



## Prévention des risques psychosociaux en établissement de soin

Parcours  
d'accompagnement

# Le contexte hospitalier

---

## ➤ Constraintes

- ❖ Santé et sécurité des salariés (RPS, ...)
- ❖ Re-structuration des services de santé, (ex : création de pôles pour les services publics, ...), réorganisation des missions et des tâches, ...
- ❖ Rentabilité des actes de soins (T2A...)

## ➤ Constats

- ❖ Les RPS : une problématique avérée du monde soignant et notamment hospitalier
- ❖ Restructuration des établissements : nouvelle organisation de gestion des équipes et volonté de maintien de la qualité des soins
- ❖ Gestion des soins et en supplément gestion comptable des actes de soins : introduction de la culture de résultat et du management par objectifs

# Le contexte hospitalier

## La problématique RPS (1/2)

Etude **SUMER 2010** / secteur de la fonction publique hospitalière (FPH)

### ➤ Les salariés de la FPH

- ❖ apparaissent les plus exposés à une **forte « demande psychologique »** concernant la « tension au travail » c'est-à-dire charge mentale engendrée par l'accomplissement des tâches (mesure : questionnaire de Karasek)
- ❖ mais la latitude décisionnelle y est assez bonne

# Le contexte hospitalier

## La problématique RPS (2/2)

Etude **SUMER 2010** / secteur de la fonction publique hospitalière (FPH)

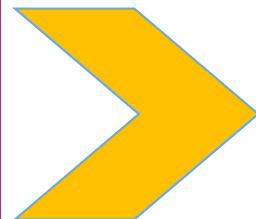
- Les principaux facteurs de risque psychosociaux sont :
  - ❖ Horaires atypiques
    - ✓ Dimanche et jours fériés : 62 % dans la FPH, 33,3 % pour les salariés en moyenne.
    - ✓ Pas les mêmes horaires tous les jours : 38,4% FPH vs 22,7 salariés en moyenne
  - ❖ Horaires morcelés : 65 % des agents des fonctions publiques hospitalières et de l'État contre 57% dans l'ensemble des secteurs.
  - ❖ Les charges lourdes (16 % salariés FPH) et la station debout (1/3 salariés FPH)
  - ❖ La crainte de conséquences graves en cas d'erreur : identifiée par 2/3 des salariés en moyenne, et par ¾ des salariés de la FPH
  - ❖ Le manque de moyens matériels : 27,2 % FPH vs 16,6 % salariés en
  - ❖ Les restructurations
  - ❖ Les transports
  - ❖ Les tensions avec le public (Au moins 1 agression dans les 12 derniers mois): 23,9 % pour les agents de la FPH vs 15,1 % salariés en moyenne

# Créer La Vitalité

## Pourquoi faire appel à nous?

### Les besoins et obligations des établissements de soin

- ✓ Répondre à l'obligation légale de santé et de sécurité en entreprise (Prévention des RPS, ...)
- ✓ Maintenir la cohésion et la motivation des équipes
- ✓ Répondre aux exigences de rentabilité économique
- ✓ Maintenir une qualité de soins élevée



### Notre réponse: la Prévention Santé et la Vitalité

- ✓ **Transformer les obligations en opportunité**
- ✓ **Faire de la santé et du bien-être des soignants un levier** incontournable de performance humaine et économique
- ✓ **Structurer une stratégie préventive**

# Créer La Vitalité



## Notre ingénierie

# Les outils pédagogiques du Leadership Ethique®

La pédagogie de Créer La Vitalité repose sur le référentiel du Leadership Ethique®

- Le Leadership Ethique® prend en compte dans les décisions, les actions et les stratégies, les besoins universels et fondamentaux de tous les êtres humains
- En matière de santé, le Leadership Ethique® permet de
  - ❖ Sortir d'une lecture intellectuelle des chiffres
  - ❖ Se connecter au **vécu humain**
  - ❖ Sortir des leurres et accepter les constats
  - ❖ Prendre conscience réellement des enjeux
  - ❖ Réorienter les organisations pour remettre la santé au cœur des stratégies et des fonctionnements
  - ❖ Apporter la **vitalité en tant que repère positif et constructif**

