

## / PROGRAMME DE FORMATION

### Objectifs de la formation et compétences visées

- › Donner énergie et confiance à son équipe
- › Renforcer le niveau de bien-être et de mobilisation dans l'entreprise
- › Accompagner les collaborateurs de manière bienveillante et structurer durant leur carrière au sein de l'entreprise
- › Être capable d'identifier les signes faibles de démotivation, de mal-être
- › Savoir analyser une situation et identifier quel acte de prévention ou de gestion est pertinent
- › Être capable d'adopter une posture et des comportements qui contribueront à une démarche pro-active du bien-être au travail

### Modalités de suivi et d'exécution de la formation

- › Présentation du module, des méthodes utilisées et des objectifs à atteindre
- › Présentation de l'intervenant ; présentation et échanges sur les attentes
- › Déroulé du contenu pédagogique. Feuilles de prise de note séquencées et nommées pour chacune des parties du module
- › Pré-diagnostic des besoins des stagiaires recueilli en amont de la formation
- › Questionnaire d'évaluation des connaissances en milieu et en fin de formation
- › Questionnaire de satisfaction au terme de la formation et 6 mois plus tard
- › Emargement par demi-journée

### Méthodes pédagogiques, techniques et d'encadrement mobilisées et informations complémentaires

- › Mise en situation : briefings, valorisation, entretien de recadrage
- › Questions - réponses et cas pratiques
- › Evaluation personnelle des participants dans la seconde partie du module
- › Animation favorisant les échanges
- › Remise de fiche action pour conforter ses acquis dans le temps
- › Présentation en vidéo projecteur, paperboard, fiches actions, cas pratiques (sous forme d'articles presses, de faits d'actualité, benchmark bonnes pratiques...)

### Accessibilité Handicap

› Personnes en Situation de Handicap : Adaptation selon le handicap, ou redirection vers un prestataire adapté de notre réseau

**Public visé :** Salarié

**Format :** Présentiel

**Pré-requis :** Aucun

**Modalités et délai d'accès :** sur mesure en fonction besoins spécifiques du bénéficiaire

**Modalités d'évaluation :** Questionnaire, Quizz

**Rythme :** Temps plein (Consécutif)

**Niveau de Formation :** D - Autre formation professionnelle

**Spécialité :** Formations générales

**Tarif formation HT :** 3000,00 € NET

**Durée :** 2.0 jour(s)

14.0 heures

### Résumé du programme

› Identifier et prévenir les RPS

... les RPS

## / CONTENU DE FORMATION

### Identifier et prévenir les RPS

#### 1. La qualité de vie au travail (QVT)

- › Qu'est-ce que le bien-être et le mal-être au travail ?
- › Que sont les risques psychosociaux (RPS) ?
- › Pourquoi est-il nécessaire de s'en préoccuper ?
- › Qu'est-ce que la performance et quel est son lien avec la Qualité de vie au travail et les RPS ?
- › Qu'est-ce que la QVT ?
- › De quoi se compose-t-elle ?
- › La conciliation du Bien-être, de l'Efficacité et la Performance, la clé ?

#### 2. Comprendre les mécanismes du bien-être au travail et de la motivation ?

- › Les composantes du bien-être et de la motivation
- › Le rôle central du management et des RH dans le bien-être au travail
- › La contribution de chacun dans la qualité de vie au travail
- › La motivation individuelle et collective
- › Les différents modes de fonctionnement : motivation finale et instrumentale
- › L'action sur les leviers du bien-être et de la motivation

#### 3. Le rôle et l'impact des acteurs de l'entreprise sur les individus

- › Les tiers privilégiés
- › Le bilan doute confiance
- › La spirale du succès et l'impact de chacun des acteurs de l'entreprise

#### 4. La prévention précoce des RPS : la gestion pro-active et non curative

- › La démarche pro-active du bien-être au sein de l'entreprise
- › Les phases de l'entreprise, son actualité, ses besoins
- › La conduite du changement
- › La visibilité

## / CONTENU DE FORMATION

### ... les RPS

#### 1. Le management des RPS

- › Les styles de management et leur lien avec les RPS
- › Faire évoluer la culture de l'entreprise
- › La communication au sein de la structure des services
- › Le cas des organisations multi-sites et du management à distance

#### 2. La gestion des RPS au sein de l'entreprise

- › Le rôle de chaque acteur
- › Repérer les signaux faibles et les gérer précocement
- › La gestion des signes moyens et forts de démotivation et de mal-être
- › Comment les repérer ? Les rituels à instaurer pour une prévention anticipée
- › La démotivation et les causes de démobilisation

#### 3. Le diagnostic des RPS de l'entreprise

- › Identifier tous les facteurs présents au sein de l'entreprise
- › Quelle méthodologie pour réaliser le diagnostic ?
- › Qui inclure à cette démarche ?
- › La communication de la démarche
- › La bonne temporalité, la communication
- › Les outils

#### 4. La prévention précoce des RPS : la gestion pro-active et non curative

- › Les atouts de l'entreprise
- › Ses points de vigilance : forts, moyens et faibles
- › Qui inclure et comment gérer leur énergie pour réaliser un travail constructif ?
- › Le(s) référent(s) interne(s) et externe(s)

## 5. Le plan de prévention

- › Comment le construire
  - › Les outils
  - › Plan d'actions
- Rétroplanning  
DUERP
- › Comment le piloter et par qui ?
  - › En faire une démarche de qualité de vie au travail pérenne et l'intégrer à l'offre QVT de l'entreprise
  - › La marque employeur