

GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

ET DÉVELOPPER «LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL»

Rythme de l'activité, interactions dans les tâches, 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, 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 une démarche de qualité de vie au travail 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, 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

Les facteurs de risques au regard des emplois du secteur sanitaire, social et médico-social
Analyse de situations difficiles individuelles, collectives ou interindividuelles rencontrées
Construction d'une grille de diagnostic de vulnérabilité adaptée au secteur

Gérer les risques psychosociaux : un acte de management

Légitimité et limites de l'intervention de l'employeur
La gestion de la communication interne voire externe
Le cadre des établissements privés non lucratifs : atouts et freins ; risque de déni ; 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 la qualité de vie au travail
Les leviers et les partenaires pour élaborer une politique de qualité de vie au travail
La construction du dispositif, les outils et indicateurs

Élaborer et négocier un accord avec les partenaires sociaux

Le rôle des IRP dans la démarche
Les éléments de négociation avec les IRP
Exemples d'accords d'entreprises.



23 & 24 novembre 2016



Paris



632 €
par personne



2 jours



01 53 98 95 03



formation@fehapp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

Prérequis

Connaissances relatives à une fonction managériale et/ou RH

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