



## PROJET COLLECTIF

# Prévenir les RPS et sensibiliser ses collaborateurs – Focus sur le harcèlement moral

## APEI BOUCLE DE LA SEINE

Proposition à retourner **au plus tard le 8 juillet**  
UNIFAF/ Délégation Régionale Ile-de-France

A l'attention de :  
Héloïse Nicolle – Chargée de projet ingénierie  
40, rue Gabriel Crié – CS 70001 – 92247 MALAKOFF CEDEX

☎ : 01 46 00 41 58 - 06 04 77 97 51  
e-mail : [heloise.nicolle@unifaf.fr](mailto:heloise.nicolle@unifaf.fr)

Ainsi qu'à, Alain Lehaire  
e-mail : [alehaire@apei-bs.asso.fr](mailto:alehaire@apei-bs.asso.fr)

**Audition prévue le 19 juillet matin**  
**Réunion de cadrage le 26 juillet matin**

## CONTEXTE

### 1 - UNIFAF

Unifaf agit par délégation de l'OPCO Santé.

Créé en 1972 par les partenaires sociaux, Unifaf est géré par un Conseil d'administration paritaire. les quatre organisations employeurs (Fehap, Unicancer, Nexem, et Croix rouge Française) et les quatre centrales syndicales de salariés (CFDT, FO, CGT, SUD Santé Sociaux).

Les adhérents sont des associations, fondations sans but lucratif, gestionnaires d'établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux (exemples : hôpitaux, centres de rééducation fonctionnelle, maisons de retraite pour personnes âgées dépendantes, instituts médico-pédagogiques, foyers d'hébergement pour adultes handicapés, établissements et services d'aide par le travail, maisons d'enfants à caractère social, etc...).

### 2 – Contexte

#### Les associations :

#### Apei Boucle de la Seine :

L'APEI de la Boucle de la Seine est une association type loi 1901 qui a été créée en 1963 par un groupe de parents.

Affiliée à l'UNAPEI, elle rassemble quelque 400 adhérents, et offre plus de 782 places dans ses divers établissements.

La mission de l'APEI est d'assurer les meilleures conditions d'accueil, de vie et de développement aux personnes handicapées mentales, et de soutenir leurs familles.

Le projet sera certainement ouvert à un autre adhérent Aquitain : **l'Unadev.**

L'association a été fondée le 16 novembre 1929 sous le nom d'Union des Aveugles. Elle menait son action sur le département de la Gironde et apportait aux aveugles et malvoyants une aide quotidienne physique et morale.

A partir des années 2000, l'association s'étend sur le territoire national. En 2006, elle devient l'Union Nationale des Aveugles et Déficients Visuels, l'UNADEV.

L'association, dont le siège social est basé à Bordeaux, en région Nouvelle-Aquitaine, a un rayonnement national avec plusieurs centres régionaux et nombre de services à distance.

Si l'on connaît parfois l'UNADEV à travers le financement de chiens guides, grâce aux dons, ses services vont bien au-delà. Une action au quotidien au plus près des personnes pour favoriser leur autonomie, leur épanouissement, et l'accès à une pleine citoyenneté.

L'association se donne aussi pour mission d'informer et de sensibiliser le grand public au handicap visuel. Enfin, elle met en place des actions de prévention gratuites et de financement de la recherche médicale dans le domaine de la vision.



## Problématique rencontrée

Troubles divers de fatigue, de sommeil, de concentration, de nervosité... etc, de nombreux salariés déclarent souffrir de symptôme liés à des risques psychosociaux. Le phénomène n'épargne pas le secteur médico-social et cela impacte le fonctionnement de l'institution. (Absentéisme, turnover...)

L'association APEI Boucle de la Seine a connu ces dernières années un nombre important de salariés présentant des symptômes liés à des risques psychosociaux, notamment dû au harcèlement moral.

C'est pourquoi, l'association APEI boucle de la Seine et l'association UNADEV souhaitent former leurs salariés sur les RPS et plus particulièrement sur le harcèlement moral, dans une optique de bienveillance, d'attention aux autres collègues. Ces deux volets RPS et harcèlement moral devront se faire à distance à travers divers modules d'e-learning. Ceux-ci devront être accompagnés d'une classe virtuelle à destination des chefs de service afin de les outiller pour mettre en place une politique de prévention des RPS au sein de leur service. Les modules et la classe virtuelle seront un premier travail pour mettre en place un groupe de travail en interne afin d'élaborer une procédure dans l'optique de détecter les situations problématiques dans les établissements et actionner les bons leviers pour diminuer les cas de RPS et de harcèlement moral.

