



NORMANDIE PREVENTION

Répondre à vos défis actuels et anticiper ceux de demain



**Prévention
des risques professionnels**

Formations et accompagnements



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie
d'action suivante : **Actions de formations**

Mieux vaut prévenir que guérir



Répondre à vos défis actuels et anticiper ceux de demain

Formations santé et sécurité au travail Accompagnements



Formations Santé et Sécurité au travail

- Fondamentaux de la prévention
- Organisation et management de la prévention
- Démarches, méthodes, outils
- Risques spécifiques
- Amélioration des conditions de travail



Evaluation et diagnostic

- Mise en place d'une démarche de prévention
- Traçabilité en santé et sécurité
- Les obligations réglementaires
- La pénibilité



Externalisation

- Intervenants Prévention des Risques Professionnels IPRP
- Gestion de projets en Santé et Sécurité
- Mise en place d'un plan d'action dans l'entreprise



Prévention des risques

- Activité physique (Troubles musculo-squelettiques, travail sur écran, lombalgies)
- Chutes
- Déplacements
- Electriques
- Incendie et explosion
- Organisation du travail et qualité de vie au travail
- Psychosociaux (agressions et violences externe, Epuisement professionnel ou burnout, Harcèlement et violence interne, Stress, Suicides)
- ...

Nos programmes sont adaptés à vos attentes et contraintes tout en respectant les recommandations de l'INRS et de l'Inspection du travail

Les formations

☰	Les bases de la prévention des risques au travail	4
☰	Le salarié référent en santé et sécurité au travail	5
☰	Présider le CSE dans le cadre de la CSSCT	6
☰	CSE, formation obligatoire à la Santé et Sécurité (11 à 49 salariés)	7
☰	CSE, formation obligatoire à la Santé et Sécurité (50 à 299 salariés)	8
☰	Membre du CSE et/ou de la CSSCT (+ de 300 salariés)	9
☰	Le référent CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes	10
☰	Le représentant de proximité du CSE (+ de 300 salariés)	11
☰	Les contributions de l'encadrement à la démarche de prévention	12
☰	Analyser un accident par la méthode de l'arbre des causes	13
☰	Concevoir et mettre à jour son document unique (DUERP)	14
☰	S'initier à la prévention des risques psychosociaux (RPS)	15
☰	Le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux	16
☰	Se lancer dans une démarche de QVCT (Tendre au bien-être des salariés)	17
☰	Conseils - Accompagnements – Audits	18

Vous n'avez pas trouvé la formation que vous cherchiez... Demandez-nous, peut être pourrions nous concevoir ensemble un **parcours pédagogique spécifique** ou vous orienter vers un **partenaire de confiance**.

Par exemple :

- Formation économique à la charge des CSE
- Comment agir face aux agressions
- Sauveteur secouriste du travail
- *Maniement des extincteurs*
- *Et bien d'autres...*

Contactez-nous, nous vous aiderons avec plaisir !



06 03 88 80 96

normandie.prevention@gmail.com



LES BASES DE LA PREVENTION DES RISQUES AU TRAVAIL

2 jours



Objectifs :

Acquérir des connaissances de base en santé et sécurité au travail.

- Connaître les bases de la réglementation
- S'initier aux méthodes indispensables pour participer activement à l'analyse des risques professionnels.

Plan du cours :

1. Les enjeux de la prévention

Santé, sécurité et amélioration des conditions de travail
Humains, sociétaux, financiers, juridiques

2. Notions de bases

Vocabulaire de la prévention

Danger, risque, apparition du dommage, prévention primaire, secondaire tertiaire...

3. Prescriptions réglementaires

Sources du Code du Travail

Responsabilités Civiles et Pénales

Documents et registres et affichages obligatoires

Document unique d'évaluation des risques

Plan de prévention, protocole de Sécurité, ...

4. Les acteurs de la santé et sécurité au travail

Acteurs internes : Comité Social et Économique avec ou sans Commission Santé Sécurité Conditions de Travail, les référents harcèlement, le représentant de proximité, encadrement, Le salarié compétent référent en Santé et Sécurité au Travail, tous les salariés)

Acteurs externes : service de prévention et de santé au travail, Inspection du travail DREETS, Contrôleur sécurité CARSAT/CRAMIF/ CGSS, INRS, ANACT...)

