

Ergonomie & Sociologie du travail
Expertises CSE

CATALOGUE DES FORMATIONS

SANTÉ AU TRAVAIL & SÉCURITÉ MANAGEMENT DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS

Secteur public et secteur privé



**Les Représentants du Personnel
et Délégués syndicaux.**

Les Cadres et managers

**Les Salariés et acteurs
de la prévention.**

Une compétence transversale au service de la santé au travail et des organisations.

Depuis sa création en 2009, Cidus Santé au travail et Sécurité intervient sur plusieurs champs du conseil :

- => La formation et le conseil en formation
- => Le conseil et l'accompagnement des organisations du travail, (diagnostic ergonomique, audit, cartographie et analyse des risques organisationnels et psychosociaux de tous les services via notre outil questionnaire-logiciel karasek-Siegrist. Mise en œuvre d'une démarche de Qualité de Vie au Travail
- => L'expertise CSE, les formations et le conseil aux élus et RP

Implantés à Aubagne, entre Aix Toulon Marseille (Bouches-du-Rhône/PACA), une antenne à Bourgoin-Jallieu, entre Lyon 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 :

- SANTÉ AU TRAVAIL, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION
- ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTION
- SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS ET MANAGEMENT
- ERGONOMIE DES SITUATIONS ET DES LIEUX DE TRAVAIL
- STRATÉGIES MANAGÉRIALES ET ENTREPRENEURIALES

Nos spécialisations complémentaires :

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

SOMMAIRE

Présentation de nos actions de formation	p. 4
Organisation générale	p. 6
Méthodes et outils pédagogiques	p. 7
Le travail à l'épreuve des organisations	p. 8
Document Unique et Evaluation des Risques professionnels - Initiation.....	p. 9
Intégrer la prévention des risques professionnels. Un enjeu pour le management	p.10
SST (Sauveteur Secouriste au Travail)	p.11
Le PRAP – Prévention des Risques liés à l'Activité Physique	p.15
Les Troubles musculosquelettiques (TMS). Initiation à la prévention	p.18
Organiser le travail d'une équipe en prenant en compte les restrictions d'aptitudes médicales (secteur public, adaptable au privé) ..	p.20
Prévention des risques psychosociaux	p.20
Comprendre et prévenir les RPS (Secteur privé).....	p.21
Comprendre et prévenir les RPS (Secteur public)	p.22
Comment intégrer les RPS dans le Document unique	p.23
Les RPS et le rôle des CHSCT	p.24
La QVCT : Piloter une démarche de Qualité de Vie & conditions de Travail..	p.25
Formation Initiation à l'ergonomie L'ergonomie des situations et des lieux de travail	p.27

FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSE

**Nous demander le
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, ou en inter
dans nos locaux (programmation à la
demande, en PACA & Rhône-Alpes-Isère).

**Les Formations de Sécurité et
Prévention, de Santé au travail et
Organisation** ont pour référence majeure
l'ergonomie de l'activité, qui considère que
la santé au travail et la prévention passent
par la reconnaissance et la réduction des
écarts entre travail prescrit/travail réel, la
sociologie des organisations, qui s'intéresse
aux modes de gouvernance des
organisations et l'économie pour les
logiques concurrentielles de marché et la
financiarisation qui impactent directement
l'entreprise et les organisations du travail.

**Les formations des Représentants du
personnel**, obligatoires et non obligatoires,
couvrent tous les champs de l'expertise
CSE et des formations CSE (SST, HSAS
Economie et Stratégie) du secteur privé.

Nous assurons aussi les expertises des
trois fonctions publiques (CST, CSE et CSA)

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 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, les moyens et outils de communi-
cation en entreprise.

Toutes ces formations sont assurées par
la créatrice de Cidus, Anne Carasso,
sociologue et ergonome du travail, Experte
CSE formée à la psychologie de l'activité,
Dre en philosophie & ergologie, et par
l'équipe pluridisciplinaire de consultants
entrepreneurs qui sont tous gérants de leur
entreprise, et qui interviennent dans les
expertises de Cidus depuis 2010.

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 actions de formation

Les formations sur les nouvelles technologies et activités de conseil en systèmes d'information et communication informationnelle 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, qui se tourne aujourd'hui vers la santé au travail et l'ergonomie, conçoit les modules de formation et leurs modalités de supports (virtuels ou non, formations à distance (e.learning), 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.

Elle accompagne aussi les RH au montage des dossiers et à la recherche de financements.

