

PROGRAMME DE FORMATION

Prévenir les risques psychosociaux au travail

DURÉE : 1 jours | 7 heures

MODALITÉ D'ORGANISATION : Présentiel

Informations

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- comprendre ce que recouvrent les risques psychosociaux et leurs principales manifestations
 - repérer les facteurs de risque, les ressources et les signaux d'alerte dans une situation de travail
 - distinguer désaccord, tension, conflit, comportement inapproprié, harcèlement moral, agissement sexiste et harcèlement sexuel
 - identifier leurs possibilités d'action et les limites de leur rôle comme salarié directement concerné, témoin ou destinataire d'une confidence
 - repérer les interlocuteurs internes et externes et les dispositifs mobilisables.
-



Modalités pédagogiques

MODALITÉS

Modalité : formation en présentiel pour un groupe de 8 à 10 participants.

Méthodes : pédagogie active organisée autour d'apports théoriques alimentés de cas concrets et d'un jeu de plateau coopératif réalisé en session complète. Les participants font progresser collectivement un pion de l'entrée vers la sortie et réunissent cinq clés correspondant aux apprentissages de la journée.

Le jeu alterne :

- temps de réflexion individuelle
- analyse collective de situations
- choix et positionnement de cartes
- confrontation des points de vue
- apports théoriques, méthodologiques et juridiques
- synthèses collectives.

Les situations proposées sont adaptées aux métiers de la gestion des parkings : relation avec les usagers, travail isolé, horaires, incidents techniques, charge de travail, coopération, soutien et relations professionnelles...

Le cadre d'animation permet d'échanger sans demander aux participants de témoigner de situations personnelles.

MOYENS ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Moyens :

- vidéoprojecteur
- paperboard
- plateau de jeu
- cartes photolangage
- Support pyramide VSS

Supports utilisés :

- diaporama
- atelier de photolangage
- plateau et cartes de jeu
- pyramide des VSS
- fiches de synthèse
- boussole d'action du salarié
- présentation des interlocuteurs et du circuit d'alerte
- quiz final.

MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

- quiz initial de positionnement
- observation des raisonnements et contributions au cours du jeu
- validation collective des compétences associée au jeu
- formalisation individuelle d'une boussole d'action
- quiz individuel final de validation des acquis
- questionnaire de satisfaction

Contenu pédagogique

01 - Rappel du contexte et de la demande de formation

- Besoin identifié par la Direction de l'Exploitation de sensibiliser sa population agents à la santé mentale au travail, aux relations interpersonnelles, aux RPS, aux situations de harcèlement, aux agissements et propos à connotation sexuelle ou sexiste.
- Souhait de la Régie de généraliser cette formation à tout le personnel en formant en priorité les agents de l'exploitation d'ici la fin d'année 2026.
- Cette formation s'inscrit dans un parcours de professionnalisation général des agents à leur environnement de travail, leur rôle et responsabilité.
- Il est nécessaire que les managers soient formés en parallèle et au moins dans la même temporalité à cette thématique, en incluant leur rôle spécifique dans la prévention des RPS.

02 - Pitch de la formation

- La santé mentale au travail se joue dans les situations du quotidien : la façon dont le travail est organisé, les moyens dont on dispose, les relations avec les collègues, la hiérarchie ou les usagers, mais aussi les possibilités de demander de l'aide lorsqu'une difficulté survient.
- Cette formation donnera aux agents des repères communs pour comprendre les risques psychosociaux, reconnaître ce qui peut fragiliser ou, au contraire, soutenir la santé au travail, et faire la différence entre un désaccord, une tension, un comportement inapproprié, une situation de harcèlement ou une violence sexiste ou sexuelle.
- À partir de situations proches de leur réalité professionnelle et d'un jeu de plateau coopératif, les participants réfléchiront concrètement à ce qu'ils peuvent faire lorsqu'ils sont directement concernés, témoins ou sollicités par un collègue. Il ne s'agit pas de leur demander de qualifier les faits ou de régler seuls les situations, mais de savoir les repérer, ne pas les banaliser et passer le relais aux bons interlocuteurs.

03 - Séquence 1 — Faire connaissance et instaurer un cadre sécurisant

- Durée : 30 minutes de 9h00 à 9h30
- Objectif pédagogique : installer un cadre favorable aux échanges, recueillir les représentations et présenter le fonctionnement de la journée.
- Contenu et activités
- Accueil et présentation de la formatrice et des participants
- Présentation des objectifs et du déroulement
- Définition des règles d'échange :
 - respect des points de vue
 - confidentialité des échanges
 - le droit de ne pas savoir
 - absence d'obligation de témoigner d'une expérience personnelle
 - analyse de situations fictives et non des personnes présentes
 - ...
- Activité d'ouverture sous forme de photolangage :
 - « Pour moi, la santé mentale au travail, c'est... ? »
- Mise en commun des besoins et premières ressources identifiées.
- Présentation du plateau de jeu et de la mission coopérative.
- Explication des cinq zones :

- entrée
- niveau 1
- niveau 2
- niveau 3
- sortie.

