

## Formation à la définition et à l'évaluation des risques psychosociaux et la relation avec le DUERP

### Finalités de la formation :

- ✓ Mettre en œuvre la démarche de détection, analyse, gestion et prévention avec l'implication des acteurs internes et externes de l'établissement, notamment du CSE ou CTE.

### Objectifs opérationnels

- ✓ Définir les risques psychosociaux
- ✓ Définir les sources des risques psychosociaux, relier ces notions avec la démarche de QVT (Qualité de Vie au travail) de bien-être au travail
- ✓ Acquérir les connaissances concernant le cadre légal et réglementaire, et, les obligations de l'employeur
- ✓ Définir la démarche de détection, analyse, gestion et prévention avec l'implication des acteurs internes et externes de l'établissement, notamment du CSE ou CTE

### Eléments de contenus :

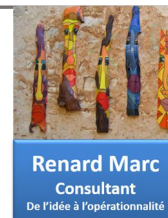
- ✓ La définition de la notion de « risque psychosocial », la démarche comme corolaire de la qualité de vie au travail (QVT) et de la bien-être
- ✓ Les notions connexes (burnout, souffrance, épuisement professionnel, mal-être...)
- ✓ Les symptômes (physiques, émotionnels, intellectuels, comportementaux) liés aux mécanismes du stress et les pathologies qui y sont associées
- ✓ Les relations entre les Troubles Musculo-Squelettiques et la prévention physique et psychologique
- ✓ Les principes de la démarche : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, supprimer ou remplacer les éléments dangereux en prenant en compte des évolutions technologiques
- ✓ La planification de la prévention
- ✓ Les mesures de protection adaptées et les instructions appropriées
  
- ✓ Les sources des RPS et les quatre familles de tensions liées à ces derniers :
  - ✚ Les tensions liées au changement du travail
  - ✚ Les tensions liées aux contraintes du travail
  - ✚ Les tensions liées aux valeurs et aux exigences des professionnels
  - ✚ Les tensions liées aux relations et aux comportements

- ✓ Le cadre réglementaire
  - ✚ L'article L.4121-2 du code du travail en application de la directive cadre de 1989 (89/391/CEE)
  - ✚ Le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique
  - ✚ Les acteurs et partenaires dans le cadre de la prévention et gestion des RPS
  
- ✓ La démarche concertée de prévention des risques psycho-sociaux et la relation avec la fonction managériale
  - ✚ Les leviers sur l'organisation du travail
  - ✚ Les leviers sur les relations et interactions (relation avec les principes de communication et de prévention des conflits)
  - ✚ La dynamique du dialogue social
  - ✚ Les leviers de motivation (gestion des contraintes, de l'autonomie des professionnels)
  - ✚ La prévention des RPS et le management du changement
  
- ✓ Le diagnostic, la démarche d'évaluation et le rôle et missions du CSE / CTE dans le cadre des risques psycho-sociaux
  - ✚ La présentation du diagnostic et de la démarche : les outils disponibles (Karasek, Questionnaire INRS...)
  - ✚ Le pilotage de l'évaluation des risques et du suivi des actions d'améliorations
  - ✚ Sensibilisation et implication du personnel dans la démarche grâce à une communication appropriée
  - ✚ Rôle et mission du CSE / CTE en termes de pilotage et d'alerte
  - ✚ Le positionnement du CSE / CTE et le travail en collaboration avec le management
  
- ✓ Les RPS dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
  - ✚ Les indicateurs Ressources Humaines
  - ✚ Absentéisme - Etude de la pyramide des âges - Turn-over
  - ✚ Indicateurs sur la santé et la sécurité des salariés : nombres d'accidents (taux de gravité et taux de fréquence) et de maladies professionnelles - Restrictions d'aptitude - Troubles de tous genres touchant les salariés (perte de sommeil, agressivité, épuisement...)
  - ✚ La gestion des risques appliquée au DUERP
  
- ✓ la démarche concertée de prévention des risques psycho-sociaux :
  - ✚ La gestion de projet
  - ✚ La méthodologie d'identification les risques
  - ✚ L'analyse des contraintes en poste ou en situation de travail
  - ✚ Les gestions de projet mis en œuvre (questionnaire, enquête, travaux de groupes métiers)
  - ✚ L'évaluation du risque :

- Les modalités d'exposition
  - Le degré de difficultés éprouvées
  - Identifier les mesures déjà prises et le cas échéant déterminer quelles seraient les mesures complémentaires à proposer
  - Evaluer l'impact des mesures prises
- ✓ Les dimensions personnelles des professionnels :
- ✚ La gestion du temps
  - ✚ Concilier les contraintes et sa perception du travail
  - ✚ La dimension affective
  - ✚ Les relations d'équipe
  - ✚ Sphère professionnelle et sphère personnelle
- ✓ Les relations entre risques psycho-sociaux et bienveillance des personnes accueillies : Les éléments qui permettent au soignant d'être disponible pour le patient ou pour la personne accompagnée (sentiment de sécurité, stratégie d'accompagnement liés à la violence et agressivité par exemple, fonction relais dans l'équipe ...)

### Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés participatifs du formateur
  - ✓ Echanges animés par le formateur
  - ✓ Séquences de mise en situation, jeux de rôle et mise en réalité
  - ✓ Travaux en sous-groupes
  - ✓ Fourniture d'outils d'analyse et d'évaluation
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**  
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.



#### Public :

Professionnels, cadres, directeur, membres du CSE / CTE, représentants du personnel, avec un groupe de 12 personnes maximum

Pré-requis : Sans

#### Durée :

2 jours soit 14 heures de formation

#### Évaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

#### Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

#### Possibilités d'accès pour les personnes en situation de handicap

Les formations sont mises en œuvre sur le site du client. Il appartient à ce dernier d'informer les personnes en situation de handicap d'informer sur les conditions d'accès des locaux notamment pour les personnes à mobilité réduite.

#### Tarif de la formation :

Le coût de la formation est de 1050 euro par jour en intra-établissement, frais pédagogique compris.

Les frais de déplacements sont en sus ; les déplacements routiers sont remboursés au kilomètre en fonction du barème URSSAF. Les autres frais de déplacements (hotel, repas, péage, parking, trains et transports en communs...) sont facturés au frais réel.

La formation continue pour adulte n'est pas assujettie à la TVA.

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>