CIDUS

Organisation Générale

Nos formations d'ergonomie, de Sociologie des organisations et de santé au travail (RPS, TMS, PRAP, SST, Pénibilité, absentéisme et turn-over) visent à accompagner l'entreprise à la prévention et à l'organisation du travail. Elles privilégient donc la forme « Formation-action » en intra, la formation en situation de travail, sur une durée de 2 à 3 jours, avec des aller-retour entre théorie et pratique, travail en groupe et mises en application sur vos lieux de travail, recherches de solutions et plan d'action.

- **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 3 heures et de visites d'entreprise qui permettent de vous conseiller et de vous accompagner dans l'évaluation des risques et la réalisation du document unique in situ.

Exerçant dans le secteur privé et dans le secteur public, nos formations sont adaptées aux publics 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 enjeux et les objectifs de l'action de formation.

Certains modules de formation ont été créés en réponse à la demande de **RH de la Fonction publique d'Etat et de la Fonction territoriale** : « De la souffrance au travail à la santé au travail » pour les cadres et managers de différents services publics impactés par les restructurations de leurs services ; « Organiser le travail d'une équipe confrontée aux restrictions d'aptitudes médicales »... pour les chefs d'équipe des collèges de la région Rhône-Alpes.

Dans le cas de formations-actions où la demande vise un projet concret de changement avec mise en place et suivi des actions (PRAP, Prévention des TMS prévention des RPS, changement organisationnel, ergonomie et conception des lieux ou des postes de travail...), des temps d'intervention dans l'entreprise du (des) consultants peuvent être prévus pour initier avec le personnel la démarche participative et de conduite sociale de l'intervention (mise en place d'un comité de pilotage ou Groupe projet organisation de la communication, accompagnement à la mise en place et au suivi des actions).

CIDUS

Méthodes et outils pédagogiques

Méthodes pédagogiques :

- Travail de groupe, pédagogie interactive alternant apports théoriques, pratiques et méthodologiques. Pour les formations-action, aller-retours salle / lieux de travail pour mise en situation.
- Projection de vidéos, analyse et débat
- Simulation d'entretiens
- Evaluation à chaud de la formation et questionnaires d'évaluation des acquis
- Bilan de la formation restitué aux RH et aux stagiaires

Outils pédagogiques :

- Diaporama, flyer, photos, questions/réponses, extraits de vidéos
- Outils audiovisuels, vidéos, transparents. Exemples :
 - « Les risques professionnels - Evaluer pour prévenir »,
 - « La responsabilité : témoignage d'un chef d'entreprise »...
 - « Prévenir le stress au travail »
 - etc
 - Présentation de cas d'entreprises, de services publics ou territoriaux, exemples d'interventions en prévention, de diagnostics ou de conduites de projets.
 - Témoignages de membres de CHSCT, médecins du travail, ergonomes, psychothérapeutes (extraits de vidéos).
- 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.

LE TRAVAIL À L'ÉPREUVE DES ORGANISATIONS

Préambule : ces deux dernières décennies ont vu s'accroître les modes d'intensification de la production et une nouvelle dégradation des conditions de travail. L'impact de ces évolutions économiques et sociales sur la santé est considérable. Pourtant l'interprétation des causes qui relient les choix d'organisation du travail et la dégradation de la santé au travail (modèles quantitatifs / interprétations qualitatives) donnent lieu à des thèses radicalement différentes. Ce module tend à discerner les causes réelles du mal-être au travail issues des modes d'organisation et de management

Objectif général :

- ◆ Comprendre les liens entre choix d'organisation et santé au travail

Objectifs intermédiaires

- ◆ Connaître les principaux modèles d'organisation du travail
- ◆ Comprendre l'impact des nouvelles formes d'organisation de production et de management sur le travail et sur la santé.

Public : Représentants et
Délégués du personnel
Durée : 3 heures
Coût : 450 €
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
 - Le travail entre rupture et continuité : le travail a-t-il réellement changé ? Apport des cliniques du travail sur la compréhension des liens entre travail et santé.
- 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, Dejours.

CIDUS

Document Unique : démarche d'évaluation des risques Initiation

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 : 4h
Coût : 450 €
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 des risques. 3- Présentation de l'outil conçu et proposé par les services d'Inspection du Travail à l'attention des entreprises, par la DTEFP ou par l'ANACT pour la fonction publique. 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, soit en salle (théorie) soit en entreprise (mise en situation)

Objectifs : vous accompagner dans l'évaluation des risques et la réalisation du document unique, la recherche de solutions et le plan d'action. Assurer un suivi.

