

## Actions de sensibilisation et de formation aux risques psychosociaux



RPSRRH



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.
- Pouvoir 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 ?
  - 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)
  - 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 :
  - 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
  - Anticiper et prévenir les risques éventuels
  - 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
  - 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
  - Prévenir RPS, source d'efficacité ?

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

- 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
  - A chaque type de personnalité un besoin psychologique et des sources de stress spécifiques
  - Le management situationnel : limiter les facteurs de risques et favoriser les facteurs de protection
  - Le rôle et les limites du manager dans l'accompagnement des collaborateurs souffrants de RPS

### ***Mises en situation***

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

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

- Annoncer une mauvaise nouvelle à un salarié (mutation, notification, ...)
- 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

- Identifier et encadrer un salarié qui n'est plus réceptif à aucun élément extérieur (état de dépression, prostration ...)

### 3. Mises en situation :

- Déroulement :
  - Cas pratique en sous-groupes
  - Mise en pratique
  - Retour par le groupe et le formateur
- Le groupe pourra par exemple choisir parmi les thématiques suivantes :
  - Identifier les changements de comportement / d'équilibres au sein d'une équipe et les analyser
  - Réagir à la diffusion par un salarié d'une information erronée / mal interprétée, source de malentendus lourds de conséquences.
  - 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
  - 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