

Compétences visées

Élaborer une politique de prévention des RPS durable, dans une démarche de co-construction.

Objectifs et contenus

Construire une culture commune autour des RPS

- L'environnement juridique : contexte législatif, rôle des instances, santé au travail.
- Les enjeux de la prévention des risques psychosociaux : absentéisme, santé au travail, performance, coût RH.
- Le document unique des risques professionnels : priorisation des risques, place des RPS, logique danger, risque, trouble, gravité et fréquence.
- Les risques psychosociaux de quoi parle-t-on : identification et lectures de situations de travail, causes et tensions au travail.
- La santé mentale et le risque psychique.
- Le processus de constitution des RPS : exigences du travail, travail réel, vécu, exigences individuelles et collectives.
- Les facteurs déterminants et aggravants : risques à combattre, prévenir, maîtriser.
- Les composantes de la situation de travail : organisation, soutien social, management.

Identifier les différentes étapes de la démarche de prévention des RPS

- La structuration de la démarche de prévention : groupe projet (RH, encadrement, représentants des personnels, médecin du travail...).
- La délimitation des rôles et missions de chacun des acteurs internes et externes.
- Le prédiagnostic : analyse des données internes (bilan social, rapport annuel des services de santé au travail, projet d'établissement, projet social, enquêtes par questionnaire...).
- Le diagnostic partagé : analyse des situations problème (ANACT), entretien sur le travail réel, observation.
- La cartographie des risques psychosociaux identifiés dans l'établissement.
- Le choix des indicateurs de suivis et des modalités d'intégration des RPS dans le DUERP.

Élaborer un plan d'actions de prévention

- Le contrôle et l'évaluation des actions mises en œuvre : reprise des indicateurs choisis (AT, absentéisme, MP...), événements indésirables, suivi du tableau récapitulatif du plan d'actions (PAPRIPACT).
- La démarche continue d'amélioration : système de management de la SST (bilan et mesure corrective, réajustement du DUERP).
- La communication à l'attention des salariés : *feed-back* et perspectives.
- La continuité du groupe projet : perspective, place du CHSCT.

Évaluer les actions de prévention des RPS mises en œuvre

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Diagnostic partagé.
- Analyse de situation.

Personnes concernées

Tout professionnel de santé engagé dans la politique de prévention, membre du CSE...

Valeur ajoutée

Cette intervention permet à la direction et aux acteurs-clés de la prévention des Risques PsychoSociaux de s'impliquer pleinement pour mener un audit et la mise en œuvre d'un plan de prévention des RPS. Les savoir-faire acquis au cours de cette démarche accompagnée sont les garants de la pérennité du projet co-construit. Les outils et méthodes employés : ANCT, INRS.

Pré-requis

Aucun

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021 organise la mise en place des comités sociaux d'établissement à la place des comités techniques d'établissement et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics de santé, sociaux et médicosociaux et les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.
- Article L4121-1, L4121-2 du code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et met en œuvre les mesures prévues dans l'article L4121-1.
- Instruction N° DGOS/RH3/DGCS/4B/2014/321 du 20 novembre 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.
- Articles L1152-1 et L 1152-4 du code du travail : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.
- Article L1153-1 et L1153-5 du code du travail : aucun salarié ne doit subir des faits : 1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit de tiers. Cette interdiction vaut également pour toute « personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation » (article L1153-2). Il prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.
- Études statistiques sur les conditions de travail et les risques psychosociaux, DGAFP, avril 2019.
- Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2014/321 du 20 novembre 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.
- Circulaire du premier ministre du 20 mars 2014 : mise en œuvre de plan national pour la prévention des RPS.
- Accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux, 22 octobre 2013. Obligation des employeurs public à élaborer un plan d'évaluation et intégré au DUERP et prévention des RPS.
- Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail.

Mise à jour le : **27/05/2024**