

Prévenir les RPS et lutter contre les discriminations

Référence : RSE007

Durée : 2 jours (14 heures)

Certification : Aucune

Connaissances préalables

- Aucun prérequis

Profil des stagiaires

- Encadrants, manager, RH, référents RPS, représentant du personnel, acteurs QVT, membres du CSSCT

Objectifs

- Comprendre le cadre réglementaire et les enjeux liés aux risques psychosociaux (RPS)
- Comprendre les fondements de la non-discrimination
- Identifier les agissements sexistes et savoir réagir

Certification préparée

- Aucune

Méthodes pédagogiques

- Mise à disposition d'un poste de travail par stagiaire
- Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique pendant le stage
- La formation est constituée d'apports théoriques, d'exercices pratiques et de réflexions
- Le suivi de cette formation donne lieu à la signature d'une feuille d'émargement

Formateur

- Consultant-formateur expert en Ressources Humaines et inclusion

Méthodes d'évaluation des acquis

- Quiz de validation des acquis (RPS / discriminations / sexisme)
- Mise en situation avec feedback sur les postures
- Grille d'autoévaluation des compétences en fin de formation
- Plan d'action individuel ou par service
- Attestation des compétences acquises envoyée au stagiaire
- Attestation de fin de stage adressée avec la facture

Contenu du cours

1. Jour 1 – RPS et non-discrimination : comprendre et prévenir

2. Matin (3h30) – Comprendre les RPS et leur cadre réglementaire

- Objectif : Comprendre les risques psychosociaux et les obligations de prévention

3. Comprendre les RPS : définitions et typologie (psychosociologie du travail) – 1h45

- Définition des RPS : stress, surcharge, épuisement, conflits de valeurs, harcèlement moral
- Les facteurs organisationnels et relationnels de risques

4. Cadre réglementaire des RPS (code du travail, jurisprudence, rôle de l'employeur) - 1h45

- Le cadre réglementaire (Code du travail, obligation de sécurité, DUERP)
- Acteurs de la prévention : employeur, CSE, référents, médecine du travail
- 💡 *Méthodes pédagogiques : Icebreaker : "C'est quoi un environnement de travail sain ?" ; Apports structurés et échanges d'expériences ; Cas pratiques à analyser en binômes ; Débriefing collectif sur les obligations de prévention*

5. Après-midi (3h30) – Comprendre la non-discrimination

- Objectif : Poser les bases juridiques et sociologiques de la prévention des discriminations

6. Comprendre la non-discrimination (sociologie et droit) 1h-45

- Les 25 critères de discrimination (loi française)
- Discriminations directes, indirectes, systémiques
- Représentations sociales, stéréotypes et biais implicites
- Obligations légales, rôle du Défenseur des droits

7. Étude de cas croisée RPS / discriminations – 1h45

- 💡 *Méthodes pédagogiques : Quiz interactif sur les critères légaux ; Étude de cas croisée : discrimination à l'embauche, à l'évolution ; Apports croisés : droit, sociologie, RH ; Travail en sous-groupes : analyse d'un processus RH à risque*

8. Jour 2 – Agissements sexistes et articulation prévention globale

9. Matin (3h30) – Agissements sexistes : repérer, comprendre, agir

- Objectif : Identifier les comportements sexistes et adopter une posture adaptée

10. Agissements sexistes et violences sexuelles au travail : définitions et enjeux – 1h30

- Définition de l'agissement sexiste (Code du travail)
- Différences avec harcèlement sexuel, remarques sexistes ordinaires
- Cadre légal et responsabilités de l'entreprise

11. Savoir réagir face à un agissement sexiste (mises en situation + outils de signalement) – 2 heures

- Comment réagir : rôle du témoin, victime, hiérarchie
-  *Méthodes pédagogiques : Témoignages vidéos ou extraits audio à analyser ; Jeux de rôle : "j'interviens ou pas ?" ; Fiche outil "Réagir à un agissement sexiste" ; Co-construction d'une procédure de signalement*

12. Après-midi (3h30) – Construire une culture de prévention globale

- Objectif : Intégrer la prévention RPS / discriminations dans la politique RH

13. Prévention intégrée : articuler RPS, égalité et qualité de vie au travail – 1h45

- Articulation entre RPS, égalité pro, qualité de vie au travail
- Acteurs internes : manager, RH, CSE, référents
- Démarche de prévention intégrée : sensibiliser, outiller, suivre

14. Atelier de co-construction : grille d'auto-diagnostic / plan d'action collectif – 1h45

- Plan d'action, communication interne, engagement managérial
-  *Méthodes pédagogiques : Atelier collectif : grille d'autodiagnostic entreprise ; Création d'un mini-plan d'action ou charte interne ; Engagement personnel : "ce que je mets en œuvre dès demain" ; Quiz de clôture et synthèse partagée*

Notre référent handicap se tient à votre disposition au [01.71.19.70.30](tel:01.71.19.70.30) ou par mail à referent.handicap@edugroupe.com pour recueillir vos éventuels besoins d'aménagements, afin de vous offrir la meilleure expérience possible.