RISQUES PSYCHOSOCIAUX - SAVOIR LES DIAGNOSTIQUER ET LES PREVENIR

Programme complet

Introduction :

- Qu'est-ce que le «travail» ?, quelles sont nos représentations du travail ?...
- Qu'est-ce que le bien-être ou la souffrance au travail : les facteurs de construction/protection de la santé, les facteurs de risque ? Les interactions vie professionnelle/vie personnelle. Comment évoluent les organisations du travail et dans quelle mesure peuvent-elles entraîner des RPS ?

1) Risques psychosociaux : clarifications

- Définir les risques psychosociaux (: stress, harcèlement moral, violences au travail...) et leurs effets sur la santé des salariés (: fatigue mentale, anxiété, maux de tête, TMS, dépression...)
- Repérer les facteurs qui favorisent l'émergence des risques psychosociaux dans l'entreprise : changements, manque d'autonomie et de reconnaissance, surcharge de travail, isolement, mode de management...
- Identifier les conséquences sur l'entreprise et le travail : absentéisme, turn-over, manque de cohésion...

2) Connaître le dispositif légal et réglementaire sur les risques psychosociaux

- Enjeux du cadre juridique et obligations légales de l'employeur
- Principes généraux de prévention et notion de risque
- Démarche d'évaluation et d'intégration des RPS dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)
- Rôles et attributions du CHSCT et du médecin du travail

Etude de cas : analyse de la jurisprudence récente définissant les critères juridiques du risque pour la santé mentale.

3) Evaluer et diagnostiquer les risques psychosociaux dans l'entreprise

- Identifier les enjeux liés aux RPS et les logiques en présence
- Les facteurs de risques à prendre en compte dans le cadre de l'évaluation
- Les outils et méthodes d'évaluation Le recours aux entretiens collectifs /individuels, les questionnaires (Karasek, Siegrist, Woccq...), autres... (avantages et inconvénients)
- Exploiter les résultats de l'évaluation pour élaborer un diagnostic Interpréter les résultats

Objectifs pédagogiques

- Identifier ce que sont les risques psychosociaux : reconnaître les facteurs de risque, les effets et les conséquences, identifier les enjeux réglementaires,
- Utiliser une méthode de travail fiable pour identifier et réduire les risques affectant la santé mentale (stress, harcèlement moral...)
- Identifier les étapes et outils d'une démarche collective globale de prévention des RPS.

Public concerné

tous publics

Pré-requis

Aucun

Durée

18h00

Moyens Pédagogiques

Technique participative et interactive reposant sur:

- sur une alternance d'apports de définitions et grilles de lecture, et d'illustration au travers des études de cas et des échanges avec les stagiaires
- des exercices et cas pratiques laissant aux participants la possibilité de donner leurs propres applications aux principes énoncés et s'assurer, également de leur bonne intégration

Présentation au moyen des supports interactifs pratiques et audiovisuels

Evaluation du contrôle des connaissances

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de mises en situation et de travaux pratiques.

Mode de validation de la formation

Attestation de formation.

et croiser les critères pour identifier les causes des RPS

- Définir, repérer et analyser des indicateurs d'alerte dans l'entreprise :

1. Impliquer l'ensemble des acteurs de la prévention dans une démarche collective
2. Différencier l'approche individuelle de l'approche collective

- Recueil, analyse et évaluation des RPS en vue de l'intégration au DUER : conditions et outils

Cas pratique : réalisation d'un pré-diagnostic des RPS (contexte, acteurs…) et mise en évidence des freins et leviers d'actions. Définir ses propres indicateurs d'alerte.

4) Prévenir les risques psychosociaux dans l'entreprise

- Élaborer un dispositif global de prévention des risques psychosociaux
- Analyse approfondie des dysfonctionnements et plan d'actions
- Sélectionner les outils de prévention adéquats en fonction des facteurs de risques : ergonomie, réorganisation du travail et des équipes, formation, évaluation des performances, reconnaissance, lien social…
- Manager la démarche de prévention (organiser, coordonner, faciliter, motiver, former…)
- Assurer un suivi efficace

Cas pratique : les étapes clés de l'organisation de la démarche globale de prévention.

Echange de pratiques : à partir des situations vécues par les participants, échange sur les stratégies d'action, les démarches et les outils à mettre en place, leurs avantages et limites.