Cette formation s'inscrit dans une démarche plus globale de prévention et de QVT.

## ARCHITECTURE ET OBJECTIFS DE FORMATION

### Objectif général :

A l'issue de la formation, les salariés devront être en mesure d'analyser et de prévenir les situations pouvant être ressenties comme présentant des formes d'harcèlement au travail afin de favoriser la bienveillance.

### Objectifs opérationnels

#### Module 1 : prévention des RPS à destination des salariés

- Définir les RPS sous l'angle juridique et savoir les différencier
- Repérer les facteurs qui favorisent l'émergence des risques psychosociaux
- Identifier les conséquences pour les personnes, l'équipe, le management, les personnes accueillies et l'institution
- Repérer les ressources internes
- Identifier les dispositifs de prévention, de recours externe
- Identifier les sanctions possibles définis par le cadre juridique

#### Module 2 : Focus harcèlement moral à destination des salariés

- Identifier le cadre juridique du harcèlement au travail
- Identifier les situations de harcèlement moral ou sexuel au travail (ascendant, descendant, horizontal)
- Identifier les facteurs qui favorisent l'émergence de harcèlement
- Prendre conscience des problèmes liés au harcèlement
- Mesurer les risques liés à l'organisation de travail et aux modes de management
- Agir concrètement en cas de harcèlement



- Prendre conscience de son propre comportement et ses limites afin de permettre l'émergence d'une posture bienveillante et ouverte

#### Classe virtuelle à destination des chefs de service

- Identifier le cadre juridique concernant la prévention des RPS
- Repérer les facteurs de RPS ainsi que leurs conséquences sur la santé
- Apprendre à connaître et gérer son propre stress
- Etre à l'écoute des personnes en situation de souffrance au travail
- Adopter des postures managériales et une communication favorisant le bien-être au travail de son équipe
- Intégrer les principes de prévention des RPS dans les pratiques de management au quotidien

#### Formation du COPIL « Prévention des RPS » :

- Clarifier les objectifs et le rôle du comité de pilotage
- Faciliter l'explication des enjeux perçus
- Outiller à travers des méthodes et outils
- Mettre en relation le groupe avec des ressources existantes
- Fédérer une dynamique de groupe
- Pérenniser une démarche globale de prévention

#### Architecture de l'outil :

- Module e-learning de 60 min maximum sur les RPS avec deux possibilités :
  - o Achat de module sur étagère :
    - Présentation animée, vidéo témoignages, apport théorique attractif
    - Activités pédagogiques : type quizz, jeux, clic and drop...
    - Module générique avec la possibilité d'une contextualisation en amont et aval
  - o Sur Mesure :
    - Présentation animée, vidéo témoignages, apport théorique attractif
    - Activités pédagogiques : type quizz, jeux, clic and drop...
    - Appliquée au secteur médico-social avec quelques focus spécifique handicap
- Module e-learning de 60 min maximum sur le focus harcèlement moral en établissement ESMS
  - o Sur mesure :
    - Présentation animée, mises en situation commentée et analysée (type saynète avec acteurs ou motion design)
    - Activités pédagogiques : type quizz, jeux, clic and drop...
    - Appliquée au secteur médico-social avec quelques focus spécifique handicap
- Classe inversée à destination des chefs de service afin de leurs permettre de porter la dynamique et la réflexion de la formation au sein des équipes. 2 à 3 diffusions sont à prévoir.

A la suite de ces différents modules, un COPIL en interne pourra être créé au sein de l'association APEI Boucle de Seine et l'UNADEV afin de proposer un plan d'action. Le prestataire retenu accompagnera le COPIL à l'élaboration d'un process et d'un plan d'action dans l'optique de détecter les situations problématiques dans les établissements et actionner les bons leviers pour diminuer les cas de RPS et de harcèlement moral. L'application de ce plan d'action pourrait mener à termes à l'animation d'une politique QVT.



- 2 à 3 journées de formation en présentiel pour les membres du COPIL
  - o Définition RPS et harcèlement
  - o Stratégie de communication
  - o Elaboration d'un plan d'action et d'un process :
    - de prévention
    - d'alerte et de signalement
    - de gestion des situations

#### Hébergement des modules :

Dans une optique de suivi, le module devra être hébergé sur une plateforme, un serveur ou un site dédié. Unifaf souhaite idéalement posséder les droits intellectuels des modules. A terme Unifaf n'exclut pas l'idée de pouvoir bénéficier de sa propre plateforme et d'héberger des modules disponible pour l'ensemble de ces adhérents.

