

# CATALOGUE DES FORMATIONS

## SANTÉ AU TRAVAIL

### 2018 - 2019



**Les Représentants du Personnel  
et les IRP**

**Les Cadres  
et les acteurs de la Prévention**

**Les Salariés**

**CIDUS**

**CIDUS, une compétence transversale  
au service de la santé au travail  
et des organisations**

Depuis sa création en 2008, Cidus intervient sur plusieurs champs du conseil :

- . La formation et le conseil en formation
- . Les diagnostic, audit, évaluation
- . Le conseil et l'accompagnement des organisations du travail
- . La conception des espaces et des situations de travail
- . Les expertises CHSCT (depuis 2010)

Implantés à Aubagne, entre Aix Toulon Marseille (Bouches-du-Rhône/PACA), une antenne à Bourgoin-Jallieu, entre Lyon et Grenoble (Rhône-Alpes/Isère/Drome), nous intervenons sur l'ensemble du territoire national dans les domaines de la Santé au travail et la Sécurité, l'accompagnement des organisations et le développement des compétences des femmes et des hommes au travail.

**Nos champs d'action :**

- LA SANTÉ AU TRAVAIL, LA SÉCURITÉ ET LA PRÉVENTION
- L' ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTION
- LE MANAGEMENT DES ORGANISATIONS
- L'ERGONOMIE DES SITUATIONS ET DES LIEUX DE TRAVAIL

**Nos spécialisations :**

- LES FORMATIONS SÉCURITÉ ET LOGISTIQUE
- LE CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION  
L'ACCOMPAGNEMENT AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION
- L'INGÉNIERIE DE FORMATION

# SOMMAIRE

Présentation de nos actions de formation .....	p. 4
Organisation générale .....	p. 5
Méthode et outils pédagogiques .....	p. 6
Document Unique et Evaluation des Risques professionnels (DUERP).....	p. 7
Intégrer la prévention des risques professionnels. Un enjeu pour le management .....	p. 8
Le PRAP – Prévention des Risques liés à l'Activité Physique .....	p.10
Les Troubles musculosquelettiques (TMS). Initiation à la prévention .....	p.11
Organiser le travail d'une équipe en prenant en compte les restrictions d'aptitudes médicales .....	p.12
TMSPro. Devenir Personne Ressource du projet de prévention des TMS dans son entreprise .....	p.13
Prévention des risques psychosociaux .....	p.15
Evolution des organisations et souffrance au travail. Les risques organisationnels .....	p.16
Comprendre et prévenir les RPS (Secteur privé).....	p.17
Comprendre et prévenir les RPS (Secteur public) .....	p.18
Comment intégrer les RPS dans le Document unique .....	p.19
Les RPS et le rôle des CHSCT .....	p.20
La QVT : Piloter une démarche de Qualité de Vie au Travail.....	p.21
L'Arbre des causes .....	p.22
L'ergonomie des situations et des lieux de travail .....	p.23
Sociologie des organisations du travail .....	p.24

## FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT ET AU CSE

**Demander notre catalogue**

**CIDUS**

## Présentation de nos actions de formation

Nos formations entrent dans le cadre  
=> de la formation professionnelle  
continue (art. L 6312-1 et suivants)  
=> du Congé de formation économique  
et sociale et de formation syndicale  
(art. L3142-7 et suivants).

Nous les organisons de préférence en intra,  
à partir de vos postes de travail, soit en inter  
dans nos locaux (programmation à la  
demande, en PACA, Rhône-Alpes-Isère).  
Nous les accompagnons de travaux  
d'intersession qui permettent la mise en  
application des connaissances et des outils  
méthodologiques.

**Les formations de Santé au travail,**  
de Management des organisations, de  
Sécurité et Prévention, d'Ergonomie...  
sont assurées par notre équipe de  
collaborateurs consultants : ergonomes,  
sociologues, psychologues, économiste  
financier spécialisé en stratégies  
managériales et en développement.

**Les formations des Représentants du  
personnel,** obligatoires et non obligatoires  
ont assurées par des experts CHSCT et CE.

Outre les formations obligatoires de 3 et 5j  
nous assurons des formations "à la carte",  
élaborées à partir de vos besoins, dans le  
cadre de la loi sur la formation nécessaire à  
l'exercice de la fonction des représentants  
du personnel.

Les Formations obligatoires elles-mêmes  
sont adaptées aux besoins des RP et aux  
caractéristiques de leur organisation (analyse  
du besoin).

Les actions de Communication ont été mises  
en place initialement pour répondre aux  
besoins de communication interne et externe  
des RP. Elles tiennent compte de la  
spécificité des fonctions, missions et  
obligations des stagiaires, selon leur rôle  
dans l'établissement : rédaction de courrier,  
PV, rapports, prise de notes, cahier des  
charges, le perfectionnement du français  
parlé et écrit, les moyens et outils de  
communication en entreprise.

**Les formations Sécurité et Logistique**  
sont assurées par un formateur CACES  
certifié Testeur qui encadre une équipe de  
formateurs spécialisés en chariots et engins  
de chantier, en électricité ou en risque  
incendie, en travaux en hauteur, en SST.

Les formations en inter, chariots de  
manutention et nacelle 3b sont assurées à  
Marseille, sur une plateforme qui rassemble  
les équipements et l'ensemble des conditions  
d'exercice nécessaires aux formations, et à  
Vitrolles pour les engins de chantier.

