

Actions de sensibilisation et de formation aux risques

psychosociaux









Equipe des ressources humaines



2 jours

Pré-requis:

Aucun

Objectifs:

- Connaître et comprendre les RPS et identifier leur provenance.
- Avoir un vocabulaire commun sur les RPS au sein de l'organisation.
- Pourvoir prévenir et détecter les situations de stress et de RPS.
- Acquérir les outils pour gérer les situations de RPS.
- Connaître et comprendre son rôle et sa responsabilité face aux situations de RPS.
- Intégrer le management dans la prise en charge des RPS.
- Traiter et accompagner les collaborateurs souffrants de RPS.

JOUR 1

1. Présentation :

- Accueil et présentation de l'intervenant, du thème et du programme de la journée.
- Présentation des règles de fonctionnement du groupe : écoute, confidentialité, neutralité, bienveillance, règles de vie (téléphone silencieux, horaire de la pause...)
- Tour de table avec recueil des rôles et attentes de chacun

2. Connaitre et comprendre les RPS et identifier leur provenance :

- Stress, Risques Psychosociaux: comment s'y retrouver?
 - **Evolution historique**
 - Les définitions
- Quels sont les différents troubles et comment les définir : stress, troubles anxieux et dépressifs, violences, harcèlement(s), addictions et TMS?
 - Les facteurs de risques

Echange en groupe: les situations rencontrées par les stagiaires et dans leurs équipes

- La société face au risque juridique
 - Quelle responsabilité? 0
 - Droits et obligations de l'employeur, du manager, du salarié.
 - Evolutions récentes de la jurisprudence.

Test sur des cas de harcèlement

3. Pouvoir prévenir et détecter les situations de stress et de RPS :

Savoir identifier son propre niveau de stress

Autodiagnostic: évaluer son niveau de stress

- Les principales conséquences du stress
 - Les impacts organisationnels et économiques
 - Les impacts humains
 - Les mécanismes de défense face au stress





Etudes de cas : vidéo INRS

- Comment repérer un individu en situation de souffrance sur son lieu de travail ?
 - Le stress et ses manifestations quotidiennes (fiche thématique)
 - o Les troubles relationnels au sein d'un collectif de travail

4. Acquérir des outils pour gérer les situations de RPS :

- Analyser le travail : Cartographier les RPS de collaborateurs
- Etude de cas :
 - o Evaluation le niveau de stress d'une équipe
 - Evaluation de l'exposition aux RPS

Evaluation de l'exposition aux RPS perçus

- Mise en débat et échanges sur les leviers possibles de prévention
- Objectifs pédagogiques :
 - Identifier les signaux d'alerte
 - Classer les niveaux de risques
 - o Anticiper et prévenir les risques éventuels
 - o Détecter pour adapter l'accompagnement

JOUR 2

1. Connaître et comprendre son rôle et sa responsabilité face aux situations de RPS :

- Les fondamentaux d'une démarche de prévention
 - Préalables et conditions de réussite
 - o Les différents acteurs de la démarche et leurs rôles
 - Les niveaux de prévention
 - Les grandes étapes d'une démarche de prévention
- Connaître et comprendre son rôle et sa responsabilité face aux situations de RPS
 - o Prévenir RPS, source d'efficacité?

Etudes de cas d'entreprises du baromètre Great Place to Work

o Connaître et gérer ses propres difficultés avant celles des autres

2. Intégrer le manager dans prévention des RPS :

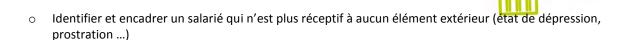
- Manager les RPS ou manager "tout court"? Les limites du pouvoir des managers sur les RPS
- Analyse de la posture du manager (fiche thématique)
 - Comprendre
 - Se faire comprendre
 - Faire adhérer
- Comprendre les leviers managériaux dans la gestion des RPS
 - o A chaque type de personnalité un besoin psychologique et des sources de stress spécifiques
 - o Le management situationnel : limiter les facteurs de risques et favoriser les facteurs de protection
 - o Le rôle et les limites du manager dans l'accompagnement des collaborateurs souffrants de RPS

Mises en situation

- o Réflexion sur des cas pratiques en sous-groupes
- Retour par le groupe
- o Retours par le formateur

Le groupe pourra par exemple choisir parmi les cas suivants ou exposer une situation vécue :

- o Annoncer une mauvaise nouvelle à un salarié (mutation, notification, ...)
- o Faire face à une crise de colère ou de larmes devant l'équipe
- Réagir au départ immédiat d'un salarié pendant le temps de travail suite à un événement qu'il n'accepte pas



3. Mises en situation:

- Déroulement :
 - o Cas pratique en sous-groupes
 - Mise en pratique
 - o Retour par le groupe et le formateur
- Le groupe pourra par exemple choisir parmi les thématiques suivantes :
 - o Identifier les changements de comportement / d'équilibres au sein d'une équipe et les analyser
 - Réagir à la diffusion par un salatié d'une information erronée / mal interprétée, source de malentendus lourds de conséquences.
 - o Faire face à des violences morales (ou physiques) entre salariés ou entre salariés et manager

A l'issue de la journée, nous transmettrons aux participants des fiches thématiques récapitulant les points clés à retenir.

- Objectifs pédagogiques :
 - Savoir réfléchir sur des situations de RPS individuelles et singulières
 - o Mesurer les éventuelles conséquences organisationnelles, humaines, juridiques
 - Construire un accompagnement adapté pour sécuriser la situation

4. Conclusion de la formation :

- Réponse aux questions
- QCM sur les points clés à retenir
- Tour de table de conclusion : les stagiaires seront invités chacun leur tour à exprimer leurs impressions « à chaud » sur la formation.
- Questionnaire de satisfaction

