

RESPECT

Actions 2019

**Prévention des risques psychosociaux
en milieu hospitalier**



Un autre regard sur les ressources humaines

RESPECT



Organisme référencé DATA DOCK

32 années d'expériences dans le secteur de la Santé, permettant de proposer dans le cadre de la maîtrise des risques psychosociaux et du développement de la qualité des soins,

Un concept novateur et efficace :

- Accompagner les établissements, dans le cadre d'actions spécifiques, en vue de les aider à développer une politique globale centrée sur la promotion du bien-être psychosocial. Politique visant, à la fois, la maîtrise des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité des soins**
- Des actions créatives et « sur mesure » pour s'adapter aux individus, à la culture, aux objectifs de chaque établissement**
- Une approche pédagogique humaniste et concrète, visant des résultats immédiats et durables sur le terrain**

RESPECT

NOS ACTIONS

Les actions proposées ont été réfléchies et élaborées par nos intervenants à partir de leur expérience de terrain au sein des établissements du secteur de la santé.

Soutien du personnel en difficultés

Cette action vise à mettre en place, au sein d'un établissement, un dispositif ayant pour objectif de soutenir le personnel en difficultés, de traiter les sentiments de démotivation, de colère, les états de stress ou de dépression chroniques, et de prévenir l'épuisement professionnel et les arrêts de travail à répétition.

Ce dispositif comprend des « Journées ressources » accompagnées d'un suivi entre les séances.

Les « Journées ressources »

- Séance de 7 H / rythme à déterminer avec l'établissement (tous les 1 ou 2 mois)
- Elles proposent aux participants :
 - < un espace et un temps d'écoute et de parole, où peuvent être abordées toutes les difficultés individuelles, avec calme et sérénité, dans un climat de confiance
 - < des ateliers spécifiques permettant de se ressourcer
 - < la transmission de méthodes et d' outils leur permettant, en toute autonomie , de mieux gérer les difficultés et les obstacles de la vie professionnelle

Le suivi :

Entre les séances, les participants bénéficient d'un accompagnement/soutien : ils peuvent solliciter un entretien avec l'intervenant. Entretien pouvant se dérouler par mail, téléphone, ou au sein même de l'établissement.

L'action est assurée par un Psychologue / Psychothérapeute / Formateur ayant une solide expérience du secteur de la Santé.

RESPECT

Gestion de crise

Cette action propose d'accompagner une équipe ou un Service en difficultés, afin de l'aider à gérer une période de crise, à (re)trouver un « équilibre » durable.

Plusieurs phases :

Phase 1 : Etat des lieux : Identification et Analyse des problématiques

Phase 2 : Elaboration d'un plan d'actions * en concertation avec l'équipe ou le service concerné

Phase 3 : Réalisation des actions correctives

Phase 4 : Suivi / Accompagnement

Phase 5 : Bilan / Evaluation / Réajustements nécessaires

* Exemples d'actions : Coaching de l'encadrement, Groupe parole, Accompagnement sur le terrain, Réunion de régulation interdisciplinaires, Création et/ou Transmission d'outils ...

L'action est assurée par 2 intervenants Consultants / Formateurs / Psychologues

Améliorer la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail du personnel de santé est une composante essentielle de la qualité des soins. Elle a un lien certain avec la bienveillance tant individuelle (disponibilité, écoute, respect, motivation, mise en acte des compétences et potentiels professionnels), que collective (collaboration, cohérence et harmonie du travail d'équipe).

Elle est aussi à l'origine du niveau d'absentéisme, du climat relationnel et social régnant au sein de l'établissement, et par là même de la qualité de son « fonctionnement global » .

Améliorer le confort de vie au travail du personnel, c'est aussi prévenir les pathologies professionnelles variées tels que états dépressifs, syndromes d'épuisement professionnel, états de stress chronique, maladies psychosomatiques, TMS.

RESPECT

L'action que nous proposons vise à créer, au sein d'un établissement, un « Dispositif » permanent, permettant d'améliorer le confort de vie au travail du personnel, de le redynamiser, de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel des individus. Par là même de réduire les tensions quotidiennes, de restreindre les arrêts de travail, et d'améliorer la qualité de la prise en soin.

