



C.L.A.S.S.E CONSEIL

C.L.A.S.S.E CONSEIL

Offre de prestations de formation et d'accompagnement

*« Développer les compétences, c'est créer de la valeur ajoutée,
augmenter l'efficacité, participer au développement personnel et susciter la
motivation sous-jacente »*



48, rue de la MAUGUETTE 33170 GRADIGNAN

SIRET : 38783280100022

APE : 7022Z

Tel : + 33 6 80 74 99 13

N° 72330233733

SOMMAIRE

1. FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE STRESS ET GERER SON STRESS.....	3
2. PREVENIR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU MANAGEMENT DE PROXIMITE	5
3. INSTAURER UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RPS	7
SANTE AU TRAVAIL	9
4. ENCADREMENT ET BIEN ETRE AU TRAVAIL.....	9
5. ACCUEILLIR LA PAROLE DES VICTIMES DE VIOLENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL	11

SANTE MENTALE AU TRAVAIL

1. FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE STRESS ET GERER SON STRESS

DUREE : 3 jours à raison de 2 + 1

PUBLIC : Action ouverte à l'ensemble des agents.

Le nombre de personnes raisonnablement acceptable pour que l'action soit profitable est de 10 à 12 participants

FINALITE : Repérer les signes de stress sur soi et sur autrui afin de mettre en place des actions et développer des attitudes permettant d'y faire face

OBJECTIFS :

1. Identifier sur soi et sur ses collègues les signes de présence du stress par la compréhension de son mécanisme de survenue et la connaissance de ses différentes manifestations qui en font le syndrome du stress
2. Repérer les causes du stress par une approche diagnostic permettant de différencier les causes objectives du stress des causes subjectives (ou psychologique)
3. Agir sur les situations de stress par la mise en place d'actions et de réactions adaptées
4. Diminuer les facteurs de stress par l'adoption d'une organisation personnelle et /ou collective de nature « écologique »

CONTENU THEMATIQUE :

- ❖ Repérer dans sa vie personnelle et professionnelle les activités et les situations qui engendrent des pressions
 - Celles ayant un caractère anxiogène et qui pourraient être des stressseurs notamment dans un contexte de changement
 - Celles qui ont un effet stimulant
 - Identification de sa consommation de « stress habituel » utile et inutile
 - Autodiagnostic de sa consommation de stress
- ❖ Faire le point sur ses priorités de vie au regard de ses valeurs, normes, croyances....
 - Notion « d'écologie personnelle » et « d'équilibre interne »

- Se fixer des objectifs
- ❖ Identification des mécanismes de survenue du stress
 - Notions de « DESTRESS » et de « EUSTRESS »
- ❖ Les signes généraux du stress
 - Physiques
 - Psychologiques
- ❖ Les personnalités prédisposées au stress
 - Autodiagnostic : bilan général « de soi » face au stress
- ❖ Les conséquences sur l'organisme humain
- ❖ Moyens d'actions adaptées à sa personnalité et à sa vie professionnelle afin d'optimiser son niveau de stress
 - La stratégie du « Coping » ou le système de l'engrenage
 - Distinction des causes objectives du stress de celles qui viennent de soi
 - Apprendre à « s'occuper de soi »
 - Utiliser des méthodes simples d'affirmation de soi et d'estime de soi
 - Se doter d'une « écologie personnelle » de vie
- ❖ Collectif de travail et stress : les indicateurs
 - Le stress environnemental : organisation, sur charge de travail, sous charge de travail, démotivation, climat social.....
- ❖ Les actions à mettre en place dans un collectif de travail
 - Fiches outils sur les moyens et techniques de prévention dans un collectif de travail

METHODES PEDAGOGIQUES :

Apports méthodologiques, tests d'autodiagnostic et applications concrètes en fonction des situations professionnelles et personnelles de chacun

INTERVENANT : Consultant en Management des R.H.