### PUBLIC VISE

L'ensemble des salariés de l'APEI Boucle de la seine toute catégorie confondue et certainement de l'UNADEV.  
350 à 450 salariés sur les années 2019/2020.

### ORGANISATION DE LA FORMATION

#### 1. CONDITIONS DE DEROULEMENT :

L'organisme de formation s'engage à :

- Travailler de manière collaborative avec Unifaf et les associations sur ce projet, et adapter les contenus et méthodes aux réalités professionnelles des stagiaires
- Désigner un responsable pédagogique
- Envoyer à Unifaf et à l'association les supports de formation remis aux stagiaires au moins 15 jours avant le démarrage de l'action
- Préciser les fondements théoriques sur lesquels il s'appuiera.
- Faire des recommandations sur :
  - ✓ l'implication de la direction (séminaire de lancement, intégration sur certains temps de la formation, restitution...)
  - ✓ les modalités de collaboration, suivi et restitution avec l'association et Unifaf.
  - ✓ Des temps de regroupements éventuel
- Organiser le suivi administratifs (suivi des temps de connexion, suivi des réalisations pédagogiques, évaluation à chaud et à froid...)

**Par ailleurs, les délégations d'UNIFAF ou d'autres établissements adhérents à UNIFAF pourront reprendre à leur compte ces actions de formation aux mêmes conditions financières jusqu'en 2022.**



- **Profil des intervenants**

**Les intervenants proposés devront posséder**

- Une bonne connaissance du secteur et de ses établissements
- Une expérience conséquente en animation pédagogique et en dynamique de groupe
- Expertise sur la thématique abordée

**2. DUREE :**

- 2 modules d'une heure maximum (Pouvant être composés en plusieurs capsules):
  - o 1 module sur les RPS
  - o 1 module sur le harcèlement
- 2 à 3 jours de formation en présentiel pour le COPIL

**3. CALENDRIER ET RYTHME**

La formation doit se dérouler au second semestre 2019

**4. NOMBRE DE GROUPE :**

200 à 300 personnes

**5. LIEU DE LA FORMATION**

Formation à distance dans un premier temps

Au siège de l'APEI Boucle de Seine pour l'accompagnement du COPIL.

**EVALUATION ET VALIDATION DE LA FORMATION**

- **Une évaluation formative** à l'initiative du formateur, dont l'objectif est de vérifier individuellement que les objectifs pédagogiques ont été atteints, ce qui se traduit par la **remise d'une attestation de compétences** répondant aux exigences de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- **Un bilan oral** lors de la dernière journée de formation et en présence des participants, des formateurs et d'un représentant d'Unifaf Ile de France. Ce bilan a pour objet d'évaluer la pertinence du dispositif de formation, le degré de satisfaction des stagiaires et les éventuelles améliorations à apporter dans la perspective d'une reconduction
- **Un questionnaire de satisfaction** numérique à l'issue des modules
- **Un rapport d'évaluation**, rédigé par le prestataire, analysant les conditions de la mise en œuvre de l'action, notamment au regard des aspects suivants :
  - modalités pédagogiques (pertinence du contenu, des choix pédagogiques)



- évaluation des effets produits par l'action (atteinte des objectifs pédagogiques, autres effets);
- évaluation des acquis
- préconisations d'amélioration et autres besoins de formation repérés

Le rapport sera constitué en 8 parties :

1. Nombre de stagiaires
2. Objectifs de formation,
3. Déroulement/ séquençement des sessions de formation
4. Adhésion des stagiaires à la formation et à la démarche proposée, et aux modalités numériques,
5. Synthèse de toutes les évaluations « à chaud » et verbatim
6. Effets de la formation
7. Pistes d'amélioration et suggestions.

## CRITERES DE SELECTION

Les critères de sélection des candidatures s'apprécieront dans l'ordre suivant :

### 1. Qualité de la proposition de formation à distance

- Adéquation entre les objectifs du cahier des charges et les contenus proposés
- Exemples de prestations réalisées du même type
- Proposition de prestation accompagnée d'une maquette détaillée et lisible ou d'un prototype pour illustrer
- Faciliter d'accès de l'outil
- Pertinences des modalités de suivi

### 2. Qualité de la proposition de formation du COPIL

- Adéquation entre les objectifs du cahier des charges et les contenus proposés
- Originalité et pertinence de l'organisation pédagogique (contenus, méthodes)
- Pertinence des supports pédagogiques
- Pertinence des modalités de suivi et d'évaluation

Une attention particulière sera portée sur la capacité de l'organisme de formation à intégrer une approche multimodale dans ses dispositifs pédagogiques. Cette demande correspond à la volonté d'Unifaf de penser la formation différemment en s'appuyant notamment sur les enseignements des neurosciences et leur impact sur nos méthodes d'apprentissage.