Repères essentiels  
en matière de  
prévention des RPS

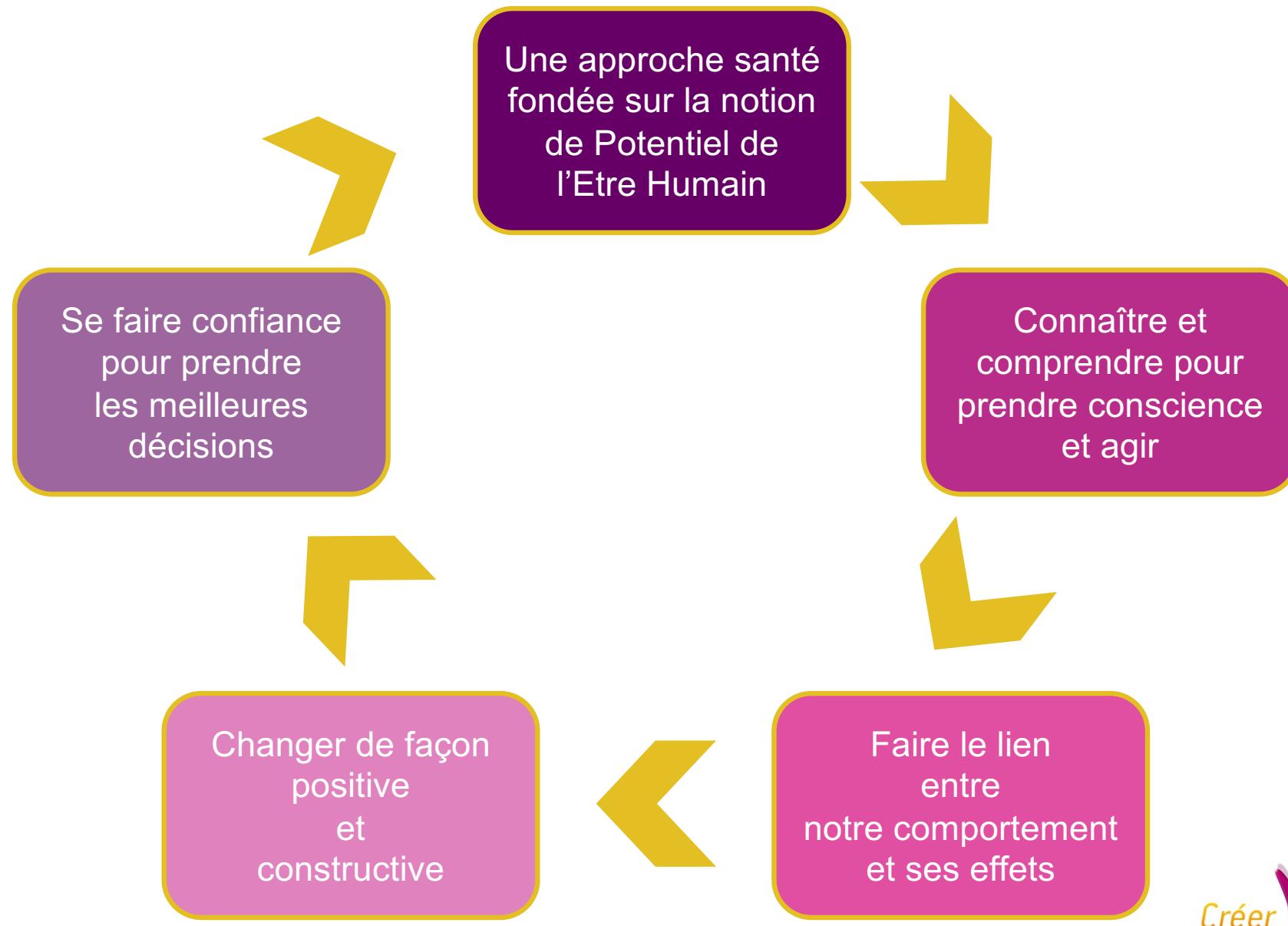
# La pédagogie de Créer La Vitalité

---

## ➤ La pédagogie comporte

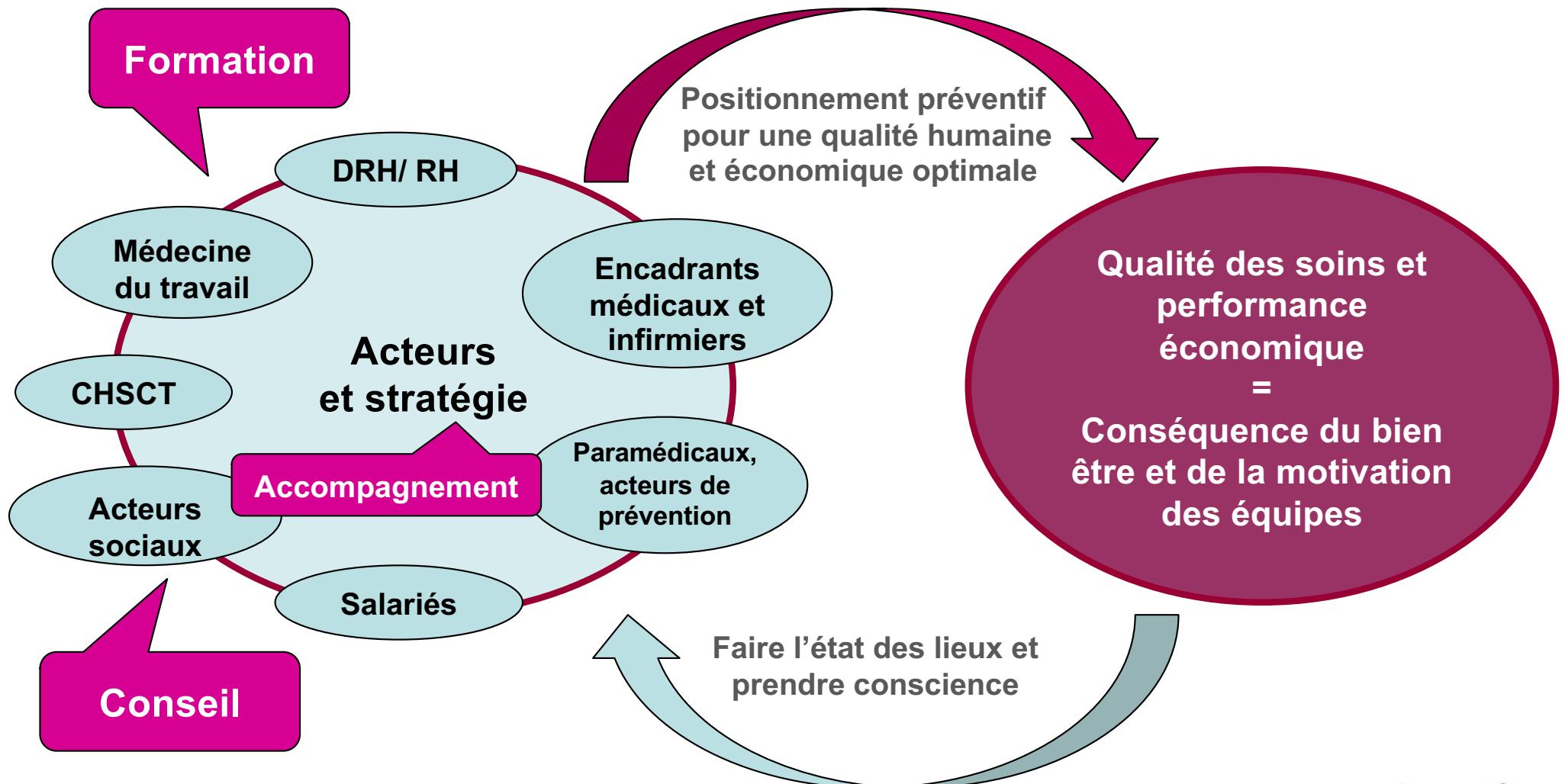
- ❖ **Des apports théoriques:** connaissances sur les constats de non santé, définitions (RPS, stress), les mécanismes et le vécu du stress, les conséquences en matière de santé et économiques, les aspects juridiques, principaux repères du Leadership Ethique® permettant une compréhension plus fine du stress et de ses conséquences et d'acquérir les outils de repositionnement
- ❖ **Du travail individuel et en sous groupes**
- ❖ **Des mises en situation**
- ❖ Des décisions pratiques et élaboration de **plans d'action** individuel ou collégiaux
- ❖ Un temps de **mise en pratique** entre les journées de formation
- ❖ **Un bilan** des acquis en fin de formation

