

SERVICE RH : DÉTECTER ET RÉGULER LES SITUATIONS SENSIBLES

2 jours

BURN-OUT, HARCÈLEMENT, ABSENCES, CONFLITS... QUELS OUTILS ET QUELLE POSTURE POUR Y FAIRE FACE ?

PROGRAMME DE LA FORMATION

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021 : nouvelle définition du harcèlement sexuel, renforcement des mesures de maintien et de réinsertion dans l'emploi, collaboration renforcée avec le service de prévention et de santé au travail

PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE BURN-OUT

- › Définition du burn-out : facteurs, conséquences
 - › Détecter un salarié à risque
 - › S'entretenir avec le collaborateur, questionnement et posture
 - › Collaborer avec le manager, identifier les causes possibles liées à l'organisation du travail
 - › Mesures d'accompagnement à mettre en place
 - › Associer le SPST
 - › Préparer et accompagner le retour après un arrêt de travail lié à un burn-out
- Etude de cas

ACCOMPAGNER LES ABSENCES À RISQUES ET COLLABORER AVEC LE SPST

- › Collaborer avec le SPST
- Jeu de rôles à partir d'un cas concret d'inaptitude
- › Maintenir le lien avec le salarié absent
 - › Préparer le retour du salarié
 - visite de pré-reprise
 - rendez-vous de liaison
 - › Accompagner le retour
 - visite de reprise
 - entretien de retour
 - suivi
 - › Éviter la désinsertion : nouvelles mesures et aménagements
 - l'essai encadré
 - la convention de rééducation professionnelle
 - le projet de transition professionnelle

TRAITER LES PLAINTES INTERNES POUR HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

- › Rappels sur les notions de harcèlement moral, sexuel (nouvelle définition) et agissements sexistes
- › Quel protocole mettre en place ?
- › Comment conduire une enquête interne ?
 - les étapes nécessaires
 - l'entretien avec les parties, les témoins
 - la posture conseillée
 - les points de vigilance et précautions à prendre
 - le rapport d'enquête : contenu, conclusions, destinataires possibles
 - portée juridique de l'enquête
 - suites possibles

Etude de cas

Jeu de rôles

RÉGULER UNE SITUATION DE CONFLIT

- › Les principaux ressorts de conflits dans l'entreprise
 - › La place des émotions dans le conflit
 - › Intérêt de recourir à la médiation
 - › Le processus et les étapes d'une médiation
- Analyser une situation conflictuelle

OBJECTIFS

- Intégrer la bonne posture et les bons outils techniques pour gérer les situations sensibles.
- Cerner les limites de son rôle et interagir avec d'autres acteurs de prévention.
- Identifier le burn-out, le détecter et l'accompagner.
- Collaborer avec le SPST pour favoriser le maintien et le retour dans l'emploi des salariés fragiles.
- Agir face à une situation de harcèlement ou de conflit.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Prendre du recul sur ses pratiques
- Avoir des outils concrets pour faire face à ces situations sensibles
- Exercices pratiques et mises en situation permettant de travailler son analyse et sa posture
- Cerner les limites de son rôle et savoir se protéger
- Ouvrages inclus : Guide des risques psychosociaux en entreprise

PUBLIC ET PRÉREQUIS

DRH, responsables et collaborateurs RH/administration du personnel, référents RPS, chefs de projet RH

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
 Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
 Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation
 Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
 Évaluation à chaud et à froid

TARIFS

1 605 € HT - Réf : SSW-RHSS

Validité : 30 juin 2024

PROCHAINES SESSIONS

Formation à distance :
 les 25 et 26 mars 2024

Paris Montparnasse :
 les 20 et 21 novembre 2023
 les 25 et 26 mars 2024