Quelques exemples de moyens qui pourront être proposés :

- ✓ Modèle participatif style « forum », plate-forme collaborative, classe inversée,
- ✓ Padlet, sondage ou quizz, nuages de mot, mind mapping, missions et gamification,
- ✓ Utilisation de capsules vidéo,



Toute suggestion sera la bienvenue.

La formation devra être la plus pragmatique et interactive possible afin de favoriser le transfert en situation de travail. Elle alternera entre apports théoriques et exercices d'analyse de situations.

La formation devra comporter :

- Des apports de contenus théoriques et méthodologiques
- Des temps d'échanges de pratiques
- Des outils concrets et opérationnels : des grilles de lecture et d'analyse afin de mieux comprendre les situations rencontrées
- Des temps d'évaluation formative

**3. Moyens humains mis à disposition de la formation**

- Expérience et qualification des formateurs pressentis

**4. Références de l'organisme dans le secteur d'activité ou dans le domaine de l'action**

**5. Coût jour par type d'intervenant et cout total de la prestation**





## DOSSIER DE CANDIDATURE

### Nom du prestataire

--

### I. Coordonnées

Interlocuteur référent de la mission : Téléphone : Email : N° de SIRET :	
Interlocuteur administratif : Téléphone : Email :	
Adresse :	
Téléphone :	
Fax :	
Site internet :	



- II. *Présentation de l'organisme et référence en lien avec la problématique visée.*  
*Nous vous remercions de préciser le nom, la fonction et les coordonnées des personnes contact.*  
*Nous sommes susceptible de prendre contact avec certains d'entre eux.*  
*Présentation des démarches qualité mise en œuvre*

**Une page maximum**



*III. Analyse de la demande et proposition d'intervention*

**2 pages maximum**

**III-A. Décrivez votre compréhension du contexte et de la demande de l'association. Décrire les enjeux et les objectifs de la formation selon vous.**

**III-B. Présentez les consultants mobilisés sur cette intervention et leur expérience en lien avec la demande (Connaissance : secteur, public, thématique)**

*Joindre les CV des consultants*

**III-C. Décrivez votre approche pédagogique et méthodologique ainsi que les supports utilisés (supports d'intervention et support stagiaires)**



1 extrait des supports sera remis en annexe.

Une page maximum

### III-D. Précisez votre déroulé pédagogique

Module	Objectifs	Contenus	Méthodes et supports	Durée
--------	-----------	----------	----------------------	-------




**IV - Système d'évaluation. Précisez le système ainsi que les critères d'évaluation proposés.**

Une attention toute particulière est accordée à l'évaluation des actions de formation menées. Quelques exemples de supports d'évaluation seront transmis en annexe.

--

**V- Modalités de collaboration avec l'association et Unifaf**



**VI- Eléments financiers**

**Coût de la journée d'intervention** – (incluant : les supports, les frais de déplacement et l'ingénierie en amont)

**TTC**

**Cout de l'évaluation à froid**

**TTC**

*Le dossier complet devra être transmis :*

- en support informatique par messagerie à l'adresse suivante : [heloise.nicolle@unifaf.fr](mailto:heloise.nicolle@unifaf.fr)

Les documents seront présentés sous un format informatique standard : Powerpoint, Word, Acrobat...

**Tout dossier incomplet ne sera pas examiné.**

Une audition des prestataires présélectionnés est à prévoir

La date et les horaires vous seront communiqués ultérieurement. La présence d'au moins un des formateurs pressentis sur cette action est indispensable.

Je certifie l'authenticité des informations portées sur la présente proposition d'intervention

Fait le .....,

En qualité de



Annexe 1 : Fiche synthétique (à renvoyer sous format WORD – 2/3 pages max)

Référence du prestataire	
Références : Connaissance du secteur, du public et de la thématique	
Qualité des intervenants	
Action proposée	
Titre	
Objectifs	
Public et nombre de stagiaires	
Contenu	
Démarche pédagogique	
Supports	
Evaluation	
Durée, rythme et Coût	
Commentaires ou informations diverses	