A partir de 3 salariés, elles sont assurées en  
intra, afin de les adapter au mieux aux  
réalités et exigences de votre milieu de  
travail.

\*\*\*\*\*

**CIDUS**

## Présentation de nos activités de formation

Les formations sur les nouvelles technologies et activités de conseil en systèmes d'information sont assurées par un ingénieur d'étude informaticien et une formatrice informaticienne.

Ingénieur d'étude : son parcours de consultant dans les grands comptes lui a permis de développer des compétences multiples : Accompagnement au changement et Processus organisationnels, parallèlement à l'ingénierie des Systèmes d'information ou à la Conception et programmation objet.

Formatrice intégratiste : Elle s'est spécialisée dans la création et le développement de site à partir de CMS, et dans la formation et l'accompagnement aux technologies de l'information. L'un et l'autre interviennent dans la formation continue professionnelle.

Ingénierie de formation : notre collègue psychologue cognitive conçoit les modules de formation et leurs modalités de supports (virtuels ou non, formations à distance, plateformes collaboratives)

en fonction des besoins des entreprises. Elle s'appuie sur les savoir-faire, l'expérience et l'expertise des salariés pour élaborer les contenus pédagogiques.

Les formations Sécurité et Logistique sont assurées par un formateur CACES certifié Testeur qui encadre une équipe de formateurs spécialisés en chariots et engins de chantier, en électricité ou en risque incendie, en travaux en hauteur, en SST.

Les formations en inter, chariots de manutention et nacelle 3b sont assurées à Marseille, sur une plateforme qui rassemble les équipements et l'ensemble des conditions d'exercice nécessaires aux formations, et à Vitrolles pour les engins de chantier. A partir de 3 salariés, elles sont assurées en intra, afin de les adapter au mieux aux réalités et exigences de votre milieu de travail.

\*\*\*\*\*

# Organisation Générale

**Nos formations d'initiation à l'ergonomie** et/ou à la conception des lieux de travail, et **nos formations de santé au travail** (RPS, TMS, TMSPro, PRAP, Pénibilité...) visent à accompagner l'entreprise à la prévention ou à l'organisation. Elles privilégient donc la forme « Formation-action » en intra sur une durée de 3 jours de préférence, avec intersessions et mises en application sur vos postes de travail, d'outils d'analyse et de diagnostic, de recherches de solutions.

- **Nous organisons aussi des formations en inter ou en intra de 1 à 2 jours** (information/initiation), programmées à la demande, et des réunions de sensibilisation et d'information d'une demi-journée.

Par exemple, **l'initiation à la méthodologie de l'évaluation des risques et au Document unique** (EvRP-DU) dure une demi-journée, en inter ou en intra. Mais elle est complétée d'ateliers de 2 heures et de visites d'entreprise mensuelles qui permettent de vous conseiller et de vous accompagner dans l'évaluation des risques et la réalisation du document unique. Certaines formations de santé au travail ou de management des organisations peuvent être organisées de la même façon, en fonction de vos besoins.

**Exerçant dans le secteur privé et dans le secteur public**, nos formations sont adaptées au public et aux organisations

et tiennent compte des spécificités et des problématiques de chacun des milieux de travail.

Des entretiens préalables avec un cadre RH, des acteurs de la prévention ou des représentants du personnel, parfois des visites d'entreprises, sont programmés en amont afin d'analyser votre besoin et de définir ensemble les objectifs et les enjeux de l'action de formation.

Certains modules de formation ont été créés en réponse à la demande de **DRH de la Fonction publique d'Etat et de la Fonction Territoriale** : « De la souffrance au travail à la santé au travail »; « Organiser le travail d'une équipe confrontée aux restrictions d'aptitudes médicales »...).

**Dans le cas de formations-actions où la demande vise un accompagnement au changement** (PRAP, TMSPros, Prévention des RPS, conception des lieux ou des postes de travail...), des temps d'intervention dans l'entreprise du (des) consultants sont prévus pour préparer avec le personnel le contexte social de l'intervention (Comité de pilotage ou Groupe projet, organisation de la communication dans l'entreprise, accompagnement au recueil des indicateurs, au dépistage des risques ou à la recherche de solutions...

\*\*\*\*\*

# Méthodes et outils pédagogiques

## Méthodes pédagogiques :

- Travail de groupe, pédagogie interactive alternant apports théoriques, pratiques et méthodologiques
- Projection de vidéos, analyse et débat
- Simulation d'entretiens
- Evaluation à chaud et questionnaires d'évaluation

## Outils pédagogiques :

- Diaporama sur chaque thème abordé
- Outils audiovisuels, vidéos, transparents sur tous les thèmes liés au travail :
  - « Les risques professionnels - Evaluer pour prévenir »,
  - « La responsabilité : témoignage d'un chef d'entreprise »...
  - Les risques du travail : Troubles musculosquelettiques, PRAP, Stress, violences au travail, harcèlement moral, Pénibilité... : manifestations, symptômes, exemples d'action.
  - Présentation de cas d'entreprises et d'interventions en prévention et en efficacité,
  - Nombreux témoignages vidéos de membres de CHSCT, médecins du travail, ergonomes, psychothérapeutes.
- Documents techniques et juridiques :
  - documents d'information sur la situation économique et sociale de l'entreprise
  - guides et documents sur la prévention et l'évaluation des risques professionnels
  - listes des ressources web (documentation, institutions et partenaires de la santé au travail)
  - exercices, questionnaires d'évaluation
- Dossier stagiaire
  - Contenus pédagogiques (clés USB)
  - Outils d'analyses du travail, de dépistage des risques, QUIZZ, Questionnaires...
  - Bibliographie.

