**Les Risques Psycho-Sociaux (RPS)**

|  |
| --- |
| Rappels des objectifs de ce module :  A l’issue de ce module, vous :   * Connaîtrez le comportement à adopter pour éviter les RPS. |

Ce document constitue le guide de l’animateur. Vous devez le suivre car il contient l’ensemble des éléments qui permettent d’animer un tel module, à savoir :

* les consignes pour les exercices,
* les références au Powerpoint l’accompagnant et/ou différentes ressources comme des films, e-learning…,
* les questions à poser aux participants,
* les exercices à réaliser le cas échéant.

**Estimation de durée :** 45 minutes

**Modalités pédagogiques :** Présentiel et simulations.

**Prérequis :** aucun

A noter que, lors de leur parcours, les participants suivront le e-learning « Sensibilisation aux RPS ». Ce module constitue une première information très générale.

Points d’attention pour préparer la séquence :

Comme il s’agit d’un sujet sensible et complexe à appréhender, avant de commencer ce module, nous vous recommandons de vous assurer :

* de la présence d’une personne qui a une bonne connaissance des RPS,
* de préciser que le e-learning qu’ils suivront dans leur parcours d’intégration HSE leur donnera plus de détails.
* que la durée de ce module reste dans les 45 minutes prévues. Pour cela, préparer à l’avance avec cette personne, en précisant qu’il s’agit d’une première information et que les objectifs sont limités. En salle, coupez court à toutes les digressions ou orienter vers le bon interlocuteur en cas de signes avéré de RPS.
* D’imprimer les slides 5 et 6 afin de les distribuer en temps voulu au cours de la séquence.

**Accueil des participants :**

Bienvenue à ce module.

Pour commencer, regardons ensemble les objectifs de ce module.

**Projeter le slide 2.**

**Vous assurer que les objectifs sont clairs pour tous.**

**Répondre aux éventuelles questions.**

**5’ 00:05**

**Séquence 1 :**

***Le but de la séquence :*** *les participants ont compris ce que signifie le terme RPS.*

Commençons par clarifier cette notion de RPS. Pour cela, différentes situations sont proposées et vous allez chercher ce qu’elles ont en commun.

**Projeter le slide 3 et lire les 3 situations.**

**Laisser réfléchir les participants**

**Après 2 minutes, demander ce qu’il y a de commun à ces situations.**

**(Réponse pour l’animateur : des situations difficiles, de stress, à la limite de la rupture).**

Voyons comment Total appréhende de ce sujet, qui tient à cœur à l’ensemble des Dirigeants du Groupe. Il s’agit d’un nouveau risque pour la santé qui est défini depuis quelques années, comme celui des Risques Psycho-sociaux.

Comme nous l’avons vu dans la charte HSEQ, prévenir les risques et préserver la santé de ses salariés et celle des personnes susceptibles d’être impactées par ses activités est au premier rang des priorités de Total.

Cet impératif est lié à sa responsabilité sociale. Il est aussi la condition de la performance et du développement du Groupe.

Les risques psychosociaux (RPS) sont, au même titre que les risques chimiques, physiques, biologiques ou ergonomiques, un axe majeur de préoccupation dans le cadre du travail au quotidien.

**Projeter le slide 4 en précisant :**

TOTAL a signé un accord important en 2016 sur ce sujet, que vous pouvez trouver sur l’intranet, et propose un kit pratique.

**Projeter le slide 5 et préciser qu’il s’agit de document issu du kit pratique de Total pour la prévention des RPS.**

**Laisser lire.**

**Puis au bout de 5 minutes, revenir sur chacun des 4 paragraphes pour répondre aux éventuelles questions.**

**Présenter le slide 6 sur les facteurs de risques qui sont liés à la situation de travail, à des facteurs individuels et à la situation sociale et familiale.**

**Préciser que la situation de travail y contribue comme les 2 autres…**

**Prendre le temps de lire les conséquences en demandant au fur et à mesure aux participants si cela évoque quelque chose pour eux.**

**20’ 00:25**

**Séquence 2 :**

***Le but de la séquence :*** *les participants ont une idée du comportement à adopter.*

Ces situations difficiles peuvent vous évoquer des expériences passées. Cependant, comment réagir dans ces situations ? Quel est le bon comportement à adopter en tant que collègue ? En tant que manager ?

**Le comportement à adopter en tant que « nouveau » collègue consiste à : projeter le slide 7.**

**Préciser qu’un e-learning et un kit sont à réaliser obligatoirement pour les managers en France**

Prenons le premier cas, qu’est-ce que « bien » se comporter signifie pour vous ?

**Laisser trouver des idées par les participants et les noter au tableau.**

**Globalement les réponses seront de l’ordre du code éthique : respecter les personnes, les écouter, les reconnaître au sens de repérer les signes de fatigue/stress, …**

**Diffuser le slide 8 en synthèse.**

**5’ 00:30**

Voici une idée d’un bon comportement à adopter. Ce n’est pas facile à détecter et ces signaux peuvent être ponctuels, momentanés et ne conduiront pas obligatoirement à des RPS ou burn-out. Néanmoins, il est important d’être vigilant aux autres.

Reprenons les situations du début et organisons un jeu de rôle. Pour chacune des situations, il s’agit de jouer un exemple de bon comportement à adopter. Il n’y a pas de bonnes réponses mais le slide précédent vous donne quelques indications.

Pour chacune, j’aurai besoin de 2 personnes : une pour jouer le collègue en situation difficile et l’autre, le collègue qui fait preuve d’attention.

**Projeter le rappel des situations sur le slide 9.**

**Organiser les groupes et faire jouer les situations une par une.**

**Lorsque les groupes sont faits, échanger 1 minute (sans que les autres participants n’entendent) avec le collègue en situation difficile pour préciser les circonstances :**

* + - * + **situation 1 : rien de dramatique, une mauvaise période avec les enfants qui ne dorment pas et la personne est très très fatiguée.**
        + **situation 2 : cela dure depuis un long moment (plusieurs semaines). Très stressé et a le sentiment qu’il n’y arrive pas. Au bord de la rupture.**
        + **situation 3 : cela dure aussi depuis plusieurs semaines. Son responsable lui donne du travail en quantité très importante, à la limite de ses compétences. Le responsable n’est pas trop disponible. Ne sait plus trop ou il en est.**

**Faire jouer les situations en rappelant les 3 points du « bon comportement ».**

**Une fois jouée, débriefer en :**

* + - * + **demandant d’abord au collègue en charge de repérer son sentiment (facile, difficile)**
        + **puis autres de le conseiller.**

**But de la situation 1 : écouter, comprendre et alerter son manager.**

**But de la situation 2 : écouter, comprendre et alerter son manager.**

**But de la situation 3 : écouter, comprendre.**

**En tant qu’animateur, soyez attentif à ce que les participants jouent les comportements identifiés sur le slide et que les suggestions des participants lors du débriefing soient concrètes et réalistes.**

**Au final, faire une synthèse autour de « votre rôle consiste, comme tout salarié du Groupe, à s’intéresser à la personne, à l’écouter. D’autres éléments viendront en complément avec le e-learning et les modalités site. »**

**15’ 00:45**

Remercier les participants.