

# Gestion et prévention des risques psychosociaux

Le rôle du cadre : identifier et agir sur le mal-être au travail de ses collaborateurs.

## Les objectifs prioritaires.

Comprendre les enjeux et le contexte réglementaire en matière de prévention des risques.

Se doter d'outils et de méthodes pour identifier les causes du mal-être au travail de ses collaborateurs et, détecter les signaux d'alerte le cas échéant.

Inscrire sa démarche dans le respect du cadre légal en vigueur et des rôles des acteurs en présence (DRH, Médecins du Travail, CHSCT ...).

Adopter les comportements adaptés et devenir acteur du bien-être au travail dans son management quotidien.

## Les outils pédagogiques.

Apports formatifs.

Exercices en sous-groupes.

Cas pratiques.

Vidéos.

## Durée de référence (hors personnalisation).

2 jours

## Notre approche pédagogique.

### 1 Comprendre et identifier le mal-être au travail de mon collaborateur, de mon équipe.

- Définir la notion de mal-être au travail au regard d'autres notions telles que démotivation, stress, souffrance, épuisement professionnel, harcèlement ...
- Prendre conscience des enjeux liés au bien-être au travail (humains, sociaux, juridiques, économiques).
- Connaître le cadre juridique en vigueur, les rôles et fonctions des différents acteurs en présence, les responsabilités engagées.
- Identifier et analyser les causes du mal-être au travail au niveau organisationnel, environnemental, managérial, relationnel, ...
- Observer et analyser les "signes" individuels et collectifs du mal-être au travail.

### 2 Etre acteur du bien-être au travail dans mon management quotidien.

- Mettre en place un processus d'écoute, développer l'écoute active et sa capacité à prendre du recul,
- Repérer le langage non verbal et émotionnel.
- Identifier les causes sur lesquelles le manager peut agir et élaborer un plan d'action au niveau du service.
- S'exercer à agir en cas de situations difficiles : comment adapter son management ?
- Adapter mon comportement afin d'éviter les mécanismes de défense.
- Anticiper les conflits.

## Nos consultants :

Les intervenants que nous mobilisons pour votre projet justifient d'un parcours en entreprise et d'une connaissance opérationnelle des problématiques qui sont les vôtres.

## Notre méthodologie INTRA:

**Sur-mesure :** nos formations intra-entreprises s'entendent comme la personnalisation des socles pédagogiques présentés par nos fiches-programmes.

**Synergie créativité pédagogique - expertise métier :** nous concevons notre métier comme la combinaison entre expertise et créativité pédagogique. Notre organisation en mode projet entre les consultants et le bureau d'ingénierie vous garantit une approche différente, l'utilisation des outils pédagogiques les plus pertinents (vidéos, serious games, e-learning, etc.) et ce, en phase avec vos exigences «temps - budget».

**Etre évalué selon vos critères :** il nous semble légitime d'être évalué selon vos critères. Cette évaluation commence par l'identification de vos critères opérationnels attendus au terme de la formation. ARPEGE vous propose une solution en ligne d'évaluation des formations.