5. Comment supprimer ou limiter les risques professionnels

Initiation à l'évaluation des risques professionnels

Travail prescrit// Travail réel

Analyse d'une situation de travail

Méthodologie d'analyse, charge physique et mentale.

Le plan d'action

6. Accidents du travail et maladies professionnelles

Les indicateurs et les statistiques

Les démarches

Les méthodes d'analyse d'accident (arbre des causes)

Les recherches de solutions de prévention

7. La pénibilité et le compte C2P

8. Les conséquences réglementaires

Sanctions civiles, pénales et disciplinaires

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo-projection, Échanges, Mises en situations pratiques dans l'entreprise.

Durée :

2 jours (14 heures)

Horaires :

9H-12H/13H-17H. Ces horaires sont adaptés en fonction du contexte de l'entreprise.

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Public concerné :

Dirigeants, encadrement, tout travailleur.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Pré requis : aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation. Mesure de l'appréciation de chaque participant.

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

[Art. L4121-1](#) L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'art [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Pour une meilleure efficacité, il est toujours préférable de dispenser la formation en intra-entreprise dans l'environnement réel de travail des participants. Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificité du client

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

SALARIÉ COMPÉTENT, RÉFÉRENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5 jours

Formation obligatoire depuis le 31 mars 2022



Depuis 07/2012, l'employeur, quelle que soit la taille et le secteur de son entreprise, désigne un référent en santé et sécurité du travail (membre des effectifs ou appartenant à une structure externe (Normandie Prévention par exemple). Depuis le 31/03/22, le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18.

Objectifs :

• Bien cerner les différentes attributions du **Salarié compétent nommé Référent Santé et Sécurité**,

- Identifier les moyens dont il dispose
- S'approprier son mandat
- S'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail
- Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise

Programme :

1. Rôle du Salarié compétent nommé Référent Santé et Sécurité

Le mode de désignation du salarié référent, le fonctionnement, les moyens et missions

2. Les enjeux de la prévention

Pour l'employeur, pour l'entreprise, pour le salarié

3. Notions de base

Vocabulaire de la prévention

Notions de Dangers, risques, phénomène dangereux, principe d'apparition du dommage

4. Analyser les Risques professionnels

Identification, analyse, hiérarchisation des risques

Réalisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels

Choix des mesures de prévention (humaines, organisationnelles et techniques)

Le plan d'action et son suivi

Les documents et registres obligatoires,

Plan de prévention, protocole de Sécurité, règlement, affichages...

Certains risques spécifiques en fonction du secteur d'activité de l'entreprise :

risques psychosociaux, harcèlement moral...

Améliorer la qualité de vie dans les conditions de travail (QVCT)

5. La visite de sécurité

Facteurs d'accidents

Les moyens d'observation, savoir échanger avec les salariés

Savoir aborder les sujets et argumenter en réunion

6. Accidents du travail et maladies professionnelles

Définitions AT/MP,

Les indicateurs (TF/TG), les statistiques AMELI,

Résolution des problèmes par l'arbre des causes

Danger Grave et Imminent, Danger pour l'environnement, Danger pour la personne

et le droit d'alerte et droit de retrait des salariés

7. Les acteurs de la santé et sécurité

Acteurs internes - Acteurs externes

8. Prescriptions réglementaires

Sources du Code du Travail

Responsabilités Civiles et Pénales et disciplinaires

9. La pénibilité au travail

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Échanges, Mises en situations. L'idéal est de travailler à partir de vos propres outils si vous en avez déjà dans l'entreprise.

Un pack d'outils est remis aux participants pendant et à l'issue de la formation via internet.

Durée :

5 jours (35heures) conformément à la loi. Possibilité de découper 3+2 jours

Horaires :

9H-12H/13H-17H. Ces horaires sont adaptés en fonction du contexte de l'entreprise.

Tarif :

Nous consulter, dépend du nombre de participants et du lieu de la formation.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Pré requis :

Avoir été validé par vote du CSE.

