

## Programme Formation

### Identifier et agir face aux risques psychosociaux (2 sessions de 2 heures) \*

#### Session 1\* :

##### 1. Connaître :

- Définitions
- Reconnaissance des signaux d’alerte

##### 2. Comprendre :

- Quel(s) trouble(s) ? Quels risques psychosociaux ? Quelles conséquences ?
- Questionnaire Diagnostic sur les facteurs de RPS pour une auto-évaluation dans sa propre structure
- Analyse de l’auto-évaluation

#### Session 2\*

##### 3. Reconnaître les signaux faibles

- Les signes de troubles psychologiques.
- Identifier les causes d’apparition, les facteurs de risque

##### 4. Définir des pistes d’action, réalistes et réalisables, adaptées à la culture et à l’organisation du ou des établissements.

##### 5. Se former à l’accueil de salariés en “détresse” psychologique.

**Format :** Visioconférence

**Nombre de participants :** 10

**Cible :** Direction / Encadrement / Responsables de vie scolaire / Administratifs / Enseignants / APS / IRP / CSE

**Durée :** 2 x 2 heures

**Intervenants :** Experts en prévention

**Tarif :** 30 € HT / heure / personne

➔ 120 € HT / personne

*\* Pour les participants déjà sensibilisés aux RPS, la session 2 peut suffire.*

#### Thématiques abordées session 1

<p><b>1. Le Bien-être au travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition, enjeux pour les ressources humaines.</li> <li>▪ La dynamique de la santé psychologique d’un collaborateur</li> </ul> <p><b>2. Le Mal-être</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les troubles psychosociaux               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Symptômes</li> <li>✓ Réactions émotives</li> <li>✓ Facteurs potentiels</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>3. Le harcèlement moral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition</li> <li>▪ Types de harcèlement moral au travail</li> </ul> <p><b>4. Le stress au travail des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les 3 phases du stress</li> <li>▪ Les facteurs potentiels de stress au travail</li> <li>▪ Les « stressseurs »</li> </ul> <p><b>5. Agressivité et violence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interne</li> <li>▪ Externe</li> </ul>	<p><b>Les 6 dimensions d’analyse issues des travaux du collège d’expertise :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L’intensité du travail et le temps de travail</li> <li>2. Les exigences émotionnelles (dont relation aux usagers)</li> <li>3. L’autonomie et les marges de manœuvre</li> <li>4. Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail (dont relations entre collègues et avec la hiérarchie).</li> <li>5. Les conflits de valeur (dont qualité empêchée)</li> <li>6. L’insécurité socio-économique</li> </ol>
--	--	---

#### Thématiques abordées Session 2

<p style="text-align: center;"><b>Prévention primaire</b></p> <p><b>Exemple d’actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation de l’ensemble des salariés aux RPS</li> <li>▪ Clarification des rôles de chacun, mesure des charges de travail ...</li> <li>▪ Partage des informations, fluidité des échanges au sein des équipes.</li> <li>▪ Etc.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Prévention secondaire</b></p> <p><b>Exemple d’actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formations centrées sur l’individu : gestion du temps, du stress, des conflits...</li> <li>▪ Gestion des sentiments d’injustices liés à la période de confinement (inégalité de traitement, charge de travail, gestion émotionnelle,</li> <li>▪ Etc.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Prévention tertiaire</b></p> <p><b>Exemple d’actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place d’un réseau d’entraide interne :               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ groupe d’écoute,</li> <li>▪ information,</li> <li>▪ orientation vers des structures d’aide.</li> <li>▪ Plateforme de psychologues</li> </ul> </li> <li>▪ Etc.</li> </ul>
--	--	--



## Programme de formation

### Management des situations individuelles à risques psychosociaux 3 heures

Le chef d'établissement a l'obligation de préserver la santé physique et mentale des salariés. Dans le cas précis des RPS, le dialogue social revêt une importance accrue et c'est par l'échange permanent que seront détectés les salariés à risque. Les représentants du personnel ont un rôle d'alerte. Ils agissent au plus près des salariés, et en parfaite synergie avec le chef d'établissement.

#### Programme

##### **Savoir détecter les signaux faibles de suspicion de troubles psychosociaux**

→ Quel management pour réagir face aux comportements inhabituels : émotions excessives (colère, pleurs...), replis, isolement ?