## Document Unique : démarche d'évaluation des risques

Obligatoire dans les entreprises privées comme dans la fonction publique, le document unique d'évaluation des risques professionnels récapitule et met à jour les résultats annuels de l'évaluation des risques. Il identifie les dangers et les risques dans chaque unité de travail de l'établissement, il analyse les risques et les classe. Le CHSCT est consulté à son propos, et doit être en mesure de veiller à sa mise en œuvre.

Nous organisons des réunions de présentation de la démarche de prévention des risques professionnels et du Document unique.

Nos séances sont programmées en intra ou en inter, à la demande.

===== >

Public : Management, Préventeurs  
RH, Élus ou mandatés.  
Durée : 3h  
Coût : 250 € / stag  
Dates : nous consulter

Déroulement de l'intervention :

### I - Annonce de l'objet

Expliquer ce que doit être une démarche de prévention permettant de procéder à une évaluation des risques telle qu'elle est imposée par la réglementation :

A l'aide de transparents, d'une cassette vidéo de 15 minutes

### II - Les points abordés

1- Rappel du cadre légal 2- Etapes de la démarche de prévention permettant de procéder à l'évaluation écrite des risques 3- Présentation de l'outil conçu et proposé par les services d'Inspection du Travail à l'attention des entreprises 4- Synthèse : points clés d'une démarche de prévention et d'évaluation des risques.

### Débat

Cette demi-journée de formation est complétée d'ateliers de 2 à 3 heures organisés à la demande, et d'un accompagnement en entreprise d'une demi-journée par mois.

**Objectifs** : vous accompagner dans l'évaluation des risques de votre entreprise et la réalisation du document unique jusqu'à sa finalisation. Assurer un suivi.



## Intégrer la prévention des risques professionnels :

### un enjeu pour le management (niveau 1)

Nous accompagnons le management à la conduite de la prévention et la mise en oeuvre des actions. Cet accompagnement s'appuie sur une formation-action à la démarche et à l'organisation de la prévention.

#### Objectifs de la formation :

- Connaître les enjeux stratégiques de la prévention des risques professionnels en santé-sécurité (enjeux humains et sociaux, enjeux économiques, enjeux juridiques et réglementaires)
- Identifier les étapes de la démarche de prévention et les méthodes
- Connaître et mettre en pratique les obligations de prévention

#### Contenus :

Pour agir il est indispensable de :

- 1- Préparer et organiser la démarche de prévention
- 2 - Procéder à une évaluation des risques
- 3 - Mettre en oeuvre des mesures de prévention
- 4 - Assurer le suivi et évaluer la démarche

Mise en pratique et accompagnement en intersessions

Public : Management et  
acteurs internes  
Élus ou mandatés  
Durée : 1 jour  
Coût : 750 € TTC/groupe  
Dates : nous consulter

### L'évaluation des risques

*L'activité réelle du travailleur ou d'un collectif de travail sert de point d'ancrage au découpage des unités de travail et/ou activités de l'entreprise*

L'évaluation des risques a une obligation d'exhaustivité : elle doit recouvrir toutes les situations de travail. Mais elle doit avant tout permettre de distinguer les situations à risque.

#### L'évaluation demande donc d'établir un diagnostic :

- identification des situations à risques et des moyens de prévention existants (actions du Chsct, du service de prévention, de la Médecine du travail, de la CRAM...).
- réalisation d'un bilan de l'organisation de la prévention en impliquant les différents acteurs ressources, internes et externes.

#### Phase d'analyse :

Objectif : étudier les conditions d'exposition aux risques.

Eléments d'analyse :

- les incidents bénins et les accidents du travail
- l'impact des conditions de réalisation du travail et de l'organisation du travail sur la santé et la sécurité
- les stratégies et les savoir-faire des opérateurs face aux risques.

## Propositions et évaluation de pistes d'action

*En respectant l'esprit de la démarche, et grâce à un dialogue social permanent, le programme d'action devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.*

Les priorités d'action de prévention sont déterminées sur la base du diagnostic et de l'estimation des risques dégagée. L'employeur doit opérer des choix et rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'action.

- respect des principes généraux de prévention
- prise en compte des facteurs organisationnels, techniques et humains
- définition des moyens humains et financiers
- détermination d'un calendrier précis, selon deux sources de priorités : celles issues du diagnostic des risques, celles provenant des obligations spécifiques du Code du Travail.

\*\*\*\*\*

## Le PRAP : Prévention des Risques liés à l'activité physique

Le PRAP est un dispositif de formation-action qui vise deux publics : les animateurs PRAP formés à la mise en œuvre du dispositif et la formation du personnel / les opérateurs ou employés, formés à la prévention des risques sur leur poste de travail. Ce dispositif succède à la formation Gestes et Postures. Il vise à rendre le salarié acteur de prévention et force de proposition en matière d'évaluation des risques.

