

Prévenir et gérer les risques psychosociaux



Présentiel : 1 jour



Equipes Ressources Humaines et relations sociales, juristes, dirigeants



790€ HT par personne, soit 948€ TTC



Formation animée par un avocat du Cabinet CWA



PRÉREQUIS

- Aucun

MÉTHODES MOBILISÉES

Une pédagogie active, ludique et participative, des séquences variées et rythmées : Apports sur les concepts clés, exercices pratiques, débriefing collectif

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **En début de formation** : Quiz de positionnement
- **En fin de formation** : Quiz d'évaluation des acquis

MODALITÉS D'ACCÈS

Distanciel : Formation à distance animée à partir d'une plateforme collaborative. Disposer d'une connexion Internet, d'un ordinateur et idéalement d'un casque. Une assistance technique est assurée par ERYs auprès du participant.

Présentiel : Formation dans les locaux mis à disposition par ERYs ou par l'entreprise cliente, Salles de formation équipées de paper board, wifi, et accessibles en transports (métro, tram, voiture, bus...). Votre convocation comportera un plan d'accès.

Réponse à vos demandes sous 72h et entrée en formation au plus tard dans les 60 jours de la demande de formation.

ACCESSIBILITÉ

Nous contacter pour toute demande d'adaptation spécifique aux personnes en situations de handicap.



OBJECTIFS

- Identifier les enjeux pour l'entreprise et les salariés d'une démarche active de prévention des risques psychosociaux. (RPS)
- Clarifier la notion de RPS, repérer les signaux faibles et les situations à risque et savoir comment réagir.
- Connaître les obligations de l'employeur face aux RPS.
- Identifier Les acteurs et moyens d'actions en cas de RPS, savoir traiter une procédure d'alerte et mener une enquête.
- Connaître les risques pour l'entreprise, ses dirigeants, les responsables des RPS.



PROGRAMME

Clarifier la notion de RPS

- Qu'entend-on par RPS ?
- Qu'entend-on par stress ? Burn-out ? Bore out ? Brown-out ?
- Qu'entend-on par souffrance et violences au travail ?
- Les harcèlements
- Les discriminations

Repérer les causes, signaux et conséquences des RPS

Les acteurs et moyens d'actions en cas de RPS

- La victime : alerte, droit de retrait, protection, actions judiciaires...
- Les témoins : alerte, témoignage, protection, ...
- Le CSE : examen des différentes procédures de droits d'alerte, la demande d'expertise
- Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Les organisations syndicales
- Les services de prévention et de santé au travail, Carsat
- L'inspection du travail et le DREETS (enquête, procédure de mise en demeure), le Défenseur des droits : rôle, moyens
- Les associations de lutte contre les discriminations : testing, actions en justice
- L'action de groupe

Les risques pour l'entreprise, ses dirigeants, les responsables des RPS

- Les sanctions civiles : moyens de preuve, prescriptions, natures des sanctions
- Les sanctions pénales : principe de responsabilité pénale de l'employeur (entreprise/ dirigeant/auteur des faits répréhensibles) moyens de preuve, prescriptions, natures des sanctions
- La sanction disciplinaire : mener une procédure disciplinaire
- Le risque réputationnel

Comment réagir en cas d'alerte harcèlement, discrimination, violence ?

- Les étapes du traitement d'une alerte RH
- Mener une enquête :
 - La nécessité pour l'entreprise de mener une enquête : quand ? Une obligation ? Qui enquête ?
 - Comment enquêter ? Cadre méthodologique d'une enquête
- Les suites de l'enquête.