CIDUS

Intégrer la prévention des risques et la santé : un enjeu pour le management

Nous accompagnons les responsables SST 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 au travail & en sécurité (enjeux humains, enjeux économiques et sociaux, enjeux juridiques et réglementaires)
- Comprendre et définir ce qu'est la santé au travail
- Distinguer les deux approches de la prévention en débat
 - L'approche sécuritaire et hygiéniste : une approche par les risques professionnels.
 - L'approche ergonomique : l'approche par l'activité → activité réelle et écart travail prescrit/travail réel comme point d'ancrage de la démarche de prévention – la recherche des causes. Exemples de méthodes et outils d'analyse de l'activité.
- La conduite sociale et polyprofessionnelle de la prévention comme condition de son efficacité
- Connaître et mettre en oeuvre les 5 étapes de la prévention

Mise en pratique et accompagnement in situ



Public : Management et
acteurs internes
Élus ou mandatés
Durée : 1 à 2 jours
Coût : 798 € TTC/groupe/jour
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 CSE, 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.

CIDUS

Programme : Formation SST (Sauveteur Secouriste au Travail)

Auteur et formateur : Guillaume De Bortoli

Objectif de la formation :

Cette formation a pour finalité de permettre aux apprenants d'intervenir efficacement face à une situation d'accident du travail en portant secours à la/aux victime(s) et contribuer à la prévention des risques professionnels dans le respect de l'organisation et des procédures spécifiques de l'entreprise/de la collectivité.

Public :

Ensemble du personnel

Prérequis :

Aucun prérequis nécessaire

Durée :

Formation initiale : 14 heures / Formation continue : 7 heures

Effectif :

Minimum : 3 apprenants / Maximum : 10 apprenants

Maintien des connaissances :

Certificat Acteur SST délivré par l'INRS

Attestation de fin de formation

Références Réglementaires :

Articles L.4121-1 et suivants du Code du travail

Articles R.4224-15 et suivants du Code du travail

Documents de référence de l'INRS

Compétences développées :

- Être capable d'assurer la protection de soi-même, des tiers et de la victime lors d'un sinistre
- Être capable d'examiner la victime, de faire alerter ou alerter et de prodiguer les gestes des premiers secours
- Être capable d'analyser une situation de travail dangereuse et de proposer des actions de prévention

Documents pédagogiques :

- Résumé du support remis aux apprenants
- Support de formation basé sur le référentiel SST (INRS)

CIDUS

Activités pédagogiques :

- Etude de cas : scénarios, vidéos
- Exposés interactif et didactique
- Cas concret
- Questionnaires, quizz
- Exercices

Intervenant(s) :

- Titulaire du certificat de formateur d'acteurs SST

Conditions d'évaluation :

- Evaluation théorique et pratique selon la grille d'évaluation référencée SST (INRS)

Partie Théorique : 50%

- Le SST

- Le SST en matière de secourisme
- Le SST en matière de prévention des risques professionnels

- Les limites de son intervention

Le contexte réglementaire

- Code pénal : secourisme, assistance à personne en danger
- Code du travail : obligations de l'employeur, les 9 principes généraux de prévention, secouristes au travail

Les enjeux de la prévention

- Les conséquences et les enjeux de la prévention

La prévention au travail

- Définition de la prévention
- Définitions : AT/MP, santé (OMS), danger, situation dangereuse, élément déclencheur, risque, dommage
- Exemples de risques professionnels
- ITAMAMI et les 3 niveaux de prévention
- Les acteurs internes et externes

Protéger

- Alerte aux populations
- Analyse de la situation
- Les 4 familles de dangers (mécanique, électrique, thermique, atmosphère toxique)
- Actions : supprimer, isoler ou dégagement urgemment

CIDUS

Examiner

- Déceler une urgence vitale
- La victime saigne-t-elle abondamment ?
- La victime s'étouffe-t-elle ?
- La victime répond-elle ?
- La victime respire-t-elle ?
- Cas particulier : la victime est sur le ventre

Faire alerter ou alerter

- Faire alerter ou alerter : bien transmettre le message
- Les différents services de secours
- Les différents moyens de secours
- Les informations nécessaires pour gérer le sinistre

La victime se plaint d'un malaise

- Mettre la victime en position de repos
- Observer les signes distinctifs : AVC, accident cardiaque, autres types de malaise
- Interroger la victime
- Prendre un avis médical
- Cas particuliers : sucre, médicaments, chaleur

La victime se plaint de brûlure

- Les différents types de brûlures
- Les conduites à tenir : brûlures thermiques, brûlures chimiques (peau, vêtements, yeux), brûlures internes par inhalation ou ingestion, brûlures électriques.

