

# Identifier et Prévenir les Risques Psychosociaux

« La santé de vos salariés c'est la santé de votre entreprise »

Programme 5 jours  
Managers et Salariés  
Salariés 2 jours  
Cadres 2 + 3 jours

## OBJECTIF

### Objectif phase 1 (2 jours : salariés et cadres)

- Parler un langage commun : l'évolution de la notion de travail.
- Identifier les RPS, notamment le stress, l'agressivité, le harcèlement, les conduites addictives et la souffrance au travail.
- Avoir une approche psycho dynamique du travail : « le facteur humain au coeur du travail »
- S'interroger sur l'organisation du travail et celle de l'équipe en lien avec la démarche de diagnostic et de prévention des RPS
- Réfléchir aux différentes formes de communication en situation normale, en situation de stress individuel, ou de tensions collectives

### Objectif phase 2 (3 jours espacés : cadres)

Construction d'outils et de méthodes, tableau de bord avec indicateurs de suivi appropriés pour identifier et prévenir les RPS.

- Les indicateurs globaux et individuels : absentéisme, turn-over, démotivation, conflits, accumulation des évènements indésirables, arrêts de maladie répétitifs, changements de comportement.
  - Connaître et comprendre son rôle en matière de détection, de signalement et de prévention, sa fonction, ses obligations en rapport avec les RPS.
  - Établir sa feuille de route individuelle.
  - La boîte à outil du cadre et un talent nécessaire : la communication.
- Entretiens annuels, réunions opérantes, cohésion, « mise en mots des maux », mise en sens du travail de chacun,...
- Faciliter le repérage des RPS, l'évaluation et la prise en compte de ces derniers dans les décisions
  - Accompagner l'intégration dans les pratiques professionnelles de la prévention des RPS en travaillant une culture commune du management par le respect et la reconnaissance du travail de chacun.

## MÉTHODE

### Phase 1

Les apports théoriques sont suivis d'un travail participatif du groupe : réactions, commentaires, débats. Des situations vécues de RPS sont exposées par les stagiaires puis analysées par le stagiaire, le groupe, le formateur.

Des mises en situation sont réalisées sous la forme de jeux de rôle.

Une synthèse est réalisée en fin de chaque journée « ce que nous avons appris ensemble ».

## **Phase 2**

Des tableaux de bord par service, individuels ou au niveau de l'entreprise sont construits sur la base des indicateurs analysés. Une cartographie peut être élaborée. Constats, tableaux de bord, diagnostics doivent déboucher sur des axes d'amélioration à mettre en place et à évaluer / réorienter dans le temps.

Des jeux de communication sont organisés.

Les cadres repartent de la formation avec une "boite à outils" RPS. Des entretiens annuels ou de vigilance RPS sont simulés.

Un accompagnement complémentaire collectif ou individuel peut être envisagé à l'issue du stage.

**Si ce n'est déjà fait, il peut être pertinent d'envisager, préalablement à cette action de formation, un audit des RPS dans votre établissement.**

## **INFORMATIONS PRATIQUES**

**Lieu de réalisation :** Votre établissement.

**Public :** Salariés et Managers.

**Durée :**

- **Phase 1 : Salariés et managers 2 jours.**

- **Phase 2 : Managers 3 jours espacés dans le temps.**

**Nombre de participants conseillé :**

- **Phase 1 : 15 stagiaires**

- **Phase 2 : 8 à 10 stagiaires**