

Référentiel de Compétences et d'Évaluation

Certificat : Prévenir et accompagner la gestion du stress et des RPS en entreprise en déployant les interventions de prévention primaire, secondaire et tertiaire

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS ÉVALUÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Réalisation du diagnostic de la situation	C1. Mener des entretiens exploratoires avec le client afin de contextualiser sa demande d'appui en gestion du stress et d'évaluer les enjeux	2 modalités : Atelier travaux dirigés Étude de cas	<u>Critère 1</u> : Le candidat mène un entretien exploratoire spécifique. Le candidat formule 2 à 3 questions exploratoire de contextualisation.
	C2. Etablir les diagnostics de situation permettant de mesurer la présence, le niveau, et la typologie des facteurs de stress affectant l'entreprise et les salariés afin de définir précisément la problématique posée		<u>Critère 2</u> : Le candidat identifie les enjeux liés à la présence du phénomène de stress dans l'entreprise : dans son exposé. Le candidat formule des 2 à 3 questions objectives relatives aux enjeux (risques et inconvénients liés à la présence de stress en entreprise).
	C3. Analyser les diagnostics afin de situer, au regard de la problématique posée, les nécessités d'intervention aux trois niveaux de prévention primaires, secondaires et tertiaires (trois niveaux de prévention des RPS en entreprise) afin de choisir la stratégie d'intervention appropriée		<u>Critère 3</u> : Le candidat démontre sa maîtrise d'un protocole de diagnostic (diagnostic Capacité Maximale d'Absorption - CMA, Zone d'influence impact et hors impact...).
	C4. Présenter sa stratégie d'intervention aux commanditaires et aux bénéficiaires des interventions en prévention primaire et/ou secondaire et/ou tertiaire afin de fixer le cadre opérationnel d'intervention		<u>Critère 4</u> : le candidat dresse une analyse objective des facteurs de stress présent et des situations générants du stress en entreprise. <u>Critère 5</u> : le candidat indique le ou les niveaux de prévention des RPS qu'il préconise de mettre en œuvre au regard du cas étudié. <u>Critère 6</u> : Le candidat présente les modalités et spécificités des prévention primaire, secondaire et tertiaire. <u>Critère 7</u> : Le candidat présente les modalités et spécificité de son intervention : - Rôle du coach et contrat - Ethique et déontologie - Limite d'intervention et obligation des parties
Déploiement du processus de prévention, de gestion du stress et des risques psychosociaux	C5. Conduire en collaboration avec l'entreprise une intervention de prévention primaire afin d'accompagner la mise en œuvre d'une stratégie visant à questionner et améliorer l'organisation et les conditions de travail, l'incidence des styles managériaux, la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise	4 modalités : Etude de cas oral : questionnement spécifique et recherche d'indices Etude de cas oral : cas d'une situation dégradée Atelier travaux dirigés Devoir sur table comprenant l'étude d'un document unique	<u>Critère 8</u> : - Le candidat repère les facteurs d'émergence de stress en lien direct avec l'organisation, les conditions de travail, la qualité relationnelle, les styles managériaux, la qualité de vie au travail. - Le candidat cite et explicite le niveau d'intervention primaire. Le candidat évalue les mécanismes de stress de son interlocuteur "client" : <u>Critère 9</u> : il situe à l'oral le niveau de stress de son client selon les trois phases du syndrome général d'adaptation <u>Critère 10</u> : il présente les schémas cognitifs fondamentaux liés au stress <u>Critère 11</u> : Le candidat qualifie les différentes situations dégradées : - dépassement CMA - épuisement - stress post-traumatique - burn-out - sentiment d'incapacité à "échapper" selon les critères techniques en vigueur. <u>Critère 12</u> : Clarté et exhaustivité de l'analyse effectuée par le candidat dans sa restitution <u>Critère 13</u> : Le candidat présente à minima un outil d'intervention spécifique dans le cadre d'une intervention de prévention tertiaire Le candidat maîtrise le protocole d'intervention des outils de gestion de stress : <u>Critère 14</u> : Le candidat met en œuvre un outil adapté à la situation <u>Critère 15</u> : Le candidat est en capacité de mettre en lien les outils avec les mécanismes du stress (les schémas d'évaluation cognitive de Lazarus) <u>Critère 16</u> : La candidate démontre sa maîtrise de la transposition opérationnelle du cadre légal et des dispositions associées (outils RPS-DU, INRS ED6140, INRS ED 6011) <u>Critère 17</u> : Le candidat identifie précisément les risques présents et hiérarchise les propositions d'actions à mettre en œuvre au regard des stratégies choisies
	C6. Mettre en œuvre une stratégie de prévention secondaire collective et individuelle visant à accompagner la compréhension par les salariés de la dangerosité des mécanismes de stress, à mieux gérer leur propre stress et à anticiper leur apparition afin de savoir faire face aux situations stressantes en entreprise		
	C7. Intervenir par un accompagnement spécifique en situation dégradée en déployant une stratégie de prévention tertiaire (épuisement, burn-out, situation d'harcelement et agression psychologique...) afin de préserver l'intégrité des salariés dans le cadre d'une intervention en gestion du stress et des RPS en entreprise		
	C8. Déployer sa démarche de coaching dans le cadre légal en s'appuyant sur la réglementation en vigueur en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux) et dans le respect de la déontologie du coaching		
	C9. Accompagner le client dans l'appropriation de la méthodologie et des éléments d'analyse issue de l'intervention en gestion du stress afin de favoriser la poursuite des actions de prévention dans l'entreprise		
	C10. Collaborer avec l'entreprise dans son obligation de rédiger le "document unique" formalisant l'évaluation des risques psychosociaux et des plans d'actions associés pour la partie gestion du stress au travail et des RPS		