

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

DURÉE :
2 jours
(14 heures)

■ OBJECTIFS

Acquérir les bases, concepts, et connaissances des mécanismes du stress et des RPS altérant la santé mentale des salariés.

Déceler les facteurs de risques psychosociaux liés au travail et mettre en place une démarche de prévention.

Apprendre à analyser les situations de travail et trouver les solutions les plus adaptées pour se prémunir et gérer les tensions.

■ **PRÉREQUIS :** Pas de prérequis nécessaires pour cette formation

■ **PUBLIC :** Tous les personnels de l'établissement.

Programme

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	CONTENU	MODALITÉS pédagogiques & supports	INDICATEURS d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> Présenter les objectifs de l'entreprise sur les RPS Faciliter les échanges au sein du groupe Connaître les attentes des membres du groupe 	Introduction institutionnelle sur l'objectif de l'entreprise Tour de table : présentation individuelle de chaque participant et indication de son expérience et de ses attentes Présentation des règles de la formation et du programme	<ul style="list-style-type: none"> Exposé des attentes de l'entreprise Premier listage des attentes et questions des participants au paperboard 	Les attentes, questions posées par les participants restent affichées dans la salle à fin de permettre un suivi et d'un bouclage au fil des ½ journées et en fin de session
<ul style="list-style-type: none"> Briser la glace Les besoins psychologiques à satisfaire 	Un auto questionnaire est rempli par les participants avec une liste de compétences comportementales. Il leur est ensuite demandé d'attribuer des compétences à leurs deux voisins de gauche et droite	<ul style="list-style-type: none"> Un auto questionnaire présentant des points forts 	L'atelier se clôt sur un apport du consultant sur la construction de la personnalité en regard des compétences maitresses développées à l'âge adulte
<ul style="list-style-type: none"> Connaître les définitions des termes, le cadre juridique et réglementaire liés aux RPS 	Définition des termes : RPS, stress, burn-out, harcèlement moral, harcèlement sexuel, violences, ... Le cadre réglementaire, les accords ANI, le rôle des acteurs (Direction, encadrement, collègues, médecin du travail, CHSCT...)	<ul style="list-style-type: none"> Séquence filmée Stress INRS Diapositives PowerPoint sur les définitions et le cadre réglementaire ; avec appui sur les éléments apportés par les participants Questionnaire 	Faire repérer que la santé mentale s'appuie sur des définitions et des accords. S'appuyer sur le cadre réglementaire afin de structurer la démarche de prévention des RPS comme pour les autres risques
Repas			



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	CONTENU	MODALITÉS pédagogiques & supports	INDICATEURS d'évaluation
<ul style="list-style-type: none">Faire travailler les participants sur leurs perceptions des contraintes pouvant entraîner du mal être	Listage individuel puis collectif des contraintes rencontrées dans le travail	Utilisation du logiciel colorvote : <ul style="list-style-type: none">Listage de l'ensemble des idées visible sur écranDemande à chaque participant de donner son appréciation sur l'importance de chaque item par un boitierClassement des items par ordre d'importance	Le classement ordonné des items apportés par chaque personne donne une image de groupe La synthèse des contraintes vues par le groupe permet de préciser les facteurs de risques perçus de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none">Faire travailler les participants sur leurs perceptions des ressources disponibles ou à trouver	Listage individuel puis collectif des ressources disponibles ou à développer dans le travail	<ul style="list-style-type: none">Utilisation du logiciel colorvoteIdem que ci-dessus	Idem que ci-dessus, pour les ressources
<ul style="list-style-type: none">Présenter l'utilisation d'une grille d'analyse	Grille simple d'observation d'entretien visant à distinguer faits, opinions, ressentis	<ul style="list-style-type: none">Diapositives PowerPointFeuille d'analyse	
<ul style="list-style-type: none">Savoir distinguer faits, ressentis et opinions	Analyse d'un cas de stress vécu et repérage des facteurs comportementaux, interindividuels, et organisationnels	<ul style="list-style-type: none">Diapositives PowerPointFeuille d'analyseProjection du cas	Accord sur les données relevées
<ul style="list-style-type: none">Faire le point du déroulement du 1er jour	Complément éventuel / questions saisies en début de stage	<ul style="list-style-type: none">Entretien de groupe	Auto-évaluation et situation par rapport à l'avis des autres participants

NB. Le contenu est susceptible d'être modulé et adapté en fonction des besoins exprimés par les salariés lors du tour de table de début de session.