La Prévention des Risques liés à l'Activité Physique, notamment les TMS des membres supérieurs, se fonde sur une démarche ergonomique centrée sur l'analyse de l'activité de travail, où l'homme est pris en compte dans sa globalité, tant biomécanique et physiologique que psychosociale.

### Les enjeux de la démarche PRAP :

- Supprimer et réduire les risques liés à l'activité physique dans les situations de travail, cause de plus d'un tiers des AT et de 80% des MP
- Développer avec tous les partenaires du réseau prévention, l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention des risques liés à l'activité physique
- Déployer les bonnes pratiques de prévention jusqu'au poste de travail et au salarié

### Objectifs de la formation des animateurs :

Rendre les participants en mesure

- d'organiser et de dispenser la formation du personnel à la prévention des risques liés à l'activité physique
- d'intégrer cette action de formation dans une démarche de prévention ayant pour objectif la réduction et la maîtrise de ces risques ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Public : salariés  
Durée : 2,5 jours  
Coût : 290 €/jour/stag  
Dates : nous consulter

Le rôle de l'animateur PRAP est d'**animer le projet de prévention** des risques liés à l'activité physique, d'informer, de sensibiliser et former les différents acteurs concernés.

### Objectifs de la formation des salariés :

Repérer dans son travail les situations susceptibles de nuire à la santé, d'entraîner des efforts excessifs.

- Identifier les déterminants des gestes et postures et les risques encourus
- Proposer à l'encadrement toute idée d'amélioration, en particulier lorsque celle-ci nécessite une étude plus approfondie.
- Participer à l'amélioration des situations de travail et à la mise en œuvre des principes de prévention

## Prévention des Troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les troubles musculo-squelettiques sont la première cause de maladies professionnelles en France. Inscrits aux tableaux 57, 97 et 98 de la Sécurité sociale, ils représentent aujourd'hui 81% des maladies professionnelles indemnisées. Leur sous-déclaration, difficile à évaluer, demeure importante et réelle. C'est pourquoi ces risques doivent faire l'objet de mesures spécifiques de formation.

### Objectifs intermédiaires de la formation :

- Connaître les pathologies d'hyper-sollicitations ou affections péri-articulaires
- Comprendre les causes des TMS (physiques, environnementales, organisationnelles ou psycho-sociales)
- Savoir identifier et dépister les facteurs de TMS et les conditions d'exposition aux TMS.
- Identifier le rôle des acteurs internes et des acteurs externes : Inspecteur du travail, Médecine du travail, Carsat, Réseaux TMS, experts CHSCT...
- Déterminer et conduire les propositions d'action de prévention des TMS.

**(Nos plans de formation complets vous sont adressés à votre demande)**

### Perfectionnement

Public : cadres, préventeurs  
élus ou mandatés.  
Durée : 2 ou 3 jours  
Coût : 290 €/jour/stag  
Dates : nous consulter

### Objectifs généraux de la formation :

- Connaître les pathologies d'hyper-sollicitations ou affections péri-articulaires
- Comprendre les causes des TMS (physiques, environnementales, organisationnelles ou psycho-sociales)
- Mettre en œuvre une démarche de prévention concertée et durable
- Etre en mesure d'identifier et d'évaluer les facteurs de TMS et les conditions d'exposition aux TMS dans votre entreprise.
- Identifier le rôle des acteurs internes et des acteurs externes : Inspecteur du travail, Médecine du travail, Carsat, Réseaux TMS, experts CHSCT...
- Déterminer et conduire les propositions d'action de prévention des TMS.

\*\*\*\*\*

**CIDUS**

## Organiser le travail d'une équipe

### en prenant en compte les restrictions d'aptitude médicales

Cette formation a été montée à la demande du CNFPT, à l'attention des chefs d'équipe en charge de l'organisation du travail des personnels d'entretien des collèges. Les TMS développées par le personnel donnaient lieu à des restrictions d'activité médicales dont les répercussions sur les situations de travail s'avéraient difficiles à gérer pour les chefs d'équipe : la gestion des restrictions d'aptitude et des absences (mi-temps thérapeutiques) s'avérait être un vrai casse-tête dans l'activité quotidienne du personnel d'encadrement, dans un contexte de réduction des moyens qui limitait ses marges de manoeuvres (pas d'embauches ni de remplacement).

La formation visait à restituer aux chefs d'équipe des éléments de connaissance sur les TMS et les RPS, des conseils à l'organisation du travail et à la prévention des risques.

#### Objectifs généraux de la formation :

- Repérer les enjeux et les acteurs de la santé-sécurité au travail
- Planifier le travail et distribuer les tâches au sein d'une équipe comprenant des agents ayant des aménagements médicaux,
- Répartir équitablement la charge de travail au regard des capacités de chacun,
- Prévenir les conflits liés à la répartition de la charge de travail
- Comprendre les limites imposées par les restrictions médicales et être en mesure de les expliquer
- Faciliter l'intégration des agents ayant des restrictions médicales

Public : cadres de proximité de la fonction publique territo  
Durée : 2 jours  
Coût : 290 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

#### Plan de formation :

- I – Les questions à se poser sur l'organisation quotidienne du travail
- II – Rappel du cadre légal : quels sont les droits et les obligations des agents et de la collectivité ?
  - Le droit à un emploi. Le droit à la protection de la santé.
  - L'obligation d'exercer sa mission. Les obligations respectives de l'employeur et du travailleur.
- III – Comment aborder la question des TMS ?
  - 1/ Le travail, qu'est-ce que c'est ?
    - Les conditions de travail. Le travail, un concept inachevé ?
    - Le travail est invisible. La complexité d'une activité de travail.
  - 2/ L'activité entre compromis et conflits
    - Logique technico-organisationnelle / Logique du vivant
    - L'écart entre travail prescrit / travail réel
    - De quoi est composé le travail réel. Travail et bien-être.
    - Qu'est-ce que la compétence : compétence individuelle et compétence collective. La notion d'équipe.

