail

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES & PROFESSIONNELS

Les objectifs sur la thématique des risques psycho-sociaux :

- Comprendre les RPS et lancer une démarche de prévention
- Evaluer les RPS au sein de votre entreprise
- Déterminer les leviers d'action et élaborer le plan de prévention
- Mettre en place un système de veille
- Agir dans le cas de situations dégradées

Les objectifs sur la thématique du bien-être au travail :

- Comprendre l'importance du bien-être au travail : enjeu de santé des salariés et de performance pour l'entreprise
- Comprendre et utiliser les outils favorisant le bien-être : gestion du stress, qualité des relations d'équipes, environnement de travail
- Appréhender l'aspect psychologique dans la gestion des relations
- Définir le rôle et place de l'encadrement/manager dans la prévention des RPS et le développement du bien-être au travail.

PUBLIC CONCERNÉ

- Toute personne impliquée dans la santé au travail : DR, RRH, Dirigeant·e, Directeur·trice, Manager, Responsable, Chef·fe d'équipe, Référent QVCT, QSE, Membre du CSE, RPS...

PRE REQUIS

- Aucun prérequis particulier

NOMBRE DE PARTICIPANTS & INTERVENANTS

- Nombre de stagiaires minimum : 4
- Nombre de stagiaires maximum : 8

Pour une personne : formation sur-mesure (nous consulter).

- Intervenant·s : formatrice référente

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES & PROFESSIONNELS

- Magali GRALL, Formatrice depuis plus de 20 ans sur des modules de digitalisation de l'information, marque employeur, stratégie RH digitale, communication manager, management stratégique opérationnel, cohésion d'équipe, gestion de conflits, process de recrutement, intégration de nouveaux collaborateurs, gestion de problématiques RH, organisation sur les postes de travail, QVCT, communication verbale et écrite, prise de parole en public.
- Responsable d'une agence d'intérim durant 4 ans (5 collaborateurs et 100 à 250 intérimaires)
- Titulaire d'un Master Sciences de l'éducation – Parcours Formateur d'Adultes à l'UBO en juin 2015
- Responsable d'un cabinet appui-conseils recrutement de profils pénuriques et solutions RH, depuis 2010.

METHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Identification des besoins du participant en amont de la formation : test de positionnement, avec entretien téléphonique individuel avec le formateur ou en face à face, avant l'inscription
- Apports théoriques et travaux pratiques
- Echanges et analyse participative sur des cas concrets
- Exercices et outils sur le thème de la formation
- Mise en situation et simulation
- Boîte à outils
- Supports pédagogiques spécifiques
- Suivi post-formation

OUTILS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Entretiens téléphoniques et échanges en amont de la formation.
- Questionnaire/QCM de positionnement en début de formation.
- Feuille de présence des stagiaires.
- Evaluation à chaud de la formation.
- Enquête de satisfaction / évaluation à froid de la formation et formatrice.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MATÉRIELS

- Salle de formation dédiée ACCRH (capacité d'accueil : 15 personnes max / 8 personnes en période Covid-19)
- Partenariat salle de formation prestataire extérieur – accessibilité personnes en situation de handicap
- Tables et chaises
- Paperbord
- Ordinateurs / imprimantes
- Caméscope numérique / télévision / vidéoprojecteur / Double écran
- Papier et stylos à disposition
- Supports numériques (Power Point, docs, PDF, vidéos...)
- Boîte à outil
- Prises Ethernet pour connexion / wifi
- Téléphone fixe
- Salle de pause déjeuner équipe
- En période de covid-19, mise en œuvre des procédures sanitaires (masques, gels hydro alcooliques)

INFORMATIONS PRATIQUES

- Dates sur demande : possibilités toute l'année
- Durée : 3 jours – 21 heures (7H/jour)
- Horaires : 9H00 – 12H30 – 13H30 – 17H00
- Lieu : Organisme de formations ACCRH, 125 rue St Marc, 29200 Brest ou sur site
Ou Partenariat prestataire avec établissements ERP pouvant accueillir des personnes en situation de handicap.

SANCTION DE LA FORMATION

- Un tour de table est effectué en fin de chaque journée avec le/les participant·s
- Un questionnaire d'évaluation à chaud de la formation est rédigé en fin de stage pour le/les participant·s
- Une attestation de fin de formation avec atteinte des objectifs est remise personnellement à chaque stagiaire
- Une attestation d'assiduité et de présence permet de compléter le dispositif avec un envoi au commanditaire de la formation

SUIVI DE LA FORMATION

- Un questionnaire d'évaluation à froid, pour le suivi accompagne cette démarche dans les 3 à 6 mois qui suivent l'action de formation (envoi et retour par mail).

DOCUMENTS CONTRACTUELS

- Toutes les actions de formation dispensées par l'Organisme de formation ACCRH font l'objet d'une convention de formation ou d'un contrat individuel de formation
- Ces documents, accompagnés du règlement d'intérieur, de l'attestation d'informations préalable à l'inscription, de la convocation, de la fiche descriptive de l'action de formation (Programme de formation) et de devis détaillé et complet.