##### **Comprendre les processus en cause et évaluer les renforcements, apports, changements nécessaires dans l'organisation pour prévenir les risques psychosociaux.**

→ Quelle démarche et quels outils pour préserver les ressources

##### **Connaître les moyens à la disposition du management pour agir ou communiquer quand la souffrance est détectée**

→ Quelle mise en œuvre ?

##### **Former à l'accueil de salariés en "détresse" psychique.**

**Format :** Visioconférence

**Nombre de participants :** 10

**Cible :** Direction / Encadrement / Responsables de vie scolaire / APS / Administratifs / Enseignants / IRP / CSE

**Durée \*:** 3 heures

**Intervenants :** Experts en management des situations à risques psychosociaux

**Tarif :** 30 € HT / heure / personne

→ 90 € HT/ personne

**\* Prérequis :** Avoir déjà réalisé une formation de sensibilisation aux RPS et de préférence avoir fait la session 2 du Module 1

## Programme de formation

### Agir ensemble face aux Risques psychosociaux Entraide entre pairs (Inter) ou entre collègues (Intra) (6 sessions x 1h)

**Objectif :** S'apporter du soutien, partager des préoccupations communes, chercher des solutions auprès de ses pairs ou de ses collègues, partager les expériences positives.

**Processus :** 6 participants (pairs ou collègues) - un coach (détails annexe 2)

**Programme :**

**Echanges sur des situations porteuses de RPS apportées par les participants**

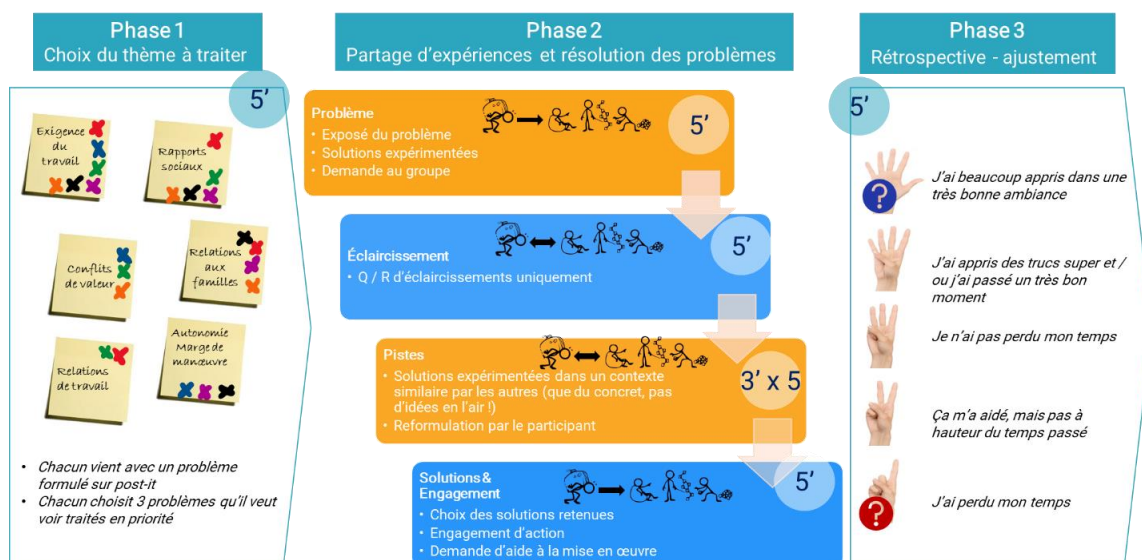
- Partage des problèmes rencontrés, des situations porteuses de RPS
- Partage d'expériences et de solutions mises en œuvre pour traiter les problèmes remontés

**Du concret, rien que du concret**

- Des solutions pratiques
- Des solutions testées et souvent validées

**Un suivi ad hoc :** Chaque thème étudié fait l'objet d'un compte rendu d'analyse et d'axes de prévention rédigés sous forme d'actions avec objectif, résultat attendu, délai, moyens à mettre en œuvre, indicateurs de suivi)

