



ÊTRE PRÉVENTEUR OU RÉFÉRENT RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) AU SEIN D'UN RÉSEAU INTERNE

OBJECTIFS

- Maîtriser la problématique des RPS ;
- Repérer les signes avant-coureurs ;
- Dépasser ses freins et ceux des personnes en difficulté ;
- Conduire l'entretien de prévention et analyser la situation avec recul ;
- Apprendre à collaborer avec les ressources aidantes ;
- Intervenir avec bienveillance, dans le respect des personnes et la confidentialité.

PROGRAMME

- **Être préventeur (enjeux, périmètre, cadre d'intervention, environnement)**
 1. Responsabilités et limites, cadre d'intervention, charte éthique ; travailler en réseau avec les autres acteurs de l'entreprise.
- **RPS, de quoi parlons-nous ?**
 1. Enjeux humains, sociaux, économiques ; cadre juridique ;
 2. Définitions des RPS, stress, harcèlement moral et sexuel, violences et focus sur chaque risque ;
 3. Les différents facteurs de risques, situations en cause ; modèles explicatifs (Karazek, Siegrist, Gollac...);
 4. Agir sur les « stresseurs » professionnels ;
 5. Physiologie du stress : mécanismes du stress (travaux de Hans Selye) ; mécanismes endocriniens du stress ;
 6. Repérer les premiers symptômes ; solliciter un salarié en difficulté apparente.
- **Les outils d'analyse**
 1. Différencier facteurs, risques et troubles ; développer une culture de la vigilance ; comment analyser une situation à risque ? ;
 2. Les trois niveaux de la prévention.
- **Conduire un entretien de prévention (méthode et posture) - Comprendre et agir**
 1. Conditions de réalisation de l'entretien ; déroulement de l'entretien (mettre en confiance, poser le cadre) ;
 2. Les étapes de l'entretien ; check-list des questions ; synthèse de l'entretien de prévention ;
 3. Entretiens en situation difficile : les bonnes postures ;
 4. Savoir observer : analyser les dires ; composantes et impacts de la communication ; l'écoute active ;
 5. Comprendre : les étapes de l'analyse des situations ; les acteurs et les leviers ;
 6. Prendre soin de soi et travailler en réseau.

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

PUBLIC CONCERNÉ

Managers et salariés en situation d'encadrement.

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 ; 1 vidéoprojecteur ; 2 paperboards.

PRÉ-REQUIS

Participants choisis sur leur motivation et le poste occupé.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 à 10 personnes par session.

INTERVENANT

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