

Préserver la santé mentale des salariés en temps de crise

CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉQUILIBRE MENTAL DES SALARIÉS



OBJECTIFS

- Être capable de préserver la santé mentale des salariés en temps de crise, et pour cela :
- Définir la notion de crise du point de vue de la santé au travail
 - Évaluer les impacts potentiels d'une crise sur la santé des salariés (physique, émotionnelle, psychique)
 - Envisager en amont de la crise les dispositifs d'accompagnement du personnel
 - Prendre en charge les conséquences humaines immédiates
 - Capitaliser sur l'expérience vécue

PUBLIC CONCERNÉ

- Fonction RH, Direction d'entreprise, Service de Santé au Travail...

PRÉREQUIS

- Aucun

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- **Parcours hybride : un jour en présentiel puis deux demi-journées à distance**
- Études de cas
- Quiz

Les
+
de
FARAL

- 45 minutes d'échange individuel post-formation
- Traduire un sujet complexe en idées clés accessibles via l'appropriation d'une logique de prévention
- La construction d'un parcours pédagogique en plusieurs sessions permettant de consolider dans le temps les apprentissages

Durée

2 jours

Stage 1

11 mars (1j)
19 mars (0,5j)
26 mars (0,5j)

Stage 2

23 nov. (1j)
30 nov. (0,5j)
9 déc. (0,5j)

Coût

1 240€ HT
Par participant
en inter

Préserver la santé mentale des salariés en temps de crise

CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉQUILIBRE MENTAL DES SALARIÉS

PROGRAMME

Une crise en entreprise, de quoi parle-t-on?

- Différentes définitions d'une crise
- Typologie de crises
- Crises externes / crises internes
- Lien de la gestion du changement avec la crise
- Identifier les prémices d'une crise

Évaluer les impacts de la crise sur la santé

- Les différents types d'impacts d'une crise sur le capital humain & l'organisation
- Les mécanismes de mise en tension d'un individu lors d'une crise
- Indicateurs & signaux faibles
- Méthode d'évaluation
- Construire un schéma partagé avec les représentants du personnel

Quels moyens pour anticiper la crise ?

- Évaluer les conséquences sur la santé via différents scénarii de crise
- Utiliser son Document Unique (DUERP)
- Prévoir la gestion des risques sur la santé mentale des salariés dans les procédures internes
- Miser sur les moyens de prévention existants (système d'alerte, rassemblement du personnel ...)

Traiter les conséquences humaines immédiates de la crise

- Savoir écouter et se positionner face à une organisation en difficulté
- Accompagner les personnes en tension
- Mobiliser les acteurs relais : encadrement, RH, médecin du travail, CSE

Donner de la visibilité pendant une crise

- Prendre en compte toutes les dimensions de l'entreprise
- Cibler des temps d'échange sur le travail
- Eclairer les conditions du retour à un mode normal

Capitaliser sur l'expérience d'une crise

- Une crise: menaces et opportunités
- Apprendre de nos capacités d'adaptation en période de crise