04 - Séquence 2 — Comprendre les risques psychosociaux

- Durée : 1 heure de 9h30 à 10h30
- Objectif pédagogique : définir les RPS, les situer dans le champ de la santé au travail et distinguer facteur de risque, facteur de protection ou de ressource, manifestations et conséquences.
- Contenu et activités
- Quiz collectif de positionnement sur les idées reçues concernant les RPS.
- Présentation synthétique du cadre de prévention :
 - obligation légale de protéger la santé physique et mentale
 - prévention des risques professionnels
 - responsabilité de l'employeur
 - contribution du salarié à la prévention dans les limites de son rôle.
- Introduction de la notion de santé mentale avec notamment les ressources vidéo de Psycom
- Définition des RPS.
- Présentation des principales manifestations :
 - stress
 - violences internes
 - violences externes.
- Particularités des RPS :
 - risques professionnels
 - origine multifactorielle
 - interactions entre travail, collectif et personne
 - effets possibles sur la santé, le travail et l'organisation.
- Pause : 15 minutes 10h30 à 10h45

05 - Séquence 3 — Analyser les situations de travail

- Durée : 1 heure 45 de 10h45 à 12h30
- Objectif pédagogique : repérer les facteurs de risque, les ressources, les effets possibles et les signaux d'alerte chez METPARK.
- Contenu et activités
- Identification des principales familles de facteurs de risque et des facteurs de protection
- Repérage des effets et signaux concernant : la personne, le collectif, le travail et l'organisation.
- Distinction entre signal d'alerte, effet possible et diagnostic.
- Recherche de ce qui pourrait rendre la situation plus soutenable.
- Dans le cadre du jeu coopératif, simulations de scénettes tirées au sort (avec scénario rédigé en amont par formatrice en lien avec METPARK)
- Pause déjeuner : 1h de 12h30 à 13h30

06 - Séquence 4 — Situer la limite entre tension, harcèlement et violences sexistes et sexuelles

- Durée : 1 heure 45 de 13h30 à 15h15

- Objectif pédagogique : différencier les situations relationnelles et identifier celles qui nécessitent une réaction, une protection ou un signalement.
- Contenu et activités
- Distinction entre : désaccord, tension, conflit, comportement inapproprié, violence interne, harcèlement moral.
- Présentation du continuum des violences sexistes et sexuelles au travail : stéréotype de genre, agissement sexiste, comportement à connotation sexuelle ou sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle...
- Différence entre séduction, comportement ambigu et comportement non souhaité.
- Place du consentement, du contexte et de l'effet produit.
- Prise en compte des comportements provenant d'un collègue, d'un responsable, d'un usager ou d'un tiers
- Repérage des situations qui doivent être traitées, même lorsqu'une qualification juridique définitive n'est pas encore possible.
- Atelier en 2 temps autour de situations fictives :
 - Caractérisation des situations, propos, agissements, etc : en famille de VSS
 - hiérarchisation de ces familles dans la pyramide VSS au regard de la loi
- Pause de 15h15 à 15h30

07 - Séquence 5 — Agir à mon niveau en tant que salarié

- Durée : 1 heure de 15h30 à 16h30
- Objectif pédagogique : identifier ses possibilités d'action et les limites de son rôle selon sa place dans la situation.
- Contenu et activités
- Agir lorsque je suis directement concerné
- Agir lorsque je suis témoin
- Réagir lorsqu'une personne se confie à moi
- Contribuer à la prévention en tant que membre du collectif
- Décrire les faits et conserver les éléments utiles
- Écouter et soutenir sans juger, minimiser ni enquêter
- Poser une limite lorsque la situation le permet
- Demander conseil et solliciter un interlocuteur
- Ne pas promettre une confidentialité absolue
- Ne pas diffuser les informations
- Ne pas qualifier seul les faits ni se substituer aux personnes chargées de les traiter
- Faire remonter les difficultés du travail réel
- Contribuer à des relations professionnelles respectueuses
- Situations abordées dans le cadre du jeu coopératif associées à des repères théoriques apportés par la formatrice.

08 - Séquence 6 — Mobiliser les relais et ancrer les acquis

- Durée : 30 minutes de 16h30 à 17h
- Objectif pédagogique : connaître les interlocuteurs mobilisables et formaliser ses premiers réflexes.
- Contenu et activités
- Présentation des ressources et du circuit d'alerte propres à l'entreprise.
- Repérage des acteurs internes et externes mobilisables.
- Identification des conduites à tenir en cas de danger immédiat (élément

transmis METPARK en amont).

- Formalisation d'une boussole d'action individuelle écrite :
- ce que j'ai appris,
- ce que je retiens,
- ce que j'appliquerai
- Synthèse collective des principaux repères.
- Évaluation des acquis
- Recueil de la satisfaction.