



L'évolution du monde du travail, de nos sociétés, des modes de management dans un contexte planétaire de plus en plus concurrentiel et exigeant a fait émerger la problématique des risques psychosociaux.

Leurs conséquences sont observables dans la société, les organisations, auprès des individus, et ce, dans tous les secteurs d'activité.

C'est pourquoi, au-delà de l'obligation réglementaire de prévenir et d'évaluer l'ensemble des risques présents dans les situations de travail, il est important de s'informer et d'agir avec une approche préventive des risques psychosociaux.

De plus, étant reconnu comme un risque professionnel, il est impératif de les évaluer afin de les intégrer à son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

Ce diagnostic permet de vous accompagner à évaluer les RPS au sein de votre structure, à sensibiliser les salariés sur cette question et à les intégrer au DUER en proposant des pistes d'action.



OBJECTIFS:

- Effectuer un diagnostic collectif interne des RPS via des entretiens individuels et questionnaires
- Repérer les facteurs présents dans la situation de travail et pouvant générer du stress (analyse des causes)
- Analyser l'impact éventuel des RPS sur les salariés
- Proposer les actions de prévention primaire en priorité sur les autres types d'actions de prévention des RPS (secondaires et tertiaires)
- Intégrer les RPS à la démarche d'EvRP et au DUER
- Former sensibiliser les salariés à l'identification et à la prévention des RPS



CONTENU :

PREMIERE ETAPE

- Travail d'analyse de la demande en lien avec la direction de la structure (ou ses représentants) qui a pour objectifs de:
 - * vérifier les besoins en interne et de définir les étapes du plan d'action



- ✗ identifier à quelle étape ou dans quel contexte s'inscrit ce plan d'action lié aux RPS
 - ✗ savoir quel sera le rôle des personnes positionnées ainsi que leur marge de manœuvre
 - ✗ analyser et éventuellement repositionner les attentes par rapport au référentiel de compétences du N 12300,
 - ✗ éviter au niveau de la composition du groupe tout ce qui pourra être générateur de souffrance, de culpabilisation ou de tension
 - ✗ définir une grille d'entretien
- Visite des locaux et présentation des différents secteurs d'activité
 - Entretiens individuels auprès des salariés

DEUXIEME ETAPE

Formation du groupe de travail à l'initiation à la prévention

- Définition des RPS et identification des différents types de risques psychosociaux
- Repérage des indicateurs de RPS
- Identification des causes liées à la situation de travail génératrice de stress :
 - ✗ le travail qui déborde
 - ✗ le travail qui oppose
 - ✗ le travail contre éthique
 - ✗ le travail contre ses émotions
 - ✗ le travail qui oppose à l'extérieur
 - ✗ le travail qui oppose à l'agression
 - ✗ le travail instable
 - ✗ le travail dans son environnement
 - ✗ le travail dans son contexte sociologique
- Analyse des effets et des atteintes à la santé
 - ✗ Définition du stress (stress ponctuel, stress chronique)
 - ✗ Modélisation chronologique des RPS
- Présentation des niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire et d'exemples d'actions de préventions des RPS
 - ✗ Identifier les mesures de prévention primaire en priorité sur les actions secondaires et tertiaires

TROISIEME ETAPE

- Entretiens auprès des salariés
- Analyse des situations de travail réel
- Evaluation des RPS

QUATRIEME ETAPE

Restitution (par l'intermédiaire d'un support écrit et un diaporama)



Santé Sécurité Pro

- Rédaction d'un bilan sous forme d'une grille DUER pré-remplie
- Présentation du bilan qualitatif et quantitatif
- Possibilité de co- construire la cotation des différents RPS
- Préconisations et actions de prévention des RPS



MODALITES PEDAGOGIQUE :

- Questionnaires individuels
- Entretiens individuels
- Informations et formations collectives (via diaporama, de nombreuses études de cas et à partir de supports audiovisuels)
- Travaux en groupe
- Supports écrits

Public : Tout public

Pré-requis : Néant

Durée : A définir selon les besoins identifiés et l'effectif de la structure

Lieux : Au sein de la structure

Nombre de participants : Possibilité de créer un groupe de pilotage pour valider le cadre et les décisions au fil des étapes, ainsi qu'un groupe de travail. L'effectif et les membres désignés dépendront des besoins identifiés sur le terrain et de l'effectif de l'entreprise.