

Identifier et Prévenir les Risques Psychosociaux

Impulser des projets "Qualité de Vie au Travail"

Les risques juridiques, la médiatisation d'évènements dramatiques, la recherche théorique, mais aussi une certaine difficulté à évoquer le sujet, rendent complexe l'approche des risques psychosociaux.

Les analyses sont multiples, les situations (de bien-être et /ou de mal-être) sont diverses et les études ne peuvent être généralisées. Il n'existe pas de solution prête à l'emploi.

Par conséquent, **il est nécessaire de comprendre chaque contexte et de mettre en œuvre des politiques adaptées à chaque entreprise**. C'est pourquoi, une politique de prévention des risques psychosociaux ne peut être appréhendée qu'avec une volonté affirmée de la Direction Générale et la participation active des acteurs, en particulier du management.

Objectifs

Analyser et **évaluer** les enjeux des risques psycho sociaux

Identifier les différents **acteurs** et leurs rôles

Intégrer la prévention dans le **management au quotidien**

Appréhender une **politique de prévention** par des projets QVT (Qualité de Vie au Travail)

Public

Managers, Professionnels des ressources humaines

Modalités

Apports théoriques et références externes.

Animation multipliant les possibilités de travailler autour des théories, de cas concrets et d'un cadre de référence (nous privilégions des interventions en co-animation)

Mises en situation et partage d'expériences vécues.

Construction et respect d'un cadre de référence (*chaque étape de la formation pourra nourrir ce cadre de référence par des éléments non prédéfinis et appartenant à la spécificité de l'entreprise*)

Contenu – (élaboration d'un programme détaillé sur demande)

Le contenu et les modalités d'intervention s'adaptent en fonction des situations et des besoins.

Thèmes généralement abordés :

- les risques psychosociaux : stress, harcèlement, burn-out, souffrances, mal-être, ...
 - o définitions, enjeux, actualité
- les politiques d'intervention
 - o en prévention / en réaction
 - o les acteurs
 - o les préconisations : exemples de projets "QVT"
- des solutions spécifiques à l'entreprise

Intervenants

JY GERMAIN, consultant et formateur, fondateur d'ACCENTS M-RH, s'est formé au coaching professionnel et à la psychologie du travail après un parcours de cadre dirigeant et de DRH.

Les intervenants d'ACCENTS M-RH ont tous exercé des responsabilités d'encadrement, de management et de direction significatives, dans des environnements très divers. Ils sont également formés à différentes approches de la psychologie et de l'intervention auprès des personnes. Coachs expérimentés, ils s'engagent au respect d'une charte de déontologie (*cette charte, rappelle en particulier les obligations de confidentialité, de supervision, de formation, de travail sur soi, ...*)

CV et références sur demande.

www.accents-mrh.fr

contact@accents-mrh.fr