SANTE AU TRAVAIL

2. PREVENIR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU MANAGEMENT DE PROXIMITE

DUREE : 2 jours

PUBLIC : Toute personne chargée d'encadrement supérieur ou intermédiaire

FINALITE : Mettre en place des outils et des techniques de management permettant de d'éviter ou de diminuer les situations professionnelles stressantes pouvant engendrer de la souffrance au travail

OBJECTIFS :

1. Utiliser des outils et des techniques de management favorisant la collaboration et la création d'un partenariat avec ses collaborateurs
2. Instaurer une organisation de travail favorisant l'identité professionnelle autour de règles et de valeurs partagées
3. Mettre en place des indicateurs simples de présence de stress dans le service
4. Repérer ce qui est source de stress pour soi, afin de ne pas le transmettre à son entourage professionnel
5. Mettre en place des stratégies de prévention individuelle du stress en favorisant l'écoute et le dialogue
6. Mettre en place des stratégies de prévention collective du stress à partir d'outil de planification de l'activité et de techniques d'animation fondées sur la communication

CONTENU THEMATIQUE :

- ❖ Les fondements de l'identité professionnelle
- ❖ Les enjeux des valeurs professionnelles et de la « culture métier »
- ❖ Les conséquences sur l'individu et sur le collectif de travail de l'altération de l'identité
- ❖ La valeur structurante des règles et des valeurs professionnelles
 - Éthique, déontologie, solidarité, respect...
- ❖ Le Management participatif et la logique partenariale
 - L'importance du dialogue et de l'écoute
 - L'importance de l'implication pour suscitez l'engagement
- ❖ Les indicateurs de présence de stress à repérer

- ❖ Les situations professionnelles favorisant le stress et pouvant engendrer de la souffrance au travail
 - Classement des situations
- ❖ Les stratégies de prévention de type individuel
- ❖ Les stratégies de type collectif

METHODES PEDAGOGIQUES :

Pédagogie active basée sur l'interaction du groupe avec l'animateur et les participants entre eux et alternance d'apports théoriques et de phases pratiques destinées à la réflexion.

INTERVENANTS : Consultants en Management des R.H.

SANTE AU TRAVAIL

3. *INSTAURER UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RPS*

DUREE : 2 jours

PUBLIC : Responsable de service, Manager de proximité, Responsable de projet ayant à mettre en œuvre une démarche de prévention des RPS ou toute personne qui dans le cadre de son exercice professionnel est amenée à participer à une démarche de prévention des RPS

FINALITE : Doter les participants d'une logique et d'une démarche d'évaluation et de prévention des risques psycho sociaux afin de les circonscrire.

OBJECTIFS :

1. Connaître et analyser les enjeux liés aux RPS en lien avec la réglementation
2. Développer une vision élargie des RPS pour une lecture exhaustive
3. Identifier les sources de RPS dans son service ou établissement pour agir de manière préventive
4. Évaluer les RPS auprès des acteurs concernés à l'aide d'outils
5. Organiser des actions de préventions autour des « cibles »
6. Communiquer sur les actions de prévention

CONTENU THEMATIQUE :

- ❖ Réglementation en vigueur sur la santé et sécurité au travail, jurisprudence, accord dans la fonction publique
- ❖ Panorama des enjeux liés au RPS : juridique, financier, sociaux...
- ❖ Mais de quoi parle-t-on vraiment lorsqu'il s'agit de RPS ?
 - Définition du « risque » et de sa dimension psycho sociale
 - Les différents degrés : stress, souffrance au travail, burnout
 - Cas particulier du harcèlement
- ❖ Les sources de RPS
 - Liées au poste de travail
 - Liées aux organisations pathogènes du travail
 - Liées au management pathogène
 - Liées aux individus
- ❖ L'évaluation des RPS à partir d'outils

- Les questionnaires d'enquête pour la santé mentale au travail (ACMS)
- Les échelles d'évaluation (modèle de Karasek, Siégrist)
- Les techniques d'entretien type « FOCUS »
- ❖ Les démarches de prévention autour des cibles
 - La cible « poste de travail »
 - La cible « organisation du travail »
 - La cible « management »
 - Les cibles à risques
- ❖ Les démarches de prévention collectives
 - Le dialogue social
 - La place des IRP
 - Les acteurs externes
- ❖ La communication autour de la prévention
 - Information
 - Sensibilisation
 - Maintien de la dynamique mise en place par des actions de communication ciblées

METHODES PEDAGOGIQUES :

Pédagogie active basée sur l'interaction du groupe avec l'animateur et les participants entre eux et alternance d'apports théoriques et de phases pratiques destinées à l'appropriation de la démarche et des outils

INTERVENANTS : Consultants en Management des R.H.