## **Plan de formation :**

### II – Comment aborder la question des TMS ?

#### 1/ Le travail, qu'est-ce que c'est ?

Les conditions de travail. Le travail, un concept inachevé ?

Le travail est invisible. La complexité d'une activité de travail.

#### 2/ L'activité entre compromis et conflits

Logique technico-organisationnelle / Logique du vivant

L'écart entre travail prescrit / travail réel

De quoi est composé le travail réel. Travail et bien-être.

Qu'est-ce que la compétence : compétence individuelle et compétence collective. La notion d'équipe.

#### 3/ On a mal au travail

Définition de la santé.

Nécessité d'une approche diachronique des liens santé-travail

#### 4/ Quelques données statistiques

Les accidents du travail. Les maladies professionnelles

### III - La principale atteinte à la santé au travail : les troubles musculo-squelettiques **(Diaporama RH – 2e journée de formation)**

#### 1/ Que sont les TMS ?

Problématique. Les TMS, des enjeux économiques et sociaux

#### 2/ De la prévention du risque à la santé au travail.

Evolutions économiques et conséquences sociales. Autres évolutions

#### 3/ Aspects biomécaniques et cliniques des TMS

Exemple des tendinites et des ténosynovites. Exemple du syndrome du canal carpien.

#### 4/ Quelles sont les causes des TMS ?

Les facteurs de risque biomécaniques. Les facteurs de risque psychosociaux. Les 1ères douleurs sont une alerte. Les lombalgies professionnelles.

TMS : une maladie professionnelle. Autres maladies professionnelles

### IV / TMS : les points clefs

#### 1/ Des causes qui trouvent leur origine dans les facteurs organisationnels :

facteurs psychosociaux / facteurs biomécaniques => L'équation des TMS

### V / Comment et pourquoi analyser une situation de travail ?

#### 1/ Comment analyser une situation de travail ?

#### 2/ Une méthode simplifiée de traitement des risques professionnels :

la SORA – 3/ THOE : Identifier les facteurs de risque

#### 4/ Les principes généraux de la prévention.

### VI/ Qui peut m'apporter une aide et laquelle ?

#### 1/ Les personnes ressources internes. 2/ Organisation fonctionnelle Région

– Lycées. 3/ Le Médecin de prévention. Les IHS. L'Acmo.

### VII/ Comprendre et accepter les limites imposées médicalement

#### 1/ le rôle du Médecin de prévention. 2/ Agir de manière préventive et

curative. Communiquer. Définir ensemble des marges de manœuvres.

## **TMSPro :**

# **Devenir Personne Ressource du projet de prévention des Troubles musculosquelettiques dans son entreprise**

Ce Dispositif TMSPros est piloté par la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts). L'INRS et l'Assurance maladie risques professionnels ont été associés au développement de cette offre de service. Il vise à déployer une démarche de prévention des TMS sur la base d'outils appropriés à chaque étape de la démarche de prévention, et mis à disposition pour les entreprises. Les Personnes ressources sont formées et accompagnées à la prise en charge d'un projet de prévention des TMS adapté à leur entreprise (accompagnement à la mise en œuvre du projet dans l'entreprise par le formateur).

Ce dispositif tend à répondre aux besoins des acteurs de l'entreprise, du Chef d'entreprise à l'Opérateur, en passant par une « Personne ressource ». Il est donc organisé autour de deux formations :

1. l'accompagnement du Chef d'entreprise dans l'identification de la problématique TMS de son établissement et dans la structuration et le pilotage de son projet de prévention des TMS,
2. le développement des compétences de la personne ressource de l'établissement dans l'animation de ce projet et dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention adaptée.

### **Objectifs généraux du dispositif :**

- Faire baisser la sinistralité due aux troubles musculo-squelettiques (TMS) et aux manutentions manuelles (MM) dans un panel d'entreprises ayant une sinistralité avérée sur ces risque
- ou dans toute entreprise du régime général qui souhaiterait initier volontairement un projet de prévention des TMS en leur proposant une offre de service depuis un service internet accessible à tous.
- Favoriser l'autonomie et la pérennité des démarches mises en place dans les entreprises concernées.

### **Objectifs de la formation :**

- Mettre en place une conduite de projet visant la prise en charge de la prévention des TMS au sein de l'établissement,
- structurer une démarche de prévention qui permette d'aboutir à la maîtrise du risque TMS au sein de l'établissement,
- inscrire cette démarche de prévention des TMS sur du court, moyen et long terme.