# Une pédagogie motivante et ludique



# Prévention des risques psychosociaux

Levier incontournable de performance humaine et économique



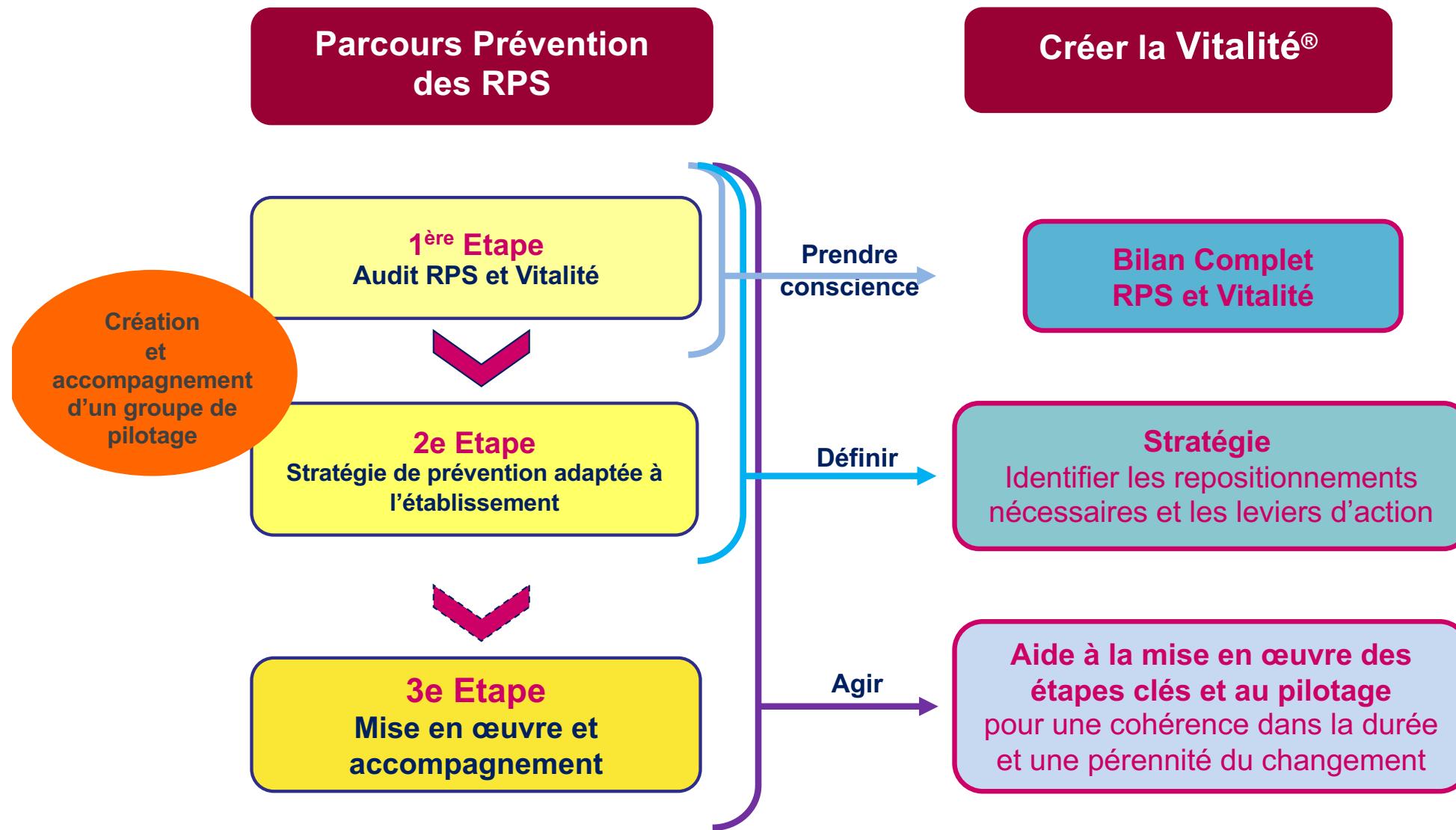
# Le parcours RPS



**Le parcours « Prévention des RPS »  
en établissement de soins**

CONFIDENTIEL

# Le parcours « Prévention des risques psychosociaux »

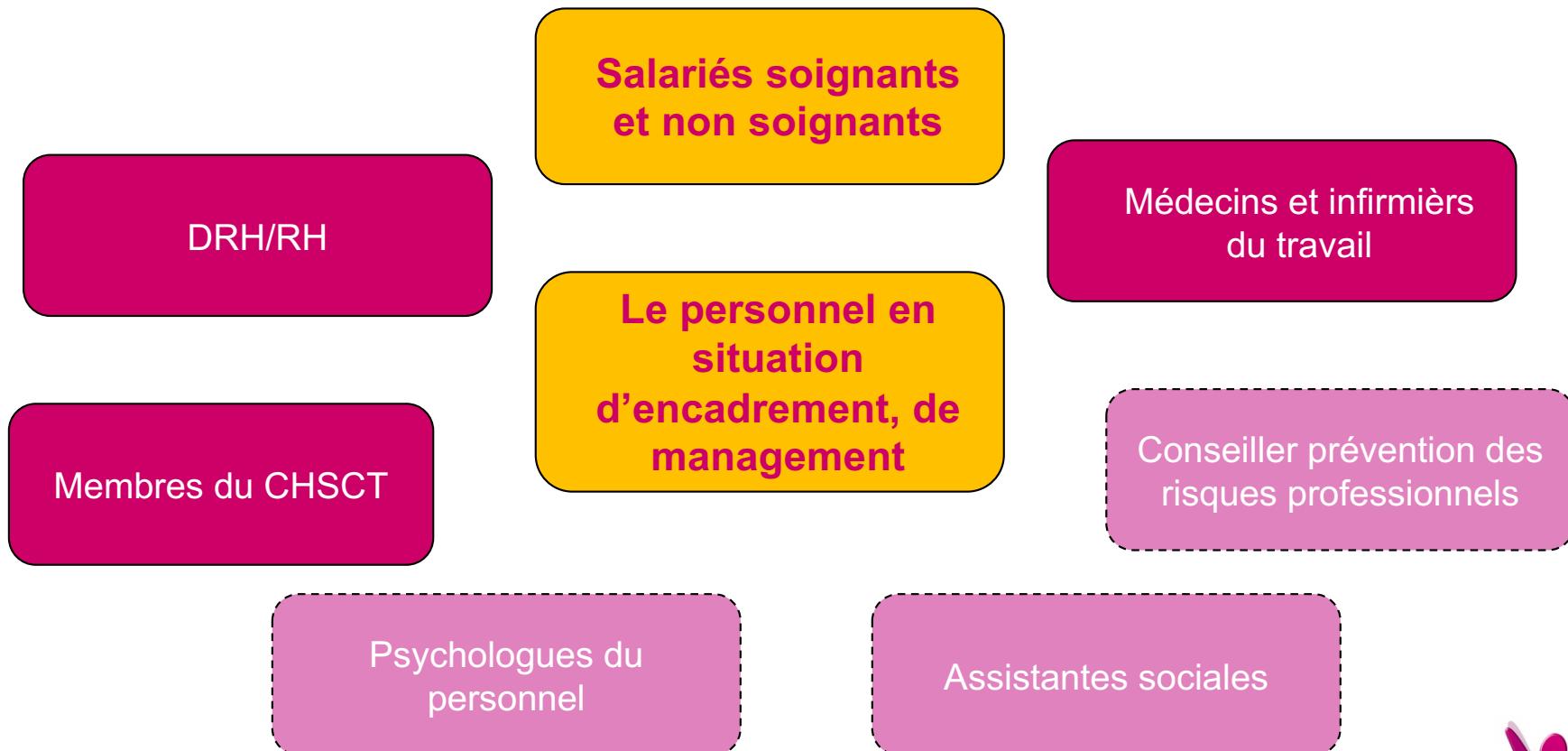


# Le parcours Prévention des RPS

## Pour quelle population?

### ➤ La population à impliquer et à former

→ tous les membres du personnel de l'établissement qui pourront élaborer et mettre en œuvre le plan de prévention des RPS, ces fonctions n'étant pas toutes représentées partout



# Le parcours Prévention des RPS

## Quels résultats?

---

➤ A l'issue du parcours, les équipes seront capables de:

- ❖ **Savoir** définir les RPS
- ❖ **Appréhender** les problématiques du/des établissement(s) en matière de RPS
- ❖ **Apprendre à dépister** les risques
- ❖ **Maîtriser** les outils de la prévention
- ❖ **Apprendre à élaborer** un plan de prévention adapté et efficace en lien avec le métier de soignant
- ❖ **Savoir** communiquer et accompagner
- ❖ **Etre dans une dynamique d'autonomisation** pour gérer et prévenir les RPS dans l'établissement

