



GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Rythme de l'activité, confrontation à un public en situation difficile, équipes en tension, changements organisationnels... sont autant de sources potentielles de stress lié au travail avec des impacts personnels et professionnels. Compte-tenu des conséquences qui peuvent être lourdes, la loi et la jurisprudence récente invitent les employeurs à travailler sur leur dispositif de prévention des risques psychosociaux (RPS) pour mieux prévenir, repérer et gérer ces situations. De plus, le nouveau cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (lois Rebsamen et Macron) pose un

axe de négociation important sur la qualité de vie au travail.

Si le secteur sanitaire, social et médico-social et, en particulier, les établissements privés non lucratifs ont de réels atouts pour contrer les risques psychosociaux, ils sont en revanche exposés au déni d'un risque si contradictoire avec leurs fondamentaux. Développer la prévention et la qualité de vie au travail permet de travailler en amont en lien avec le projet de l'établissement et sa politique de bienveillance.

OBJECTIFS

- Cerner les enjeux associés aux risques psychosociaux
- Savoir gérer une situation de crise et constituer un dispositif de prévention adapté
- Inscrire une démarche de qualité de vie au travail dans les pratiques managériales



21 et 22 novembre 2018



Paris



632 €
par personne



2 jours

01 53 98 95 03 – formation@fehapp.fr

Prérequis

Connaissances relatives à une fonction managériale et/ou RH

CONTENU

Le contexte et le cadre juridique

Les risques professionnels et les obligations de l'employeur
Responsabilité de l'employeur : cadre juridique et évolution de la jurisprudence sur les RPS
Les enjeux économiques et humains, les conséquences internes et externes

Le repérage des risques psychosociaux

Les éléments de description : stress, harcèlement moral ou sexuel, sexisme, burnout, mobbing, etc.
La complexité des situations : dimension subjective/objective, individuelle/collective, professionnelle/privée, etc.
Approches et modèles explicatifs du stress au travail
Les indicateurs d'alerte et les différents intervenants (médecine du travail, IRP, etc.)

Les facteurs de risques dans les situations de travail

Étude des facteurs de risques psychosociaux
Analyse de situations à risque dans le secteur sanitaire, social et médico-social
Grilles de diagnostic pour élaborer le DUERP

Gérer les risques psychosociaux : un acte de management

Légitimité et limites de l'intervention de l'employeur
Le cadre des établissements privés non lucratifs : risque de déni ; lien avec la bienveillance
Définir un dispositif de gestion d'une situation signalée : étapes et points de vigilance
Construire un plan de prévention des RPS : actions et indicateurs
Le rôle de la ligne hiérarchique et l'intégration dans les pratiques managériales
Analyse de situations difficiles individuelles, collectives ou interindividuelles rencontrées

Développer la « Qualité de Vie au Travail »

De la prévention « offensive » des risques au développement de la qualité de vie au travail
Les leviers et les parties prenantes pour élaborer une politique de qualité de vie au travail
Dialogue social et accords QVT

PUBLICS

- Cadres dirigeants et cadres intermédiaires
- Directeurs et responsables des ressources humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- cas pratiques
- travaux en sous-groupes
- échanges et mutualisation

INTERVENANTS

- Consultant spécialisé en ressources humaines