**Déroulé :**



**Format :** Visioconférence

**Nombre de participants :** 6 pairs (inter) ou collègues (intra)

**Cible :** Direction / Encadrement / Responsables de vie scolaire / APS / Administratif / Enseignants / IRP

**Durée :** 6 x 1 heure

**Délai entre 2 sessions :** Défini avec les participants (préconisation : 2 semaines)

**Engagement :** chaque participant qui s'inscrit s'engage pour 6 séances (1 par participant)

**Intervenants :** coachs professionnels certifiés

**Tarif :** 50 € HT / heure / personne  
→ 300 € HT / personne

## Programme de formation

### Soutien individuel des encadrants – responsables de vie scolaire – cadres de gestion – chefs d'établissement\* - IRP

(4 x 1 heure)

La charge de travail liée à la reprise d'activité post-covid-19, la mise en place de procédures plus que contraignantes, fluctuantes et pas toujours applicables, la gestion des relations avec les salariés, les enseignants, les familles... augmentent considérablement les situations de stress +++ . La santé des encadrants, responsables de vie scolaire, cadres de gestion, chefs d'établissement, salariés eux-mêmes, est mise à rude épreuve. Certains décrivent une fatigue, un épuisement physique mais surtout mental.

**Objectif :** Prendre soin de sa propre santé psychique.

#### Exemples de thèmes abordés

- Favoriser le maintien du niveau d'engagement
- Détecter les comportements managériaux à risque
- Trouver les solutions adéquates à des problématiques spécifiques
- Réguler les tensions relationnelles
- Repérer quoi faire évoluer pour se sentir plus serein ou efficace
- Sortir de l'isolement
- Prendre du recul
- Simplifier ses actions et structurer ses priorités

**Format :** Visioconférence

**Cible\* :** Responsables de vie scolaire – Cadres de gestion – APS – Chefs d'établissement – Encadrants – IRP

Ce peut être **proposé à d'autres profils de salariés** chez qui est détecté une anxiété forte, liée à une situation de travail vécue comme anxiogène.

**Accompagnement individuel :** 4 x 1 h

Intervenants : Coachs professionnels certifiés

**Durée :** un entretien tous les 10 à 15 jours en fonction des besoins

**Tarif :** 1 200 € HT (300 € HT / heure)

## Budget consolidé par personne

FORMATION	COUT par heure	DUREE DE LA FORMATION	COUT PAR PERSONNE
Identifier et agir face aux risques psychosociaux	30 € HT	2 x 2 heures	120 € HT
Management des situations individuelles à risques psychosociaux	30 € HT	3 heures	90 € HT
Agir ensemble face aux risques psychosociaux	50 € HT	6 x 1 heure	300 € HT
Souffrance au travail : Soutien individuel des encadrants, responsables de vie scolaire, cadres de gestion, chefs d'établissement	300 € HT	4 heures	1 200 € HT

## **Annexe 1 : Le contexte**

### **1. Des risques psychosociaux accrus liés à la période de confinement et au retour (ou pas) des salariés à l'activité.**

Suite à la formation « reprise d'activité liée au COVID-19 », les organismes de gestion (OGEC, UDOGEC et UROGEC), les organisations syndicales et les chefs d'établissement nous ont remonté leurs inquiétudes quant à l'augmentation des risques psychosociaux liés à la période de confinement et à la réouverture des établissements scolaires.

Le contexte est non seulement inédit à l'instant T, mais l'analyse de la situation est faiblement prédictive et laisse les chefs d'établissement, les salariés et les enseignants avec de très nombreuses questions en suspens.

Les difficultés rencontrées qui peuvent être causes de troubles psychosociaux :

- Stress lié à la reprise : trajets, contacts avec les autres, responsabilité face aux enfants, aux autres membres du personnel,
- Craintes, peur de la rentrée de septembre,
- Relations aux familles parfois tendues,
- Conflits internes,
- Disparités entre salariés en fonction de leur vécu de la période de confinement : travail sur place ou en télétravail, chômage partiel, garde d'enfants, arrêt maladie pour cause de Covid-19, reprise précoce ou plus tardive.
- Judiciarisation des relations

Ne sont que quelques exemples...

### **2. La rentrée de septembre risque d'être plus anxiogène que ce à quoi on pouvait s'attendre.**

Certains établissements n'ont pas repris en juin, d'autres n'ont pas repris à 100% et c'est seulement en septembre qu'il faudra faire face à tous les problèmes individuels et collectifs liés à la reprise.

Tous les salariés n'ont pas repris leur poste de travail avant l'été, ce n'est donc qu'en septembre que le point pourra être fait sur toutes les conséquences physiques et surtout psychologiques liées à 100% de reprise d'activité.

