

Diagnostic **risques** psychosociaux



En quoi cela consiste?

Le diagnostic des risques psychosociaux de votre organisation consiste à repérer les risques de votre milieu et de proposer des orientations à privilégier pour les diminuer. Les facteurs de risques psychosociaux se présentent sous 4 sphères et sont tous identifiable, mesurables ainsi que modifiables :

- Organisation du travail;
- Pratiques de gestion;
- Conditions d'emploi
- Relations sociales.



Quand le diagnostic est-il utile?

- Quand une entreprise désire être proactive et limiter les risques psychosociaux auprès de ses employés;
- À la suite d'une médiation ou d'une enquête en harcèlement (éviter une récurrence);
- Contexte d'entreprise avec un comité santé et sécurité déjà en place pour aligner les bonnes pratiques globales;
- Lorsque nos indicateurs d'arrêt de maladie, d'absentéisme et de plaintes en harcèlement sont en augmentation ou alarmants;
- Lors d'un diagnostic RH global où il serait pertinent d'identifier les risques psychosociaux.



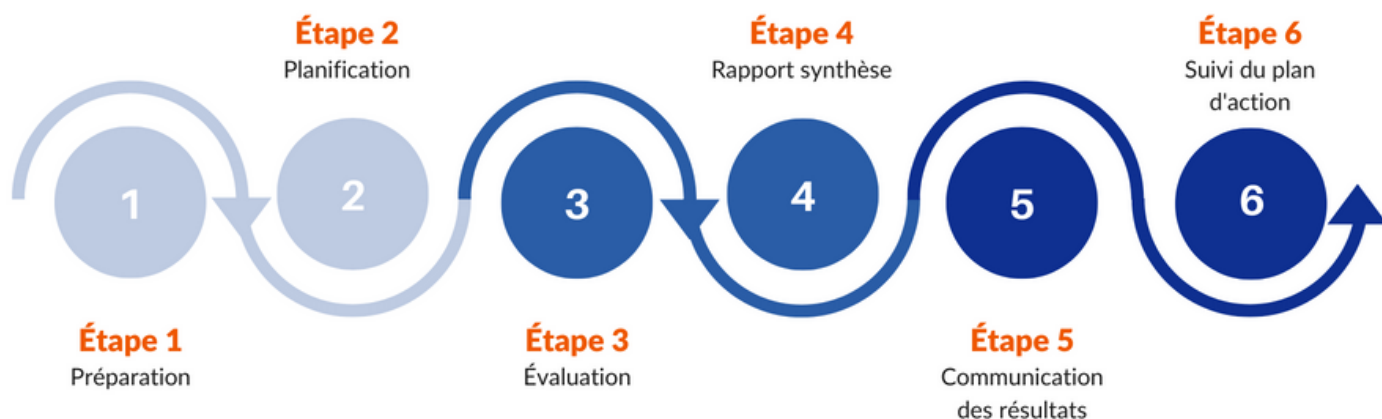
Quels sont les avantages pour l'employeur?

- Limiter les risques de harcèlement au sein de votre milieu de travail;
- Répondre aux exigences de la loi sur l'analyse des risques SST, qui comprend aussi les risques psychosociaux (à ne pas oublier);
- Diminuer les coûts importants engendrés par les impacts des risques psychosociaux (doublement plus coûteux qu'un accident physique);
- Améliorer les conditions de travail de vos employés et ainsi faire rayonner votre marque employeur.

Diagnostic **risques** psychosociaux



Comment se déroule la démarche?



- Diagnostic réalisé par une personne accréditée dans ce domaine précis;
- Durée de 25 à 40 heures selon l'envergure de l'analyse et le nombre de groupes rencontrés;
- Résulte un portrait de la situation incluant un rapport de recommandations avec les 12 facteurs d'analyse psychosociaux spécifiques.



Notre expertise



Mylène Lachapelle, CRHA, médiatrice accréditée, IMAQ

Nous avons la chance de compter sur notre experte Mylène Lachapelle qui cumule 23 années d'expérience en gestion des RH en plus d'être accréditée en médiation civile et commerciale. Reconnue pour son sens pratique, sa rapidité à saisir les enjeux, son agilité, son écoute et ses judicieux conseils, elle a agi comme porte-parole lors de négociations de convention collective, a déployé plusieurs initiatives en gestion de conflits et climat de travail de même que des interventions en médiation organisationnelle. Elle a complété la formation sur l'analyse des risques psychosociaux accréditée par l'Institut nationale de santé publique du Québec.