



# DÉPLOYER UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN TANT QU'ACTEUR RH

## OBJECTIFS

- Maîtriser les concepts RPS ;
- Comprendre le rôle des RH dans la prévention ;
- Détecter les situations de RPS ;
- Conduire l'entretien de prévention et analyser la situation ;
- Agir vis-à-vis d'un salarié en difficulté.

## PROGRAMME

- **Mieux connaître les RPS : enjeux, cadre juridique, définitions et notions clés**
  1. Impacts sociétaux des RPS ; le cadre juridique ; définition des RPS ; modèles explicatifs globaux ;
  2. Focus sur le stress : mécanisme endocrinien du stress ; agir sur le stress ;
  3. Focus : le harcèlement moral au travail ; le harcèlement sexuel au travail ; les situations de violence.
- **Le RH : un rôle d'intermédiation – les interventions en réseau**
  1. Les missions de prévention ; un fonctionnel dans un rôle d'intermédiation ;
  2. Risques et transformations ;
  3. Les trois niveaux de la prévention ; l'environnement de la prévention ; la gestion en réseau.
- **Repérer les risques et leurs indices**
  1. Les facteurs de risques ; développer une culture de la vigilance sur les individus : les indices, repérer le stress, la complexité de la vigilance ;
  2. Les situations difficiles : comment les anticiper.
- **Prendre en charge les personnes en difficulté**
  1. Déroulement de l'entretien (mettre en confiance, poser le cadre) ;
  2. Les étapes de l'entretien ; check list de questions ; synthèse de l'entretien de prévention ;
  3. Analyse des situations : étapes de l'analyse des situations (les dits – les cas complexes) ;
  4. Savoir se préserver dans le temps : la gestion émotionnelle des situations difficiles ; prendre soin de soi.

Evaluation : validation des apprentissages en fin de formation (QCM) ; questionnaire d'évaluation de la qualité de la formation.

## PUBLIC CONCERNÉ

Responsables et collaborateurs RH en charge du développement RH, de l'accompagnement social et des relations professionnelles.  
Membres des équipes médico-sociales.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques : points d'échanges ; mises en situation ; études de cas ; échanges de pratiques entre pairs, QCM, plan d'action personnel, autodiagnostic ;
- Salle installée en U ; moyens audiovisuels ; 2 paperboards.

### PRÉ-REQUIS

Participants choisis en fonction de leur motivation et du poste occupé.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 à 10 personnes par session.

### INTERVENANT

Consultant management et RH / Psychologue clinicien, du travail ou psychosociologue / Formateur Coach.