Public : Personne ressource  
Durée : 5 jours  
Coût : 300 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

## Les RPS :

### Prévention des Risques psycho-sociaux (RPS)

La prévention des risques psycho-sociaux est toujours d'une actualité aiguë. Cette question a pris une importance déterminante dans les organisations car elle apparaît comme un enjeu de société. Le risque d'apparition de troubles psychiques est étroitement lié aux nouvelles organisations du travail. Ce sont des risques qui portent atteinte à l'intégrité physique et la santé mentale des salariés. L'intensification du travail (flux-tendus, travail en urgence, pression de la clientèle... ) et la précarité des emplois jouent un rôle important dans leur apparition. Les réponses sont à construire par l'ensemble des acteurs : DRH, CHSCT, préventeurs sur le plan local. Organisations syndicales, Etat, institutions... sur le plan national.

**Objectif général :** Appréhender les enjeux de la santé au travail, définir les risques psycho-sociaux tout en facilitant leur diagnostic et en permettant de jeter les bases de la démarche de prévention.

#### Objectifs intermédiaires :

- Les questions que soulèvent le travail dans les organisations contemporaines
- Connaître les évolutions législatives et sociales
- Définir les différentes formes de RPS
- Des indicateurs aux déterminants :  
comprendre les causes des RPS pour les réduire
- Connaître les différentes approches et méthodes d'analyse des RPS
- Identifier les étapes d'une démarche de prévention globale
- Identifier le rôle des acteurs internes et externes
- Déterminer les propositions d'action de prévention du management, des IRP et notamment du CHSCT.

Nos contenus de formation sur les RPS :  
(Voir programmes en pages suivantes)  
1 - Evolution des organisations et souffrance au travail  
2 - De la souffrance au travail à la Santé au travail  
3 - Les diverses approches : apports et limites  
Les 5 étapes de la prévention  
4 - Les RPS et le rôle des CHSCT.

Ces contenus de formation peuvent être déroulés à la demande, selon les situations de travail vécues et les besoins de formation des stagiaires.

Ils peuvent faire l'objet de plusieurs formes de restitution, soit séparément, dans des séances d'une demi-journée ou une journée, soit insérés dans des sessions de formation de 2 à 3 jours, selon les objectifs visés et les besoins des demandeurs.



## LES RPS : suite

### Evolution des organisations et souffrance au travail

Les problématiques de santé au travail ont évolué avec les formes d'organisation du travail qui se sont développées depuis le XIXème siècle, revêtant des caractéristiques particulières selon les phases d'évolution ? Au cours des dernières décennies, nous avons assisté à une accentuation de la pression sur le travail directement en lien avec l'intensification du travail. Mais les effets de cette pression donnent lieu à des interprétations diverses qui faussent notre compréhension des situations.

#### Objectif général :

- ◆ Comprendre les effets des organisations du travail sur le tra

Public : cadres, préventeurs  
élus ou mandatés.

#### Objectifs intermédiaires :

- ◆ Connaître les principaux modèles d'organisation du travail
- ◆ Comprendre les évolutions récentes du travail, leurs effets sur la santé

Durée : 0,5 jour  
Coût : 290 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

#### Plan de formation :

- I – Les principaux modèles d'organisation du travail
  - 1/ le modèle du métier
    - L'évolution de ses formes dans l'industrialisation
    - L'atelier de montage ou d'assemblage
  - 2/ L'OST, première organisation « idéale »
  - 3/ Les autres formes d'organisation de la production
    - Les caractéristiques des nouveaux modèles
    - Les modèles issus de nouveaux pays industrialisés
    - Le modèle du management par la compétence
  - 4/ Les apports et les limites de ces nouvelles organisations
- II – Les transformations réelles de l'organisation du travail
  - Conséquences en matière d'encadrement
  - Les transformations du contexte social et économique
- III – Structure du conflit
  - 1/ le point de vue du travail
  - 2/ le point de vue du management
  - 3/ Exemples de ces évolutions dans plusieurs organisations
  - 4/ Les dimensions dramatiques de l'intensification
- IV – Orientations pour l'action

#### Bibliographie de référence :

Les coûts de l'intensification du travail, Philippe Davezies, Octobre 2006

Le Travail à cœur, Yves Clot, 2013

Travail, usure mentale, 1980 ; Observations cliniques en psychopathologie du travail, 2010, Christophe Dejours.

# Comprendre et prévenir les RPS (secteur privé)

## Objectif général :

- ◆ Comprendre où s'originent les risques psychosociaux pour mieux les prévenir. Savoir comment les diagnostiquer en vue de jeter les bases de la démarche de prévention.

## Objectifs intermédiaires :

- ◆ Connaître les évolutions réglementaires et sociales sur les RPS
- ◆ Savoir identifier et définir les différentes formes de RPS
- ◆ Reconnaître les différentes méthodes et les outils d'analyse des RPS pour mieux les utiliser
- ◆ Savoir comment mener un projet de prévention

Public : cadres, préventeurs  
élus ou mandatés.  
Durée : 2 jours  
Coût : 290 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

