

Programme

Formation "Prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS)"

Public	Manager, DRH, Responsable RH, Chefs d'équipes ou de services.
Pré-requis	Aucun.
Durée	2 jours soit 14 heures.
Horaires	8h30 - 12h00 / 13h30 - 17h00.
Type de formation	<input checked="" type="checkbox"/> Intra-entreprises <input type="checkbox"/> Inter-entreprises
Mode de réalisation	<input checked="" type="checkbox"/> Présentiel <input type="checkbox"/> A distance
Délai d'accès	Suivant les accords passés avec le donneur d'ordre.
Modalités d'accès	Par votre supérieur hiérarchique ou service RH.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap : En amont de l'action, le donneur d'ordre s'engage à nous avvertir de la présence d'un participant en situation de handicap afin de valider son inscription et mettre en œuvre les aménagements nécessaires à la préparation et au suivi de sa formation. **Notre Référent Handicap** : Georges REBAGLIATO

Contacts Georges REBAGLIATO Tél : 06 14 62 72 44 Mail : georges.rebagliato@telos-consultant.com

Coûts En inter : 980 € HT/personne, sur la base d'un groupe de 8 participants maximum.
En intra et sur mesure, nous consulter.

Formateur pour cette action : Georges REBAGLIATO - **Certifié qualité ICPF Pro : Niveau Expert**

- Manager industriel (Diplômé niveau II)
- Maître Praticien en P.N.L.
- 21 ans d'expérience terrain (vente et management)
- Maîtrise en communication
- Morpho Psychologue
- Plus 17 ans de pratique du métier de formateur

Objectifs opérationnels : Intégrer la prévention des RPS dans ses pratiques managériales pour agir sur la performance et l'efficacité de l'entreprise. Favoriser le bien-être au travail.

Objectifs Pédagogiques - A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- * Mesurer l'impact des RPS sur la santé des personnes et l'efficacité de l'entreprise.
- * Intégrer, dans son rôle de manager, la détection des situations à risque au sein de l'équipe.
- * Identifier les facteurs de risques et les points de progrès pour améliorer la qualité de vie au travail.

Moyens pédagogiques :

- * Paper board ou tableau blanc.
- * Vidéo projecteur
- * Caméra
- * Support de formation, Stylo

Méthodes pédagogiques axées sur des besoins opérationnels :

- * Alternance d'apports théoriques et pratiques.
- * Pédagogie centrée sur la parole : exposé, questions-réponses, feed-back (dire et faire dire).
- * Pédagogie centrée sur l'action : principe de découverte, simulations, jeux de rôles (faire et faire faire) restitués par vidéo.

Suivi :

- * Feuille d'émargements par demi-journée signée conjointement par l'apprenant et le formateur.
- * Attestation de formation mentionnant les résultats de l'évaluation de l'apprenant.
- * Possibilité d'échange individuel avec le formateur, post formation.

Evaluation :

- * Evaluation des connaissances de l'apprenant en début et fin de formation, sous forme de questionnaire.
- * Mises en situation filmées.
- * Etudes de cas rapportés par les apprenants.
- * Evaluation de la formation à chaud, par l'apprenant, en fin de formation, sous forme de questionnaire.
- * Evaluation de la formation à froid, par l'apprenant, 3 mois environ après l'action initiale, sous forme de questionnaire.

Contenu du parcours

I. Test initial d'évaluation de l'apprenant : sous forme de questionnaire, en début de formation.

II. Mesurer l'impact des RPS sur la santé des personnes et l'efficacité de l'entreprise

- Définitions : stress, burn out, violence...
- Les responsabilités et conséquences
- L'environnement législatif

III. Intégrer, dans son rôle de manager, la détection des situations à risque au sein de l'équipe

A. Rôle du manager face aux RPS

- Les dispositifs de prévention
- L'organisation interne de l'entreprise
- Alerter et relayer

B. Détection des situations à risque

- Les signaux d'alerte
- Repérage des personnes en difficulté
- Les indicateurs internes à l'entreprise

IV. Identifier les facteurs de risques et les points de progrès pour améliorer la qualité de vie au travail

A. Intégration des RPS dans son style de management

- L'écoute et l'assertivité
- L'entretien de soutien
- Les leviers du bien-être au travail
- Les leviers d'action :
 - * Organisation
 - * Gestion du temps
 - * Communication

B. Analyse des équipes par chaque manager

C. Construction du plan d'actions

Modes d'évaluation et validation des chapitres II à VII : jeux de rôle et questionnaires amont / aval.

V. Test final d'évaluation de l'apprenant : à chaud sous forme de questionnaire, en fin de formation.

VI. Evaluation à chaud de la formation par l'apprenant : sous forme de questionnaire, en aval de l'action.

VII. Evaluation à froid de la formation par l'apprenant : sous forme de questionnaire, trois mois environ après l'action initiale.