



# GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## ET DÉVELOPPER «LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL»

**R**ythme 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  
Grilles de diagnostic et analyse des RPS pour l'élaboration du DUERP  
Construction d'un dispositif de repérage et de prévention des RPS

#### 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  
Analyse de situations difficiles individuelles, collectives ou interindividuelles rencontrées

#### 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.

<b>23 &amp; 24 novembre 2017</b> <b>Paris</b> <b>632 €</b> par personne <b>2 jours</b> <b>01 53 98 95 03</b> <b>formation@fehapp.fr</b>	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