La victime se plaint d'une douleur empêchant certains mouvements

- La victime présente une douleur au cou, à la tête ou à la colonne vertébrale
- La victime subit un choc à la tête
- La victime se plaint d'un traumatisme de membre
- La victime présente une fracture

La victime se plaint d'une plaie qui ne saigne pas abondamment

- Déterminer la gravité de la plaie
- La conduite à tenir : plaie au thorax, à l'abdomen, à l'œil, aux membres, corps étranger
- Membre sectionné
- Les plaies simples

CIDUS

La victime saigne abondamment

- Compression directe sur la plaie
- Pansement compressif
- Saignements des orifices : nez, bouches et autres
- Positions de repos adaptées aux situations

La victime s'étouffe

- Les voies aériennes
- Les types d'obstruction : grave et partielle
- Technique « obstruction grave » : tapes dans le dos et compression abdominale et thoracique (nourrisson)
- Technique « obstruction partielle »

La victime ne répond pas mais respire

- Conduite à tenir
- Vérification de la conscience
- Repérer les signes visibles de la respiration
- La mise sur le côté ou PLS
- Cas particulier du nourrisson

La victime ne répond et ne respire pas

- Conduite à tenir : compressions thoraciques, insufflations, défibrillateur, le GASP
- Techniques pour adulte, enfant et nourrisson
- Le défibrillateur automatisé externe (DAE) : Qui ? Quoi ? Comment ? Où ?
- Particularités

Partie Pratique : 50%

Application en sous-groupes

- Cas pratiques (simulations) : transmission de l'alerte au secours, vérification de la conscience et de la respiration, retournement, mise sur le côté, réanimation cardio pulmonaire, utilisation d'un défibrillateur, compression directe sur une plaie qui saigne abondamment, mise en place d'un coussin hémostatique, désobstruction totale des voies aériennes
- Retours d'expérience et partages d'informations : présentation des risques et de leur gestion dans son activité
- Analyse de situations de travail : à partir d'exemples (utilisation des documents référencés SST par l'INRS)
- Participation à la maîtrise du risque : propositions de mesures de prévention des risques professionnels en prenant en compte les principes généraux de prévention

CIDUS

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

Auteurs et formateurs : Guillaume de Bortoli, Anne Carasso

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 : 798 €/jour
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 oeuvre des principes de prévention

CIDUS

Activités pédagogiques :

- - Etude de cas : scénarios, vidéos
- - Exposés interactif et didactique
- - Cas concret
- - Questionnaires, quizz
- - Exercices

Intervenant(s) :

- - Titulaire du certificat de formateur d'acteurs PRAP IBC
- - Sociologue et psychologue du travail formée à la formation de formateurs PRAP

Conditions d'évaluation :

- - Evaluation théorique et pratique selon la grille d'évaluation référencée PRAP IBC (INRS)

Nous demander le plan de formation détaillé

CIDUS

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

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.

Public : cadres, préventeurs
élus ou mandatés.
Durée : 2 ou 3 jours
Coût : 798 €/jour
Dates : nous consulter

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 donnent 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). Cette formation est permutable avec le secteur privé.

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 territoriale
Durée : 2 jours (14h)
Coût : 798 €/jour
Dates : nous consulter

Plan de formation :

- I – Réfléchir sur notre organisation quotidienne du travail (qui, comment...)
- II – Rappel du cadre légal : quels sont les droits et les obligations des agents et de la collectivité ?
- III – Comment aborder la question des TMS ?
 - 1/ Le travail, qu'est-ce que c'est ?
 - 2/ L'activité entre compromis et conflits
 - 3/ On a mal au travail
 - 4/ Quelques données statistique
 - 5/ Que sont les TMS ?
 - 6/ De la prévention du risque à la santé au travail.
Evolutions économiques et conséquences sociales. Autres évolutions

CIDUS

Plan de formation (suite) :

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

- 1/ Aspects biomécaniques et cliniques des TMS
- 2/ Quelles sont les causes des TMS ?

V / 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.

Plan.complet _ Ab-SauvegardeCidus_Documents_Cidus-v2_Formations-Cidus_TMS
CatalogueFormSanteOrga-v3 in Cidus-v2_Formation-Cidus_CIDUS

Les RPS : Prévention des Risques psycho-sociaux

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 perte de sens du travail, la précarité des emplois jouent un rôle important dans leur apparition. Les réponses sont à construire par l'ensemble des acteurs : DRH, CSE, 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 CSE .

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 CSE

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.

