



Dirigeants d'entreprise,  
DRH, responsables  
d'équipe et managers



2 jours  
soit 14h



Intra-établissement



Remise d'une  
attestation individuelle  
de formation



Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap.  
En effet, nous adaptons notre accompagnement ainsi que l'ensemble de nos processus, méthodologie et support à toutes les situations. **Notre référent handicap se tient à votre disposition.**

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Se familiariser avec le cadre réglementaire et les enjeux associés aux risques psychosociaux
- Détecter les facteurs de risques au sein de son entreprise ou de son équipe
- Identifier les personnes en situation de souffrance afin d'agir
- Concevoir un plan de prévention RSP en partenariat avec les acteurs impliqués dans la prévention

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### MODULE 1 : LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Clarifier les concepts de stress, souffrance et risque psychosocial
- Définition et illustration des risques psychosociaux en entreprise
- Analyser le concept de la souffrance au travail et ses dimensions
- Définir et différencier le stress, le harcèlement, le mal-être, la souffrance, la dépression et le burn out
- Chronologie des risques psychosociaux
- Le rôle des RH dans la prévention des RSP

### MODULE 2 : SAISIR LES ENJEUX CLÉS DES RPS POUR L'ENTREPRISE, LES COLLABORATEURS ET LE MANAGEMENT

- Étudier les statistiques relatives aux risques psychosociaux
- L'impact des RPS sur les plans humain, financier, juridique, managérial et médiatique
- Mesurer la nature et la portée des risques pour l'employeur
- La responsabilité en matière de RPS (actions individuelles et pratiques managériales collectives)
- Les conséquences financières pour l'entreprise
- Comprendre le risque de sanctions pénales pour l'employeur

### MODULE 3 : DÉTERMINER LES CAUSES MAJEURES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE

- Le lien entre RPS et la gestion sociale de l'entreprise
- Analyser l'organisation du travail
- Mettre l'accent sur les pratiques managériales
- Détecter les premiers indices de mal-être chez un membre de l'équipe
- Les indicateurs à surveiller : absentéisme, accidents du travail, troubles musculo-squelettiques, maladies, etc.
- Identifier les différents stades des RPS
- Observer les manifestations comportementales et les attitudes révélatrices de RPS chez un collaborateur

### MODULE 4 : SE FAMILIARISER AVEC LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES RPS

- Différencier les mesures de prévention, d'alerte et de prise en charge des situations de RPS
- Déterminer le rôle des différentes entités et des différents acteurs dans le processus de prévention des RPS
- Sensibilisation des managers aux enjeux des RPS
- Accompagnement des managers face aux situations de risque psychosociaux



## MODULE 5 : DÉPLOYER UNE DÉMARCHE CONTINUE DE PRÉVENTION

- Déterminer les obstacles majeurs à la prévention
- Déconstruire les préjugés qui entravent la prévention
- Méthodologie pour conduire un entretien afin de détecter une situation à risque

## MODULE 6 : IDENTIFIER ET DÉFINIR UNE SITUATION DE CRISE DÉCOULANT DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Les facteurs à l'origine des RPS et leurs répercussions sur les organisations
- Identifier les aspects déterminants d'une crise RPS et définir la notion d'état critique

## MODULE 7 : L'ÉVALUATION ET L'ACTION FACE À UNE SITUATION RPS

- Identifier les indicateurs RPS
- Connaître les mesures de prévention et d'accompagnement mis en place dans son organisation
- Intervenir dans le cadre de ses responsabilités et en cas d'urgence absolue
- Gérer une crise risques psychosociaux individuelle selon ses prérogatives
- Connaître les procédures à suivre lors d'une demande d'aide ou d'un signalement
- Se familiariser avec les phases d'un entretien et le conduire en toute neutralité

## MODULE 8 : METTRE À PROFIT L'EXPÉRIENCE ACQUISE POUR PRÉVENIR LA RÉAPPARITION DES CAUSES

- Optimiser les dispositifs de prévention en consolidant ou en créant les mécanismes de veille
- Élaborer de nouvelles actions préventives ou correctives

## MÉTHODES / MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Notre approche pédagogique s'appuie sur des méthodes de pédagogie active et participative : démonstrations techniques, échanges d'expériences et exercices pratiques
- Les apports théoriques sont enrichis par des échanges d'expériences, des études de cas, des travaux en sous-groupes, des mises en situation et des outils d'auto-diagnostic permettant d'appréhender les mécanismes des risques psychosociaux
- Les participants développent leurs connaissances sur les facteurs organisationnels, relationnels et individuels à l'origine des RPS, leurs conséquences sur la santé des salariés et sur la performance de l'organisation, ainsi que sur les obligations réglementaires de l'employeur en matière de prévention
- Les exercices pratiques permettent d'identifier les situations à risque, d'analyser les causes, de repérer les signaux d'alerte et de construire des pistes d'actions adaptées à leur environnement professionnel
- Cette approche favorise l'acquisition d'une culture de prévention et le développement de pratiques contribuant à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
- Feuilles d'émargements
- Questionnaire des attentes de la formation

## MÉTHODES D'ÉVALUATION

- Les compétences sont évaluées sur la capacité des participants à comprendre les mécanismes des risques psychosociaux, à identifier les facteurs de risques présents dans leur environnement professionnel, à analyser des situations de travail, à reconnaître les signaux d'alerte, à proposer des actions de prévention adaptées et à mobiliser les différents acteurs de la prévention au sein de l'entreprise
- Questionnaires d'évaluation des acquis
- Questionnaire de satisfaction en fin de formation et évaluation des impacts
- À l'issue de la formation, les participants ayant satisfait aux critères d'évaluation reçoivent une attestation de fin de formation

## QUALIFICATION DU FORMATEUR

- Intervenant spécialisé en RPS

