

Compétences visées

Être capable de repérer, analyser et prévenir les Risques PsychoSociaux dans son environnement de travail en santé.

Objectifs et contenus

Construire une culture commune des Risques PsychoSociaux

- Le cadre juridique et institutionnel : obligations employeur, responsabilités, rôle des instances (CSE/F3SCT), santé au travail, médecine du travail.
- Le pourquoi de la prévention : impacts sur la santé, le collectif, la qualité des soins, absentéisme, turn-over, désorganisation, coût RH.
- Le DUERP : place des RPS, logique *danger/risque/dommage*, critères de gravité/fréquence/maîtrise, priorisation et plan d'actions.
- Les Risques PsychoSociaux : de quoi parle-t-on concrètement, familles de RPS, exemples en santé, lecture de situations de travail.
- La santé mentale et le risque psychique : repères, frontières (souffrance au travail *versus* pathologie), stigmatisation, signaux faibles.

Comprendre comment se constituent les RPS

- Le processus : exigences du travail, travail réel *versus* travail prescrit, marges de manœuvre, vécu, exigences individuelles et collectives.
- Les facteurs déterminants/aggravants : charge, intensité, conflits de valeurs, incertitude, reconnaissance, sécurité, ressources.
- Les composantes de la situation de travail : organisation, management, soutien social, coopération, interfaces (services, métiers).
- Le repérage : situations typiques Risques PsychoSociaux, signaux d'alerte, irritants organisationnels, zones à risque (pics d'activité, réorganisation, tensions).

Objectifs complémentaires

Appréhender la démarche de prévention

- Les étapes d'une démarche : cadrage, diagnostic, analyse, priorisation, plan d'actions, suivi/évaluation.
- La prévention primaire/secondaire/tertiaire : agir sur l'organisation (primaire), renforcer compétences/ressources (secondaire), prise en charge (tertiaire).
- L'analyse d'une « situation-problème » : description factuelle, perceptions, causes, effets, niveaux d'action (individu/équipe/organisation).
- Les actions d'accompagnement de l'activité : organisation du travail et performance, conduite du changement, QVCT, régulations (staff, débrief, REX).
- Le dialogue social et le management : rôles, articulation, méthode de décision, co-construction, gestion des désaccords.
- Les ressources internes/externes : RH, managers, référents, SST, psychologues, inspection, ANACT... et « qui fait quoi ».
- Les indicateurs : vigilance, alerte, suivi (absentéisme, turn-over, EVS, incidents, conflits, charge, qualité, retours terrain).

Méthodes

- Apports théoriques, méthodologiques.
- Analyses de situations et d'impacts.
- Grille de lecture.

Valeur ajoutée

Cette formation ne se contente pas d'expliquer les RPS, elle produit des outils réutilisables qui rendent la prévention possible. Avec le lexique partagé et la grille RPS proposée et co-construite, tout le monde parle enfin la même langue : nous sortons des jugements (« ça va mal ») pour qualifier des situations de travail de façon claire et comparable. La cartographie des irritants et/ou un arbre causes/effets transforme le ressenti en diagnostic actionnable. Le repérage des tensions récurrentes, de leurs causes organisationnelles et de ce qui aggrave ou protège, évite de tomber dans le « c'est la fragilité des personnes ». Le passage à l'action est possible avec un : qui fait quoi, à quel horizon, avec quels signaux de vigilance et de suivi. Résultat : une démarche concrète, qui améliore à la fois la santé au travail, la qualité des soins et la stabilité des équipes.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique
- Circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 : mise en œuvre de plan national pour la prévention des RPS.
- 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
- Plan de sante au travail de la fonction publique (2022-2025)
- Guide méthodologique d'aide à l'identification ,l'évaluation et la prevention des RPS dans la fonction publique GAFFP - Bureau de la communication -Juillet 2014
- 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.

Mise à jour le : **01/04/2026**