



CARE FORMATION

Cultiver l'Apaisement, Réduire l'Épuisement

Nouveauté 2025

MANAGERS EN SANTE : PREVENIR ET AGIR FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

RISQUES PSYCHOSOCIAUX



CARE FORMATION

Cultiver l'Apaisement, Réduire l'Épuisement





FORMATION
MANAGERS EN SANTE
PREVENIR ET AGIR FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)
UN LEVIER DE BIEN-ÊTRE ET DE PERFORMANCE EN ETABLISSEMENT

(Durée : 2 jours (14 heures))

Public

Cadres et managers du secteur sanitaire et médico-social (directeurs d'établissements, responsables d'unités, cadres de santé, coordinateurs).

Prérequis

Aucun

Conditions de réussite

Cette formation est intégrée dans le projet de prévention des risques professionnels de l'entreprise (plan de prévention).

Préalablement à l'organisation des séances de formation, il est fondamental qu'un travail approfondi de la demande de l'entreprise soit réalisé afin d'appréhender les conditions de mise en œuvre de la formation et de la positionner au regard des étapes de la démarche de prévention des risques professionnels.

Conditions de mise en œuvre de la formation

- Composition des groupes
- Choix des situations de travail présentées
- Participation sur le volontariat
- Confidentialité maximale des échanges
- Protection de la parole
- Recentrage sur l'activité de travail
- Transparence sur le déroulement de l'action de prévention pour les acteurs de l'entreprise

CARE FORMATION

N°SIRET : 000 000 000 00000 - APE : 8559A

Déclaration d'activité enregistrée sous le N° : 0000000000 auprès de la DREETS

Enregistrée DPC sous le N° : 0000

www.care-formation.com

Cultiver l'apaisement, Réduire l'épuisement
Règles de déontologie du consultant-formateur

Le travail du consultant-formateur ne peut se réaliser que dans le respect de valeurs éthiques fortes.

Anonymat : ses analyses portent sur les fonctionnements observés au sein de l'entreprise, leurs liens avec le travail et leurs répercussions générales, notamment sur la santé physique et mentale des salariés. La restitution est anonyme et exclut toute recherche de responsabilité individuelle.

Confidentialité : tout ce qui aura pu être dit ou compris de la sphère privée ou subjective des personnes est couvert par le secret professionnel du consultant-formateur. Ces informations ne pourront faire l'objet de divulgation ou de restitution sous quelque forme que ce soit. La confidentialité s'applique également aux informations fournies au consultant-formateur par l'entreprise dans le cadre de sa mission ainsi qu'au contenu de son intervention.

Impartialité : le consultant-formateur s'interdit tout jugement de valeur et veille à ce que ses prises de position soient impartiales. Il s'exprime toujours en son nom propre et conserve une posture de tiers entre l'employeur et les représentants du personnel ou les salariés.

Intégrité : le consultant-formateur doit agir indépendamment de tout intérêt particulier ou commercial de nature à influencer sur son intervention. Dans le cas contraire, il doit s'en ouvrir à l'entreprise.

Professionalisme : le consultant-formateur ne doit accepter que les missions relevant de son champ de compétences

(ED6070, p.10)

- Comprendre le lien entre RPS et risque professionnel
- Connaître les différentes définitions des RPS (stress, violences internes, violences externes)
- Connaître les autres catégories de RPS et leurs spécificités
- Identifier les facteurs liés à l'activité de travail à l'origine des RPS, leurs effets et conséquences pour la santé
- Repérer les indicateurs de situations dégradées
- Identifier les enjeux humains, sociétaux, économiques et réglementaires des RPS
- Connaître les obligations légales de l'employeur en matière de déclaration AT/MP applicables aux RPS
- Reconnaître l'importance de la prévention primaire pour une action pérenne sur le travail

Contenu

- Les RPS comme risques professionnels
- Stress, Violences internes, Violences externes
- Facteurs de risques et conséquences
- Les différents indicateurs
- Les enjeux
- Les obligations de l'employeur
- La prévention des RPS

Méthodes et outils

La formation alterne exposés théoriques, études de cas pouvant être issues de l'expérience professionnelle des participants, expérimentation des différentes méthodes et outils, échanges centrés sur le travail.

