

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Objectifs de la formation

Cette formation fait le point sur le dernier projet de loi et décret en la matière, dernières évolutions jurisprudentielles, et les derniers arrêts de la Cour de Cassation.

L'entreprise se doit d'évaluer et prévenir les risques encourus en matière de santé mentale des salariés.

Le plus de cette formation est d'allier juridique et gestion managériale face à des situations de harcèlement moral, stress, discriminations, suicide au travail..

Méthodologie pédagogique

Les textes et décisions de justice présentées seront illustrés par des situations concrètes.

Supports pédagogiques :

- * Etude des contenus en lecture expliquée
- * Utilisation de cas concrets
- * Utilisation de PowerPoint
- * Utilisation de transparents synthétiques

Nombre de Stagiaires : 15 maximum

Personnel visé : dirigeants, gérants de société, responsable des ressources humaines, toute personne appartenant à un service Ressources Humaines ou à un service, administratif ayant en charge la gestion du personnel.

Durée de la session : 1 journée

Coût de la formation :

Inter : 450 €

Animation :

Par des Consultants – Formateurs assurant également des missions de Conseil auprès des établissements.

Durée pédagogique : 7 heures / jour

Evaluations : A l'issue de la formation, les évaluations des stagiaires et du formateur seront remis à l'établissement

Programme indicatif

I/ L'environnement juridique

- 1- Santé au travail : obligation de résultat ?
- 2- Les obligations légales de prévention et de protection de la santé mentale des salariés
- 3- La jurisprudence
- 4- Extension de la faute inexcusable

II/ Le harcèlement moral

- 1- Définition légale du harcèlement moral
- 2- Différence harcèlement moral/harcèlement sexuel.
- 3- Comment réagir face au harcèlement moral : les dispositions à prendre en faveur du salarié et en faveur du manager.
- 4- Gestion du stress, gestion des émotions : comprendre l'impact des émotions sur les pensées et les actions.

III/ Repérage des tableaux cliniques de souffrance au travail

- 1- Les indicateurs objectifs
- 2- Optimiser votre gestion par des objectifs et des indicateurs pertinents

IV/ Organiser et optimiser la prévention

- 1- Les acteurs de la prévention (rôle du médecin du travail, rôle des institutions représentatives du personnel (DP, CHSCT).
- 2- Recueillir et analyser les faits.
- 3- Favoriser l'expression du collaborateur : développer une écoute active.

