

GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

SE SAISIR DE LA DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE 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 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 et des conditions de 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 et des conditions de travail permet de travailler en amont en lien avec le projet de l'établissement et sa politique de bientraitance.

OBJECTIFS

- Cerner les enjeux associés aux risques psychosociaux
- Identifier les tenants et les aboutissants de la gestion d'une situation de crise et de la constitution d'un dispositif de prévention adapté
- Analyser les pistes pour inscrire une démarche de Qualité de vie et des conditions de travail dans les pratiques managériales



INTRA



nous contacter



2 jours

01 53 98 95 03 – formation@fehap.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, CSE, 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 bientraitance
- 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 et des conditions de travail (QVCT)

- QVCT : quelles définitions, quelles actions, quels effets ?
- L'articulation des facteurs de risques psychosociaux dans la démarche QVCT
- Opportunité de la réponse QVCT dans un établissement privé solidaire

PUBLICS

- Cadres dirigeants et cadres intermédiaires
- Directeurs et responsables des ressources humaines
- Tout professionnel concerné

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Pédagogie interactive alternant :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Cas pratiques
- Travaux en sous-groupes
- Échanges et mutualisation

Grille d'auto-évaluation des acquis de la formation

INTERVENANTS

- Consultant-formateur en ressources humaines