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	CONTENU	MODALITÉS pédagogiques & supports	INDICATEURS d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> Donner des points de repère sur les tensions entre individu et groupe, les impacts négatifs 	Présentation de modèle <ul style="list-style-type: none"> Modèle systémique des 5 niveaux (Eléments de TOB d'Eric Berne) 	<ul style="list-style-type: none"> Diapositives PowerPoint Paperboard 	Capacité à identifier des zones de blocage de l'énergie (en réaction plus qu'en action) dans le système de travail
<ul style="list-style-type: none"> Donner des points de repère sur les tensions liées aux comportements, et aux relations 	<ul style="list-style-type: none"> Présentation d'un modèle comportemental : le Triangle de Karpman Les éléments d'une communication saine 	<ul style="list-style-type: none"> Diapositives PowerPoint Paperboard 	Repères dans le cas de la veille les éléments du triangle dramatique
<ul style="list-style-type: none"> Relier les interactions entre bien-être et l'efficacité dans le travail 	<ul style="list-style-type: none"> La notion de Flow, la boussole émotionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Exercices de positionnement individuel, puis discuté en groupe 	
Repas			
<ul style="list-style-type: none"> Analyser l'activité de travail et l'origine des tensions Travailler sur une, des situation(s) problème(s) 	<ul style="list-style-type: none"> Distinction entre travail prescrit et travail réel. Composition de la fiche d'analyse « situation-problème » 	<ul style="list-style-type: none"> Étude de cas Travail de groupe Diapositives PowerPoint 	Ce qu'il faut regarder et prendre en compte pour analyser une situation de travail
<ul style="list-style-type: none"> Se mettre en situation en fonction des cas apportés par les personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôle 	<ul style="list-style-type: none"> Participants jouent les rôles proposés Apport des observateurs sur le déroulement Synthèse par le consultant 	Utilisation des notions acquises
<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir collectivement sur les solutions possibles et les pistes d'amélioration à élaborer 	<ul style="list-style-type: none"> Sur quoi et comment chacun peut-il agir sur les risques psycho sociaux ? Le travail collectif 	Travail de groupe : élaboration d'un plan d'action, de conduites à tenir, appel à des ressources internes ou externes	Auto-évaluation et évaluation collective de l'existant et de la conduite à tenir : ne pas rester seul
<ul style="list-style-type: none"> Faire le bilan du stage, déroulement, points forts et points à améliorer 		Entretien de groupe ou questionnaire	



Faire de l'Emploi notre Label

Modalités et délais d'accès :

Intra : Dans vos locaux
Calendrier fixé avec le client

Dossier d'inscription à réaliser auprès de nos services

Coût de la formation

Intra : 900 € Nets / Jour / Groupe (maximum 12 personnes)

Financement

Possibilité de prise en charge sur le **Plan de Développement des Compétences** de votre entreprise / établissement

Accessibilité

Nos locaux sur nos différents sites sont accessibles aux personnes à mobilité réduite

- **INTERVENANT** : Formateur - Expert
- **ÉVALUATION** : Une évaluation des acquis sera réalisée par le formateur à l'issue de la formation
- Questionnaire de satisfaction
- Délivrance d'une attestation de formation

■ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Les apports théoriques et les échanges se succéderont tout au long de la formation avec des contenus théoriques mais aussi des situations vécues par l'intervenant ou les participants. Remise d'un support de cours par personne