# Concept pédagogique du parcours

---

- La méthodologie pédagogique de « Formation Action »
- Les outils pédagogiques de Créer La Vitalité® (référentiel du Leadership Ethique®)
  - ❖ Une pédagogie vivante, alliant apports théoriques, mises en situation et travail sur cas réels
  - ❖ L'acquisition de repères clairs et structurants, référencés
  - ❖ Une approche globale intégrant les paramètres humains, scientifiques, sociaux et économiques
  - ❖ Une approche applicable immédiatement
- Le processus et le parcours pédagogiques

# La méthodologie « Formation Action »

---

- La formation étant destinée à accompagner la mise en œuvre d'un processus opérationnel de prévention des RPS, la **méthodologie de « Formation Action »** est la plus adaptée
  
- Cette méthodologie a pour caractéristique de **concilier les exigences liées à l'acquisition de compétences avec celles de la production**  
Elle présente de nombreux avantages, parmi lesquels :
  - ❖ Une économie de temps et de moyens par rapport aux formations traditionnelles
  - ❖ Des acquisitions de connaissances et de capacités directement ancrées dans les pratiques professionnelles, les besoins et les problèmes de fonctionnement de l'organisation
  - ❖ Une opportunité de développer des compétences collectives nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation

# Le parcours Prévention des RPS



**Le parcours « Prévention des RPS »  
en détail**

CONFIDENTIEL

# Le parcours Prévention des RPS

Exemple pour un établissement de 300 personnes

## 1<sup>ère</sup> Etape

### Audit RPS et Vitalité

#### ➤ Un diagnostic

- ❖ 60 interviews, dont > 5 avec des membres de la direction
- ❖ grille d'analyse sur les risques psychosociaux et grille d'analyse Vitalité
- ❖ sur un échantillon représentatif des fonctions d'encadrement et de management et du personnel soignant et non soignant
- ❖ résultats en 3 à 4 semaines, selon disponibilités
- ❖ une synthèse restituée à la direction et/ou aux personnes en charge du projet



#### ➤ La création d'un comité de pilotage, composition possible selon les fonctions en place:

- ❖ RH
- ❖ membres du CHSCT
- ❖ conseiller prévention des risques professionnels
- ❖ médecin ou infirmière du travail
- ❖ psychologue du personnel
- ❖ assistante sociale
- ❖ Maximum 10 personnes

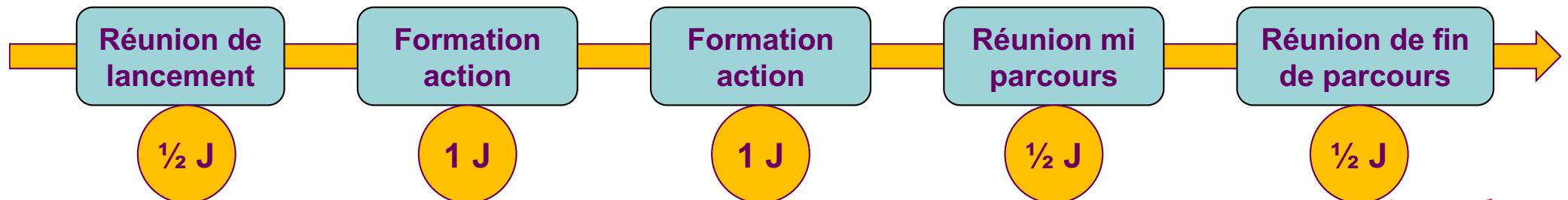
# Le parcours Prévention des RPS

Exemple pour un établissement de 300 personnes

## 2e Etape Stratégie de prévention adaptée à l'établissement

### ➤ Accompagnement du comité de pilotage

- ❖ Appropriation du diagnostic
- ❖ Formation du comité de pilotage aux RPS
- ❖ Identification des priorités stratégiques du plan RPS
- ❖ Définition des indicateurs de pilotage et du processus pour les suivre
- ❖ Définition du calendrier
- ❖ Validation du parcours pour les équipes encadrantes (et si besoin non encadrantes) – Formation action sur les priorités stratégiques identifiées



