

# PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## VERS LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Rythme de l'activité, changements organisationnels, pénibilité, ... 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, la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014, donne la possibilité d'une négociation unique 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 la démarche dans les pratiques managériales

### CONTENU

#### Le contexte et le cadre juridique

Les risques professionnels et leur évolution

Les accords importants : accords-cadres européens, Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail, la loi du 5 mars 2014

La responsabilité de l'employeur

Le risque « humain », les conséquences internes et externes

#### Le repérage des risques psychosociaux

Les éléments de description et leur complexité (dimension subjective/objective, dimension individuelle/collective, sphère professionnelle/privée...)

Le repérage des alertes et l'acte de signalement

Les différentes parties prenantes (médecine du travail, CHSCT...)

#### Les facteurs de risques dans la situation de travail

Étude des 6 facteurs de risques au regard des emplois en établissement et service

Analyse de situations difficiles individuelles, collectives ou interindividuelles rencontrées dans le secteur sanitaire, social et médico-social

Construction d'une grille de diagnostic de vulnérabilité adaptée au secteur

#### Gérer les risques psychosociaux : un acte de management

La question de la légitimité et des limites de l'intervention

La question de la communication interne voire externe

Le cadre des établissements privés non lucratifs : atouts et freins ; le risque de déni ; le lien avec la bienveillance

Le rôle de la ligne hiérarchique : détecter, alerter, accompagner et se faire accompagner

Les points de vigilance dans les pratiques managériales

#### Développer la qualité de vie au travail

De la prévention des risques au développement de qualité de vie au travail

Les leviers et les partenaires: qualité de management, organisation et conditions de travail, information et communication, accompagnement et action sociale...

La construction du dispositif, les outils et indicateurs : atelier

#### Élaborer et négocier un accord avec les partenaires sociaux

Implication des IRP, droit d'alerte

Les éléments de négociation

Exemples d'accords d'entreprises



15 & 16 octobre 2015



Paris



632 €  
par personne



2 jours



01 53 98 95 03



formation@feharp.fr

JANVIER

FÉVRIER

MARS

AVRIL

MAI

JUIN

JUILLET

AOÛT

SEPTEMBRE

OCTOBRE

NOVEMBRE

DÉCEMBRE

### 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

### INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