COÛTS PÉDAGOGIQUES DE L'ACTION DE FORMATION

- **1 450 €* HT** par stagiaire pour 2 jours (déjeuner inclus) (4 stagiaires minimum)
- MONTANT HT POUR 3 JOURS DE FORMATION SUR SITE (21 heures) x Nbr de PERS.
- TVA 20% / TTC

Coût pour une personne : nous consulter.

ENGAGEMENT QUALITÉ

- Engagement de qualité de l'organisme prestataire d'actions de développement des compétences ACCRH
- L'organisme de formation ACCRH est Datadocké et certifié QUALIOPi.
- L'intervenante, Magali GRALL, formatrice référente est titulaire d'un Master Sciences de l'éducation parcours Formatrice pour adultes, à l'UVO et formatrice spécialisée Tertiaire depuis 20 ans.

DÉFICIT SENSORIEL OU MOTEUR ACCESSIBILITÉ

- L'organisme de formation ACCRH est particulièrement attentif à la prise en compte d'un éventuel déficit sensoriel ou moteur. Cette éventualité est abordée dès le premier test de positionnement avant inscription. Une approche adaptée et personnalisée, en fonction des situations individuelles, a été prévue en collaboration avec des acteurs pertinents et experts. Dans le cas de formation en présentiel, l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite est systématiquement prévue et réalisée.

PROGRAMME DE FORMATION

SÉQUENCE 1 - JOUR 1

Evaluations, échanges, mises en situation, exercices pratiques, boîte à outils.

1/ Comprendre la notion de RPS et ses enjeux

- Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
- Les enjeux et conséquences des risques psychosociaux : humains, économiques et financiers (chiffres)
- Cadre juridique et réglementaire des RPS
- Repérer les situations de mal être au travail : de la souffrance au burn-out
- Différencier les rôles et responsabilités des différents acteurs
- Distinguer les différents types de prévention : primaire, secondaire, tertiaire.

2/ Evaluer les risques psychosociaux au sein de l'entreprise

- La mise en place du comité de pilotage (COPIL)
- L'élaboration d'une communication interne auprès des différents acteurs
- La collecte des données disponibles

Partage d'expériences : échanges sur la notion de RPS et les situations déjà vécues

SÉQUENCE 2 - JOUR 2

Evaluations, échanges, mises en situation, exercices pratiques, boîte à outils : échange sur la 1ère journée, retour d'expériences, feedbacks.

3/ Analyser les risques psychosociaux au sein de l'entreprise

- Le diagnostic par groupes de travail permettant d'identifier les sources des RPS
- La réalisation de la cartographie des RPS
- La restitution et le partage des résultats du diagnostic
- Définir le plan d'actions avec le comité de pilotage

Travaux pratiques : Par groupe de 2, réaliser une cartographie des risques psychosociaux et établir un plan d'actions.

4/ Déployer une politique de prévention des RPS

- Déployer le plan d'actions
- Mettre en place des groupes de travail
- Organiser le suivi par le comité de pilotage
- Evaluer et pérenniser la démarche
- Mettre en place une veille pour anticiper et traiter les situations individuelles et/ou collectives sensibles
- Actualiser le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) : ce que dit la loi

Travaux pratiques : identification des RPS et mise en application dans le DUERP.

SÉQUENCE 3 – JOUR 3

Evaluations, échanges, mises en situation, exercices pratiques, boîte à outils : échange sur la 2^{ème} journée, retour d'expériences, feedbacks.

6/ Développer le bien-être au travail

- Comprendre les effets du bien-être sur la santé, les performances, la créativité, les relations sociales...
- Expérimenter les techniques et les outils qui renforcent les sources de bien-être (émotions positives, sentiment d'efficacité personnelle...)

Mise en situation : dialogue entre 2 stagiaires (l'un joue le rôle du salarié, l'autre celui du manager), avec différents objectifs :

- Pour le salarié : « jouer » le salarié souffrant d'un RPS, en donnant quelques signes à son manager
- Pour le Manager : détecter et identifier les signes précurseurs d'un RPS afin de pouvoir proposer des solutions pour favoriser le bien-être au travail (support tableau d'analyse)

7/ Favoriser le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT) en tant que Manager

- Revisiter la posture et le comportement du manager qui favorise le bien-être
- Découvrir ce qui motive réellement ses collaborateurs
- Clarifier le rôle et place de l'encadrant, Manager
- Développer les pratiques de reconnaissance au travail

Partage d'expériences : échange entre participants sur la posture de Manager : *quel comportement adopter pour développer le bien-être au travail ?*

8/ Mettre en place une politique de promotion de la QVT et du bien-être au travail

- Sensibiliser l'équipe encadrante sur les bienfaits de la QVT et du bien-être au travail
- Créer des supports et outils de communication adaptés
- Communiquer de manière bienveillante auprès de son équipe
- Comprendre les attitudes positives en matière de santé au travail

Travaux pratiques : brainstorming (nuage de mot) à réaliser afin de représenter : l'engagement pris par chaque stagiaire au sujet de la QVT et du bien-être au travail.