### Plan de formation :

- I – Le cadre réglementaire (entreprises privées)
  - 1/ l'obligation pour l'employeur d'évaluer les RPS
  - 2/ Les apports de la loi de modernisation sociale de 2002
  - 3/ Les principaux articles du code du travail à connaître  
Du côté de l'employeur / Du côté du CHSCT
  - 4/ L'Accord National Interprofessionnel sur le stress (ANI)  
Ses apports et ses limites  
Ses déclinaisons : plan d'urgence sur la prévention des RPS  
émission d'une nouvelle directive
- II – Les risques psycho-sociaux: de quoi parle-t-on ?
  - 1/ Quelques formulations rencontrées  
Les difficultés pour parler de son travail
  - 2/ Concepts et définitions : vers un langage commun ?  
Du travail comme souffrance au travail comme lieu de  
développement de soi : comment penser le travail en santé ?
- III – Une analyse des Risques psychosociaux centrée sur le travail
  - 1/ De multiples facteurs des RPS (analyse plurifactorielle)
  - 2/ Les enjeux d'une approche globale
  - 3/ Plusieurs approches et modèles explicatifs du mal-être au travail
    - . Les modèles du stress : Selye, Karasek, Siegrist
    - . L'approche ergonomique : une entrée par les enjeux psychosociaux de l'activité de travail .
    - . La psychodynamique et ses suites
- IV – La prévention des Risques psychosociaux
  - 1/ Quelques règles de traitement des RPS incontournables
  - 2/ Les étapes de la démarche de prévention : de l'évaluation à la prévention.  
Les trois formes de prévention (primaire, secondaire, tertiaire)
  - 3/ La mise en place d'une méthodologie spécifique
  - 4/ Les actions de prévention à mettre en oeuvre

# Comprendre et prévenir les RPS (secteur public)

## Objectif général :

- ◆ Comprendre où s'originent les risques psychosociaux pour mieux les prévenir. Savoir comment les diagnostiquer en vue de jeter les bases d'un Plan de prévention.

## Objectifs intermédiaires :

- ◆ idem ci-dessus

Public : cadres et personnels de la fonction publique territ.  
Durée : 2 jours  
Coût : 290 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

### Plan de formation :

- I – Le cadre réglementaire (entreprises publiques)
  - 1/ Le droit à la protection de la santé
    - Discrimination sociale
    - Harcèlement moral
    - Préservation de la santé
  - 2/ L'obligation d'exercer sa mission
    - Contenu des obligations
    - Une exception : le droit de retrait
    - Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité
- II – Les risques psycho-sociaux : de quoi parle-t-on ?
  - 1/ Quelques formulations rencontrées
    - Les difficultés pour parler de son travail
  - 2/ Concepts et définitions : vers un langage commun ?
    - Du travail comme souffrance, au travail comme lieu de développement de soi : comment penser le travail en santé ?
- III – Une analyse des Risques psychosociaux centrée sur le travail
  - 1/ De multiples facteurs des RPS (analyse plurifactorielle)
  - 2/ Les enjeux d'une approche globale
  - 3/ Plusieurs modèles et approches explicatifs du mal-être au travail
    - Les modèles du stress : Selye, Karasek, Siegriest, Gollac
    - L'approche psychodynamique :
      - Une entrée par les enjeux psychosociaux de l'activité de travail
      - La psychodynamique et ses suites
- IV – La prévention des Risques psychosociaux
  - 1/ Quelques règles de traitement des RPS incontournables
  - 2/ Les étapes de la démarche de prévention :
    - De l'évaluation à la prévention
    - Les trois formes de prévention (primaire, secondaire, tertiaire)
  - 3/ La mise en place d'une méthodologie spécifique
  - 4/ Les actions de prévention à mettre en oeuvre

# Comprendre et prévenir les RPS

## Comment intégrer les RPS dans le Document unique

Les RPS doivent être intégrés dans le Document unique au même titre que l'ensemble des risques. Au-delà de l'obligation juridique, leur intégration dans le DU constitue une opportunité pour pérenniser la démarche de prévention et faciliter la prise en compte permanente des questions de santé dans l'entreprise. En effet, si les RPS comportent des spécificités – causes multifactorielles, pas de danger a priori -, leur intégration dans le DU peut mobiliser la même démarche que celle déjà engagée par l'entreprise sur l'ensemble des risques. Cette prise en compte des RPS dans le DU représente autant d'occasions de suivi et de pérennisation des actions engagées, dont le niveau peut être renforcé et amélioré par la Signature d'un Accord d'entreprise.

**Prérequis :** avoir suivi une initiation ou une formation sur les RPS

### 2 préalables conditionnent la réussite de l'action :

- ◆ l'engagement fort de l'employeur
- ◆ la définition d'un Groupe de travail (représentant de l'employeur, CHSCT, Médecin du travail, DRH, représentants des métiers de l'entreprise)

### Objectifs de la formation :

- ◆ Repérer a priori des facteurs de risques psychosociaux en situation de travail
- ◆ Evaluer et hiérarchiser ces risques pour les intégrer dans le Document unique
- ◆ Proposer un plan d'actions et l'inscrire dans le programme annuel de prévention des risques
- ◆ Evaluer au moins annuellement l'efficacité des actions programmées

#### Plan de formation :

- I – Retour sur les RPS vus du point de vue de l'activité réelle du travail
- II - Introduction à la prévention des RPS
- III - Rappel des enjeux et de la méthode du Document unique, centrés sur le travail
- IV – Comment intégrer les RPS dans le DU ?  
Le diagnostic approfondi et la démarche de prévention des RPS

#### Une démarche en 5 étapes :

- 1/ Lancer la démarche : mandater un groupe de travail et communiquer en interne sur la démarche,
- 2/ Former le groupe de travail à la méthode,
- 3/ Identification et analyse des situations-problème par le groupe,
- 4 Evaluation des risques par le Groupe et proposition d'un plan d'action à l'employeur,
- 5/ Communiquer sur les résultats de l'évaluation et le plan de prévention

Public : Employeur, acteurs de la prévention en entreprise, Représentants du personnel  
Durée : 2 jours avec prérequis  
3 jours sans prérequis  
Coût : 300 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

# Les RPS et le rôle des CHSCT

Public : représentants du personnel au CHSCT.  
Durée : 1 jour  
Coût : 290 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

Préambule :

## Objectif général :

- ◆ Savoir agir dans une situation de risques psychosociaux, à partir du cadre législatif et réglementaire attribué aux Représentants du personnel au CHSCT.