Ce « Dispositif » intègre, à la fois, le développement d'une politique de prévention centrée sur la promotion du bien être psychosocial au sein de l'établissement, des actions ponctuelles ou permanentes et des outils agissant sur les facteurs définissant la qualité de vie au travail du personnel, soient :

- **La qualité du management, des relations sociales et professionnelles** : écoute, respect, information, dialogue social, participation aux décisions
- **La qualité du contenu du travail** : autonomie, variété des tâches, degré de responsabilité, gestion sereine de la charge de travail, motivation et sens de son travail
- **La qualité de l'organisation de travail**
- **L'hygiène de vie au travail**
- **La possibilité de réalisation et de développement personnel et professionnel** : formation, développement des compétences
- **La conciliation de la vie professionnelle et personnelle** : rythme, horaires de travail, gestion des interactions entre vie personnelle et professionnelle

Il est élaboré sur mesure à partir de l'existant, prenant en compte la culture, les objectifs, les moyens et les contraintes de l'établissement. Ainsi il peut :

- viser un seul service, plusieurs services simultanément ou l'ensemble de l'établissement.
- s'attacher à agir sur un, plusieurs, ou l'ensemble des facteurs déterminant la qualité de vie au travail, (qualité du management et des relations sociales, qualité du contenu du travail, de l'organisation de travail, l'hygiène de vie au travail du personnel, possibilité de réalisation et de développement personnel et professionnel, conciliation de la vie personnelle et professionnelle).

La réalisation de l'action s'effectue en plusieurs phases, sur une durée variable, fonction des objectifs et axes d'action déterminés (de 6 mois à 2 ans).

RESPECT

LES DIFFERENTES PHASES

PHASE 1 / Etat des lieux

- Audit
- Analyse de terrain

PHASE 2 / Création du Dispositif et élaboration du plan d'action par l'organisme

- Elaboration du dispositif : « Philosophie, Objectifs, Contenu, Actions, Outils,, Moyens, Acteurs...
- Plan d'action : Calendrier , Actions intermédiaires nécessaires, Modalité d'intervention de l'organisme, Méthode et outils d'évaluation

PHASE 3 / Finalisation du Dispositif avec le personnel dirigeant et l'encadrement

- Présentation du Dispositif et du plan d'action à l'établissement
- Mise en place d'un groupe pilote

PHASE 4 / Information et implication du personnel

Pour rendre possible efficace et durable dans le long terme un tel Dispositif, il semble nécessaire d'impliquer l'ensemble du personnel concerné dès le départ en l'informant sur la démarche et les actions, en écoutant ses accords, désaccords, critiques, en le rendant acteur du processus (participation à la mise en place, désignation de référents ...)

PHASE 5 / Réalisation des actions intermédiaires préparant « la mise en marche » du Dispositif

- Formation de l'encadrement à la « gestion » du Dispositif
- Transmission d'outils au personnel

PHASE 6 / Mise en place du dispositif et expérimentation

PHASE 7 / Evaluation et réajustements nécessaire

- Analyse de terrain / Retour du personnel
- Réunion groupe pilotage

PHASE 8 / Poursuite de l'action et suivi de l'organisme

- Réunions régulières du groupe de pilotage
- Accompagnement sur le terrain de certaines actions par l'organisme

PHASE 9 / Evaluation long terme du dispositif

- Questionnaire de satisfaction proposé aux usagers
- Retour de l'encadrement à propos de la gestion des ressources humaines

RESPECT

Formations Intra

Elles sont conçues « sur mesure » et intègrent un Suivi (12 mois) qui est assuré sur le terrain ou à distance par les formateurs.

Tout personnel

- Gestion du stress dont le stress relationnel
- Prévenir l'épuisement professionnel
- Gestion du temps et de la pression liée à la charge de travail
- Prévention et gestion de l'agressivité
- Atelier Psychologie positive pour améliorer la qualité de sa vie au travail
- Le Bien être au travail : stratégies et outils
- Gestion et organisation du temps de travail

Encadrement

- Accompagner le personnel en difficultés
- Comment prévenir les risques psychosociaux au sein de son service
- Développer la qualité de la communication et des relations au sein d'une équipe
- Gestion et organisation du temps de travail

Formations Inter-établissements

- Gestion du stress dont le stress relationnel
- Le Bien être au travail : stratégies et outils



15 Chemin de l'Arquillere 69170 TARARE

SITE : www.respect-psy.com

Téléphone : 04 69 36 43 73

Mobile : 06 11 49 07 85

Messagerie : respect-contact@sfr.fr