CIDUS

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 (14h)
Coût : 798 € /jour
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 CSE
 - 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, Siegriest
 - . 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 agents
de la fonction publique
Durée : 2 jours (14h)
Coût : 798 € / jour
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

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 : 798 € / jour
Dates : nous consulter

CIDUS

Les RPS et le rôle des CSE-CSSCT

Préambule :

Objectif général :

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

Public : représentants du
personnel au CSE
Durée : 1 jour (8h)
Coût : 798 € / jour
Dates : nous consulter

Plan de formation :

- I – Comment agir en tant que représentant du personnel au CSE ?
 - 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 CSE
- 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 CSE (module Arbre des causes)
- III - Les principales modalités d'action du CSE 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 CSE dans l'accompagnement des restructurations
Le suicide ou la tentative de suicide d'un salarié. Qui peut accompagner les salariés en souffrance ?

CIDUS

Piloter une démarche de Qualité de Vie et Conditions de Travail

Public : Fonctions ressources Humaines (RH, DRH, RRH)
Managers, Repr. Du personnel
Durée : 2 jours (14h)
Coût : 839 € / jour
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 QVCT, aux leviers d'action, à la production d'indicateurs et au cadrage politique dans l'entreprise. Mais sans perdre de vue l'indicateur ergonomique des écarts pour comprendre les situations de travail et leurs évolutions.

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 QVCT, contexte**
 - Représentations de la QVT
 - Historique et éléments de contexte

CIDUS

- **Repères QVCT, 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 QVCT
 - Introduction : Objectifs du diagnostic préalable
 - Modalités d'analyse de l'existant
 - L'outil de pilotage dynamique de la QVCT – QVCT + R
 - Restitution, débats
- **Exercice en sous-groupes**
 - Exercice : jeu de rôle / outil de pilotage dynamique – QVCT + 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

FORMATION-INITIATION A L'ERGONOMIE

Public : Cadres et techniciens, élus CSE

Durée : 1 à 5 jours selon le besoin (organisé en salle et en situation dans l'entreprise)

Lieu : L'entreprise

Tarif : 839 € L.D.D.T. / jour

Objectifs généraux de la formation :

- ➔ Situer l'apport de l' « ergonomie de l'activité » dans le management du travail
- ➔ Du management à l'ergomanagement : intégrer le point de vue de l'ergologie
- ➔ Connaître les principaux concepts et notions d'usage de l'ergonomie
- ➔ Comprendre la démarche de l'intervention ergonomique
- ➔ En reconnaître les principaux outils méthodologiques

Outils pédagogiques :

- Diaporama sur chaque thème abordé
 - Outils audiovisuels :
 - Documents photos et vidéos sur des situations de travail
 - Cas réels d'entreprises et d'interventions ergonomiques,
 - Exemples d'interventions en TMS et en RPS
 - Témoignages de membres de CHSCT, médecins du travail, ergonomes, psychothérapeutes.
 - Polycopiés et dossier stagiaire
 - Documents techniques et juridiques :
 - documents d'information sur la situation économique et sociale de l'entreprise
 - guides et documents liés à l'intervention ergonomique
- exercices, questionnaires d'évaluation

Nous demander le plan de formation détaillé

CIDUS

Plan de formation sur 5 jours

Plan de formation :

- Jour I –
1. Etat des lieux des risques du travail et des organisations
 2. Du travail à la situation de travail : entre activité et subjectivité
 3. Les différentes approches de l'ergonomie
 4. Les concepts et principes fondamentaux
 5. Analyse de l'activité et intervention ergonomique

- Jour II -
1. Tâche, Activité, Régulation,
 2. Des risques professionnels aux risques du travail
 3. Méthodes d'analyse : entretiens, observations, questionnaire

Bilan des deux journées
Exercices et travaux d'intersession

- Jour III -
1. Retour sur les travaux d'intersession
 2. Une intervention ergonomique est toujours contextualisée
 3. Méthodes d'analyse d'un poste de travail

Bilan de la journée
Possibilité d'intersession pour mise en situation

- Jour IV -
1. Mise en œuvre et intégration dans l'entreprise
(Former les acteurs, donner les outils. Analyser un secteur d'activité, un poste de travail. Intégrer le point de vue de l'ergonomie dans les pratiques de management)

- Jour V -
1. Poste de travail : mesures, cotations et recommandations ergonomiques
Postures, efforts, fréquence, contraintes posturales.
Postures et contraintes visuelles
Sollicitations biomécaniques
Angulations et gestes,
Efforts, manipulations, manutentions (identification et mesures (dynamomètre), limites recommandées (normes), utilisation des abaques, aménagements possibles)

Bilan de la formation en présence du Responsable de la formation
Evaluation à chaud – Evaluation à froid