### Plan de formation :

- I – Comment agir en tant que représentant du personnel au CHSCT ?
  - 1/ Sensibiliser les acteurs internes
  - 2/ Des modalités d'action différenciées au regard du contexte
  - 3/ Agir dans le cadre de la démarche de prévention des RPS
    - => 5 étapes ou modalités d'action possibles en tant que CHSCT
- II – Agir en cas de situations dégradées impliquant la notion de risque grave.
  - 1/ Le droit d'alerte
  - 2/ Les différentes mesures à prendre : procédure et mise en oeuvre
  - 3/ Réalisation d'une enquête CHSCT (module Arbre des causes)
- III - Les principales modalités d'action du CHSCT prévues par la loi
  - 1/ La mission d'analyse des risques professionnels
  - 2/ Comment engager une mission d'analyse ?
  - 3/ Quels sont les objectifs de la mission d'analyse des RPS ?
  - 4/ Les procédures de droit d'alerte et d'enquête
  - 5/ Le droit d'expertise
- IV – Repérer les indicateurs d'alerte au sein de votre entreprise
  - 1/ A quoi servent les indicateurs d'alerte ?
  - 2/ Les principaux indicateurs à recenser dans votre entreprise
  - 3/ Les documents à consulter
- V – La réalisation d'une cartographie des risques psychosociaux
  - 1/ Pour quoi faire ?
  - 2/ L'intérêt de réaliser une cartographie
  - 3/ Comment objectiver les facteurs de risque : différentes méthodologies de diagnostic selon les caractéristiques de l'entreprise
- VI – La réalisation d'une enquête par questionnaire :  
Son intérêt. Quelques recommandations pour son lancement
- VII – Prévenir les risques psychosociaux dans le cadre d'une restructuration. Quelles actions de prévention possibles ?  
L'apport des CHSCT dans l'accompagnement des restructurations  
Le suicide ou la tentative de suicide d'un salarié. Qui peut accompagner les salariés en souffrance ?

# Piloter une démarche de Qualité de Vie au Travail

Public : Fonctions ressources Humaines (RH, DRH, RRH)  
Managers  
Durée : 2 jours continus  
Coût : 340 €/jour/personne  
Dates : nous consulter

## PROGRAMME DE LA FORMATION :

La Qualité de Vie au Travail est un concept multidimensionnel que l'on peut définir comme un processus social concerté, permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes, des populations au travail et des entreprises.

Le pilotage d'un tel processus renvoie à de multiples aspects ayant trait au champ de la QVT, aux leviers d'action, à la production d'indicateurs et au cadrage politique dans l'entreprise.

### Objectifs pédagogiques :

Piloter un processus de qualité de vie au travail en entreprise : de sa conception à son évaluation

- Appréhender les différentes dimensions de la Qualité de Vie au Travail et son cadre juridique
- Concevoir, piloter et évaluer un processus de qualité de vie au travail en entreprise
- S'approprier la méthode et les outils du réseau Anact-Aract

### Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

- Séances de formation en salle, supports de la formation remis aux stagiaires (clé USB)
- Support power point (vidéo projecteur), textes réglementaires et supports QVT Anact, guides méthodologiques et outils, vidéos
- Étude de cas et travaux en sous-groupes

## Plan de formation

### Jour 1 : 9h00

- **Accueil**
  - Présentation de la formation et des attentes des participants
- **Introduction, repères QVT, contexte**
  - Représentations de la QVT
  - Historique et éléments de contexte

- **Repères QVT, définition, cadre réglementaires**
  - Un nouveau cadre d'action
  - ANI QVT/EP du 19/06/13 et le cadre juridique
  -
- **Phase 1 : le cadrage stratégique**
  - Schéma général de la démarche
  - Cadrage stratégique (champ, démarche, acteurs, accord de « méthode »)
  -
- **Etude de cas en sous-groupe**
  - Exercice
  - Restitutions, débats
- **Le cadrage stratégique**
  - Sur quoi agir ? Management, dialogue social

## **Jour 2 : 9h00**

- **Phase 2 : le diagnostic préalable**
  - Schéma général de la démarche QVT
  - Introduction : Objectifs du diagnostic préalable
  - Modalités d'analyse de l'existant
  - L'outil de pilotage dynamique de la QVT – QVT + R
  - Restitution, débats
- **Exercice en sous-groupes**
  - Exercice : jeu de rôle / outil de pilotage dynamique – QVT + R
  - Restitution, débats
- **Phase 3 : l'expérimentation**
  - Les caractéristiques d'une expérimentation
- **Les espaces de discussion sur le travail**
  - L'évaluation embarquée
- **En conclusion**
  - Evaluation de la formation
  - Tour de table
  - Fiche d'évaluation