Les enseignants ont été mis à rude épreuve pendant la période de confinement et la reprise d'activité de mai / juin a été une source d'anxiété majeure pour certains. La perspective de la rentrée de septembre et la rentrée elle-même est et seront plus ou moins génératrices de stress selon que la période d'avant l'été aura été plus ou moins bien vécue.

Tous les enfants n'auront pas repris l'école et la naturelle anxiété des parents sera alors focalisée après l'été, au moment de la rentrée. Les relations avec certaines familles seront une source évidente de stress.

Même s'il est allégé, le maintien des mesures de précaution restera une réalité en septembre et sera toujours une source forte d'anxiété pour le personnel des établissements scolaires.

### **3. Des risques psychosociaux accrus liés à la période de confinement et au retour à l'activité.**

La réouverture des établissements a demandé à l'encadrement et aux chefs d'établissement une mobilisation de tous les instants, une charge de travail accrue, des capacités d'adaptabilité hors normes, une conciliation vie privée – vie professionnelle chahutée. La rentrée de septembre va avoir aussi son lot de stress et de situations difficiles à vivre.

Toutes ces situations vécues sont facteurs de risques psychosociaux, d'où l'importance de ne pas négliger l'impact de la crise sur sa propre santé au travail. L'encadrement doit aussi prendre soin de lui-même et travailler sur la mise en place de mesures de prévention pour eux.

Enfin, la réalisation du programme de formation « Reprise d'activité Post Covid-19 », nous a amenés à interroger quelques chefs d'établissement. Ils nous ont rapporté qu'ils ont constaté que certains salariés étaient en grande souffrance psychologique mais nous avons constaté aussi chez certains CE, pour ne pas dire la plupart, des signes nets d'épuisement professionnel.

### **4. La rentrée de septembre risque d'être plus anxiogène que ce à quoi on pouvait s'attendre.**

Certains établissements n'ont pas repris en juin, d'autres n'ont pas repris à 100% et c'est seulement en septembre qu'il faudra faire face à tous les problèmes individuels et collectifs liés à la reprise.

Tous les salariés n'ont pas repris leur poste de travail avant l'été, ce n'est donc qu'en septembre que le point pourra être fait sur toutes les conséquences physiques et surtout psychologiques liées à 100% de reprise d'activité.

Les enseignants ont été mis à rude épreuve pendant la période de confinement et la reprise d'activité de mai/juin a été une source d'anxiété majeure pour certains. La perspective de la rentrée de septembre et la rentrée elle-même est et sera plus ou moins génératrice de stress selon que la période d'avant l'été aura été plus ou moins bien vécue.

Tous les enfants n'auront pas repris l'école et la naturelle anxiété des parents sera alors focalisée après l'été, au moment de la rentrée. Les relations avec certaines familles seront une source évidente de stress.

Même s'il est allégé, le maintien des mesures de précaution restera une réalité en septembre et sera toujours une source forte d'anxiété pour le personnel des établissements scolaires.

## **Annexe 2 : nos engagements : mettre les établissements sur le chemin de la pérennité de la prévention**

Toutes les formations que nous proposons ont vocation à être validées par la commission paritaire.

Le dialogue social et la co-construction sont garants de la réussite du projet.

Toutes nos formations sont interactives et les 2/3 du temps sont consacrés à des travaux de réflexion, des simulations, des échanges sur des situations porteuses de RPS, apportées par les participants.

Les apports de concepts consistent en des clarifications concernant la méthodologie de mise en œuvre des actions sélectionnées.

Des outils pratiques applicables au quotidien sont systématiquement proposés.

Les participants peuvent ensuite transposer les acquis et actions en « axes de progrès » dans le suivi à long terme des RPS.

## **Annexe 3 : notre valeur ajoutée : vision à 360°**

Un parcours de formation **complet et modulable**.

De la connaissance des risques psychosociaux à la pérennisation des actions de prévention

Mise en œuvre de **procédures** adaptées dans des délais courts et des conditions dégradées.

Approche débouchant très vite sur de la prévention.

Méthode permettant de développer en interne un **management adapté aux nouvelles situations** et de partager ses compétences et ses solutions sur le sujet des RPS.

Diagnostic par structure permettant de comprendre les situations à risque, spécifiques à l'établissement concerné.

Partage d'expériences en toute transparence, confiance : se sentir accompagné, sortir de la solitude.

Budget formation possible.