# Le parcours Prévention des RPS

Exemple pour un établissement de 300 personnes

## 3e Etape

### Mise en œuvre et accompagnement

- La « formation-action » des personnels encadrants
  - ❖ base 20 personnes
  - ❖ 2 groupes de formation (2x10)
  - ❖ 4 journées de formation-action par groupe à 1 mois d'intervalle
    - ✓ acquisition de repères et outils
    - ✓ plan d'action opérationnel
- En option (non chiffrée), formation a minima du personnel non encadrant, tout ou partie des effectifs, selon diagnostic et décisions du comité de pilotage et de la direction
- Accompagnement
  - ❖ Accompagnement du comité de pilotage:
    - ✓ Suivi des indicateurs par le comité de pilotage
    - ✓ Identification des changements positifs installés
    - ✓ Identification des ajustements si nécessaires
    - ✓ Bilan de fin de parcours
  - ❖ Accompagnement ultérieur, si nécessaire, à définir, non chiffré ici
    - ✓ Réunions de suivi, accompagnement individuel de certains managers et encadrants, mise en place d'un outil de suivi...

# Créer La Vitalité

Cabinet  
d'audit, conseil, accompagnement et formation

Expert dans le Développement  
du Potentiel Vitalité des Entreprises

- **Une équipe de consultants** alliant formation médicale et expérience managériale de haut niveau, capable de
  - ❖ Comprendre les enjeux santé des entreprises et des organisations
  - ❖ Leur apporter les données scientifiques et économiques pertinentes sur la santé au travail
  - ❖ Leur apporter des outils originaux et structurants, pour créer des stratégies efficientes générant de véritables changements en matière de santé et de vitalité
  - ❖ Déployer des stratégies et messages de prévention santé
    - ✓ Auprès des entreprises : des TPE aux grandes entreprises
    - ✓ Auprès du monde soignant
    - ✓ Auprès du grand public
- **Un réseau de partenaires** travaillant sur les mêmes bases et exigence de qualité, permettant des interventions sur l'intégralité des thématiques touchant à la santé
- **Une ingénierie unique et innovante**, le Leadership Ethique®
- **Une entreprise labellisée Ethic'evolution**

# Véronique Chabernaud



Fondatrice et dirigeante depuis 2007 de « Crée la Vitalité »

- Une triple formation unique
  - ❖ Médecin oncologue
  - ❖ Essec Management spécialisé (Marketing et développement commercial)
  - ❖ Parcours pour le Développement d'un Leadership Ethique®, cabinet Recherches et Evolution
- Carrière pharmaceutique, 20 ans d'expérience de dirigeante
  - ❖ Directeur médical Chugai Rhône Poulenc
  - ❖ Directrice des Affaires Médicales Globales en oncologie chez RPR
  - ❖ Vice Présidente Marketing Ventes chez Aventis Intercontinental et Europe
  - ❖ Directrice de la Business Unit oncologie chez Sanofi Aventis France
- Co auteur du livre « Capital Humain versus Humain Capital », Ed L'Harmattan, 2014

# Créer La Vitalité

## Références

### Stratégies Santé Diagnostics



Mauna Kea Technologies

dreem



### Santé Vitalité Entreprise



Affaire de Contacts  
Qui d'autre pour vos Contacts !



MEDEF Ile-de-France

### Santé Vitalité Grand Public



# Citations d'évaluations

« Le bien-être est la solution à tous nos problèmes et le lien avec la performance économique est enfin prouvé. Merci pour le cours sur le bien-être car c'est pour moi un point que je travaille en feeling et là j'ai une formation dessus »

« C'est très punchy et ressourçant »

« L'argumentation vers les CODIR par la mise en situation est très enrichissante, l'approche chiffrée aussi. Les engagements perso et pro demandés sont pertinents et permettent d'intégrer cette formation dans la réalité professionnelle »

« Donne envie de suivre et adopter le Leadership Ethique »

« Merci pour cette prise de conscience, prise de recul mais aussi quelque part, prise de responsabilité à porter le changement au niveau de mon métier »

« Refus de la fatalité  
=  
ça donne envie »

« Il est étonnant qu'une formation de cette qualité, avec les enjeux portés, ne soit pas plus dispensée »

« Apports sur le stress, sur les sociétés qui ont fait des actions de leadership éthique et santé au travail. Les données chiffrées sont très intéressantes »

« Des travaux qui ont permis d'alimenter ma propre réflexion, d'y voir plus clair, comprendre certains mécanismes dans le rapport à l'autre, c'est innovant, ça fait du bien ! »



Véronique CHABERNAUD

[veronique.chabernaud@creerlavitalite.com](mailto:veronique.chabernaud@creerlavitalite.com)

Mob. : 06 72 28 20 84

Site internet: <http://www.creerlavitalite.com>