SANTE AU TRAVAIL

4. ENCADREMENT ET BIEN ETRE AU TRAVAIL

DUREE : 2 jours

PUBLIC : Responsable de service, Manager de proximité

FINALITE : Intégrer à l'exercice quotidien du management, des pratiques visant l'amélioration du bien-être au travail

OBJECTIFS :

1. Identifier et comprendre les mécanismes de la motivation et de la démotivation au travail
2. Établir un diagnostic de la motivation dans son équipe à partir de grille méthodologique
3. Adapter des actions pour répondre aux besoins et relancer la motivation
4. Développer une démarche globale de bien-être au travail par la mise en œuvre d'actions préventives des stress professionnels

CONTENU THEMATIQUE :

- ❖ Les mécanismes de la motivation et de la démotivation au travail
 - Panorama des différentes études en sciences humaines
- ❖ Les enjeux liés à la motivation
 - De l'engagement au développement des compétences et de l'épanouissement personnel
- ❖ Les enjeux liés à la démotivation
 - De la démobilisation à la perte des compétences et au développement du stress professionnel
 - Les différents types de stress professionnel
- ❖ Diagnostic de la motivation dans son service
 - Outil méthodologique
- ❖ Les actions à entreprendre en réponse au diagnostic
 - Encadrer / diriger
 - Soutenir
 - Épauler
 - Déléguer

- Redéfinir les relations de travail
- Interroger l'organisation du travail
- ❖ La démarche globale du développement du bien-être au travail
 - La reconnaissance du travail et ses biens faits
 - Le sens donné au travail
 - Le développement du collectif de travail
 - Les valeurs professionnelles et l'identité professionnelle
 - Le sentiment d'appartenance
 - Les « règles du métier » comme les règles de l'art....

METHODES PEDAGOGIQUES :

Pédagogie active basée sur l'interaction du groupe avec l'animateur et les participants entre eux et alternance d'apports théoriques et de phases pratiques destinées à l'appropriation de la démarche et des outils

INTERVENANTS : Consultants en Management des R.H.

SANTE AU TRAVAIL

5. ACCUEILLIR LA PAROLE DES VICTIMES DE VIOLENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

DUREE : 2 jours

PUBLIC : Responsable RH, Responsable de service, Manager de proximité

FINALITE: Faire vivre l'ensemble des textes sur la discrimination afin que les personnes **victimes de violence soient reconnues dans leur statut de victime**

OBJECTIFS:

1. Identifier les représentations et les croyances individuelles liées à toutes formes de violence
2. Connaître et reconnaître l'état psycho affectif des victimes de violence : symptomatologie, clinique de la victime, état émotionnel, mécanisme de défense, conséquences du stress post traumatique sur les capacités cognitives et sociales de la victime
3. Développer les attitudes et les comportements qui créent les conditions favorables à l'expression libre et respectueuse
4. Acquérir les outils méthodologiques favorisant un climat de confiance dans un cadre, à la fois professionnel et qui respecte la dignité humaine

CONTENU THEMATIQUE :

- ❖ Le contexte actuel de la violence en chiffres : tour d'horizon dans le monde
- ❖ Les représentations sur la violence et toutes les formes de discrimination : déviations cognitives et fonction de défenses sociales liées aux représentations
 - Analyse groupale des éléments constitutifs des représentations liées à la violence et à la notion de vulnérabilité
- ❖ L'état psycho affectif des personnes victimes de violence
- ❖ La clinique de la victime : les différents symptômes
- ❖ Le syndrome de stress post traumatique et ses conséquences : VIDEO
 - L'état de sidération
 - L'état de dissociation
- ❖ Les mécanismes de défense en jeu : analyse à partir de VIDEOS proposées par la MIPROF
- ❖ La notion de 2^e traumatisme chez la victime

- ❖ Éclairage des mécanismes de la violence
- ❖ Les stratégies de l'agresseur : analyse à partir de VIDEOS proposées par la MIPROF
- ❖ Les stratégies à adopter par les professionnels en charge du recueil de la parole des victimes : Que dire ? Que faut-il éviter ?
- ❖ La structure de l'entretien : de l'accueil au recueil de la parole
- ❖ Les attitudes et les comportements qui favorisent la confiance
- ❖ Les attitudes selon Porter
- ❖ Le concept d'écoute bienveillante de Carl Rogers
- ❖ Le concept d'empathie
- ❖ L'auto-détermination de la victime
- ❖ L'acceptation du choix de la victime par le professionnel
- ❖ Retour sur les VIDEOS pour analyse

Méthodes et moyens pédagogiques :

Diffusion d'un diaporama remis aux participants en amont de la formation

Analyse de situations

Diffusion de vidéos de la MIPROF, de Murielle SALMONA, médecin psychiatre spécialiste du stress post traumatique et de Carole AZUAR, médecin neurologue, chercheur en neurosciences sur l'état psycho-affectif des personnes victimes de violence

INTERVENANTS : Consultants en Management des R.H.