Modalités d'évaluation

Une attestation de fin de formation est délivrée par l'intermédiaire de CARE Formation aux participants qui ont suivi la totalité de la formation et répondu favorablement aux épreuves d'évaluation.

Modalités de la formation

Face à face pédagogique : 14 heures (2jours).
Effectif maximum : 12 stagiaires.

Intervenant

L'encadrement de la formation est assuré par un formateur RPS certifié par le réseau prévention.

CARE FORMATION

N°SIRET : 000 000 000 00000 - APE : 8559A

Déclaration d'activité enregistrée sous le N° : 0000000000 auprès de la DREETS

Enregistrée DPC sous le N° : 0000

www.care-formation.com

PROGRAMME DE FORMATION
PREVENIR ET AGIR FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)
UN LEVIER DE BIEN-ÊTRE ET DE PERFORMANCE EN ETABLISSEMENT

JOUR 1

9h00 – 12h30	<p>Ouverture de la formation Présentation du formateur, des stagiaires, recueil des attentes Rappel des modalités en lien avec les RPS Objectifs de la formation</p> <p>1. Les RPS : un enjeu de santé et un risque professionnel Les RPS sont des risques professionnels qui impactent la santé des travailleurs et le bon fonctionnement des établissements médico-sociaux. Ils résultent de contraintes organisationnelles, relationnelles et émotionnelles pouvant générer stress, souffrance psychologique et conflits au travail.</p> <p>2. Comprendre les différentes catégories de RPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stress au travail : déséquilibre entre exigences professionnelles et ressources disponibles. • Violences internes : harcèlement moral, conflits interpersonnels, management toxique. • Violences externes : agressions des patients, familles, visiteurs. • Autres facteurs : surcharge cognitive, isolement, déséquilibre vie pro/vie perso.
--------------	---

13h30 – 17h00	<p>3. Identifier les causes et conséquences des RPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facteurs de risques : charge de travail excessive, manque de reconnaissance, tensions hiérarchiques, environnement stressant. • Conséquences : détérioration de la santé mentale (burn-out, dépression), augmentation des arrêts de travail, baisse de la qualité des soins, tensions au sein des équipes. <p>4. Détecter les signaux d’alerte et les situations dégradées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs individuels : absentéisme, irritabilité, démotivation. • Indicateurs collectifs : conflits récurrents, augmentation du turn-over. • Indicateurs organisationnels : surcharge de travail, plaintes récurrentes des salariés.
---------------	--

JOUR 2

9h00 – 12h30	<p>5. Les enjeux des RPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enjeux humains : préserver la santé des soignants et des équipes. • Enjeux sociétaux : maintenir l’attractivité des métiers du médico-social.
--------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeux économiques : réduire le coût des arrêts maladie et des erreurs médicales. • Enjeux réglementaires : obligation de prévention pour l'employeur sous peine de sanctions.
	<p>6. Les obligations légales en matière de prévention des RPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article L.4121-1 du Code du travail : l'employeur a l'obligation de protéger la santé mentale et physique de ses salariés. • Déclaration des AT/MP liés aux RPS : reconnaissance des maladies professionnelles. • Intégration des RPS dans le DUERP : évaluation et plan d'action obligatoire. • Rôle du CSE et des instances représentatives dans la prévention des RPS.
<p>13h30 – 17h00</p>	<p>7. La prévention des RPS : une approche globale et durable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévention primaire (agir sur l'organisation du travail) : <ul style="list-style-type: none"> - Adapter les charges de travail - Favoriser un management bienveillant - Former les cadres à la gestion des RPS • Prévention secondaire (accompagner les salariés dans la gestion du stress). • Prévention tertiaire (prise en charge des salariés en souffrance). <p>Quiz d'évaluation</p> <p>Bilan de fin de formation</p>