

Fiche technique

REFERENCE N2-29

DUREE : 3 jours

COUT : 3 500 €

DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES ET SOCIALES EN MILIEU PROFESSIONNEL. PREVENIR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Aujourd'hui, savoir identifier les potentiels Risques Psycho-Sociaux présents dans la structure de travail est une clé pour pouvoir repenser l'organisation comme une ressource pour améliorer les conditions de travail et de production de chaque membre de la structure.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Aider les managers à identifier et à prévenir les sources de troubles psycho-sociaux chez leurs collaborateurs et pour eux-mêmes

PUBLIC

Managers, encadrement, service RH

PREREQUIS

Pas de prérequis nécessaire

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Être capable de

- **Connaître, identifier, comprendre et prévenir** les Risques Psycho-Sociaux potentiellement présents dans la structure de travail
- **Savoir favoriser la communication** et la remontée des difficultés au sein de la structure
- **Co-construire et déployer** les ressources psychologiques et sociales de chacun

CONTENU

- **RPS : où ? quand ? comment ? qui ? pourquoi ?**
 - Établir un référentiel commun autour du terme « RPS »
 - Stress, burn-out
 - TMS
 - Violences internes et externes
 - Harcèlement
 - Travail empêché
 - Connaître les causes (facteurs), les effets (troubles et risques) et les conséquences sur l'Humain, le Travail et l'Organisation

Échanges et discussions étayés par le vécu, les situations rencontrées sur le terrain et les retours d'expériences de tous les participants. Le but premier est de créer du lien entre apport théorique et besoins du terrain, pour permettre aux participants de donner du sens à cette formation.

- **Mettre en lumière les difficultés et les conflits au sein de l'Organisation**

- Appréhender les différences entre le travail prescrit, le travail réel, le travail réalisé et le travail vécu et en mesurer l'importance
- S'approprier les outils pour favoriser la communication dans l'Organisation
 - Les retours d'expériences
 - Auto-confrontation croisée (analyse des pratiques)
 - Culture commune (genre), le collectif
- Le silence organisationnel qu'est-ce que c'est ?
- L'importance du sens du travail, savoir où on va ensemble (connaître son travail et le travail des autres, se considérer à l'intérieur d'un système qui doit fonctionner ensemble)

Il est ici question de se rendre compte que la présence de décalage, entre le travail demandé (prescrit) et le travail effectué (réel de l'activité) ou entre les représentations des uns et des autres peuvent créer un déséquilibre et des discordances à l'intérieur de l'organisation et ainsi représenter de potentiels risques psycho-sociaux.

- **Transformer les RPS (Risques) en RPS (Ressources)**

- Identifier les potentiels facteurs de risques présents dans la structure
- Etablir une liste des situations problématiques et des désaccords sur la qualité du travail
- Envisager et utiliser le conflit comme source de transformation (conflit de qualité du travail)

Chaque participant rapporte directement du terrain les situations problèmes qu'il a repérées afin de définir ensemble une démarche pour la mise en place d'un plan d'action visant à l'amélioration des conditions de travail et de production.

- **Développer les Ressources Psychologiques et sociales**

- Favoriser l'expression collective au sein de l'Organisation (débat sur le travail)
- Connaître et utiliser des méthodes de conduite de réunion et notamment de production de groupe
- Savoir faire émerger des solutions pour optimiser les situations problèmes repérées
- Passer du conflit au compromis
- Mise en place du plan d'action :
 - Projet commun
 - Donne du sens au travail
 - Investissement dans le travail
- Evaluer les changements

OUTILS PEDAGOGIQUES

- Séances de formation en salle / vidéoprojecteur
- Exposés théoriques et pédagogie participative / paper-board ou tableau
- Cas pratiques / paper-board ou tableau
- Partage d'expériences
- Mises en situation

ORGANISATION PRATIQUE

- 2 journées consécutives, une 3^e journée dans un délai de 1 mois
- Horaires : 08h30 à 12h00 / 13h00 à 16h30 (*modulables*)
- Lieu de la formation : dans les locaux du Centre Fichter à Saint-Pierre, ou locaux mis à disposition par l'entreprise
- Nombre de participants : 12 maximum par session.

Les repas des stagiaires sont libres, non pris en charge par l'organisme de formation.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Cette formation est organisée en intra-entreprise.

Elle fait l'objet d'une convention entre l'organisme et le prestataire précisant notamment les dates et lieux de la formation, ainsi que la liste des participants.

La participation de personnes en situation de handicap fera l'objet d'une rencontre préalable avec le référent handicap de l'entreprise ou, à défaut, avec le responsable des ressources humaines pour optimiser leur accueil.

DISPOSITIF DE SUIVI DE L'EXECUTION ET D'EVALUATION DES RESULTATS

Feuilles de présence
Questions orales ou écrites
Mises en situation
Elaboration et évaluation de plans d'actions personnalisés
Formulaires d'évaluation de la formation par les stagiaires

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE

Jonathan SAUTEUR – Psychologue du travail