Public concerné :

Toute personne volontaire ou désignée par l'employeur comme référent sécurité, ayant une sensibilité pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques en entreprise

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

art. L.4644-1 et R.4644-1 et suivants du CdT. La loi de réforme de la médecine du travail du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application du 30 janvier 2012 ont introduit un intervenant pour aider l'employeur dans ses activités de protection et de prévention des risques professionnels afin d'en avoir une meilleure maîtrise. Depuis le 31 mars 2022, la formation du salarié désigné compétent est obligatoire (L. 4644-1 CT). Elle est dispensée par un organisme certifié et organisée par une entité habilitée par l'Assurance Maladie - Risques professionnels et l'INRS

Le contenu du cours est adapté en fonction de vos attentes et spécificités

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

PRÉSIDER LE CSE DANS LE CADRE DE LA SSCT

1 jour



Le Comité Social et Économique, mis en place par les ordonnances Macron 2017-1386 du 22/09/17, décret 2017-1819 du 29/12/17, remplace depuis le 1^{er} janvier 2020, les 3 instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT.

Objectifs :

Maîtriser les obligations et responsabilités du président du CSE en matière de santé et sécurité au travail.

Animer et optimiser le déroulement des réunions.

Résoudre les difficultés pratiques liées à la présidence du CSE.

Définir et mettre en œuvre une politique de prévention au sein de l'entreprise.

Programme :

1- Bien cerner les prérogatives du CSE en matière de santé et sécurité au travail

Fonctionnement, rôles et missions confiés au CSE

Règles de fonctionnement

Droits et devoirs (heures de délégations, libre circulation...)

Les moyens à attribuer aux membres du CSE

Le délit d'entrave

2- Connaître les enjeux en matière de prévention

Les principes généraux de la prévention

Le vocabulaire de la prévention

Les situations à risques

Les dangers graves et imminents

3- Les obligations du président du CSE

Obligations du président

Responsabilité en cas d'accident, ou de mise en danger

Informé le CSE / quand et comment

4- Les acteurs de la prévention

Le référent santé sécurité, le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le contrôleur de la CARSAT, CRAMIF, CGSS, l'INRS...

5- Les outils obligatoires soumis à consultation

Les registres, Le document unique, la BDESE, La fiche d'entreprise, Le RASST, Le PAPRIACT, les indicateurs, les données Ameli...

6- Les réunions

Convocations, ordre du jour, PV,

Réunir les membres du CSE, périodicité, délibérations

Comment tirer au mieux parti de cette instance ?

Quelles actions prioriser ?

7- Le suivi de la politique sécurité de l'entreprise

Les visites de sécurité,

Les suites à donner aux accidents : enquêtes, arbre des causes, réunir le comité d'urgence et informer l'inspection du travail

8. Dispositions pénales et civiles et disciplinaires

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Échanges, Mises en situations.

Durée :

1 jour (7 heures)

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Pré requis : Aucun

Public concerné :

Président du CSE pour les aspects Santé et Sécurité au travail (CSSCT)

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Art. L2315-23 CDT : Le comité social et économique est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Art L2315-39 CDT :

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant

Cette formation est dispensée en petit groupe, généralement le dirigeant, le responsable des ressources humaines. Elle s'articule le plus souvent sous la forme de questions/réponse adaptées au contexte du client.

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

**MEMBRES DU PERSONNEL ELUS AU CSE
COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
(santé et sécurité au travail)
Entreprises entre 11 et 49 salariés
initial : 5 jours - renouvellement : 3 jours**

Formation obligatoire, financée par l'employeur ou OPCO

Le **Comité Social et Économique**, mis en place par les ordonnances Macron 2017-1386 et le décret 2017-1819, remplace depuis le 1^{er} janvier 2020, les 3 instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT. Les entreprises à partir de **11 salariés** doivent créer un comité social et économique.

Objectifs :

- Cerner les différentes attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- S'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail
- Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise

Programme : (adapté au contexte de chaque entreprise)

1. Les attributions du comité social et économique

Tour d'horizon des missions élargies du CSE

La promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail auprès des collègues et de l'employeur

2. Grandes bases de la prévention

Santé, sécurité et conditions de travail

Notions de vocabulaires : Danger, Risques, Prévention, Protection...

3. Les acteurs de la Santé et de la Sécurité au travail

Acteurs internes et externes (CSE, encadrement, salarié, représentant de proximité, service de prévention et de santé au travail, inspection du travail, Contrôleur sécurité CARSAT/CRAMIF/CGSS, INRS...)

4. Les outils et documents

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, les registres et affichages obligatoires...

5. Le fonctionnement du CSE

Aspect réglementaire, le fonctionnement

Les rôles et missions, les responsabilités et les limites

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (voir formation spécifique référent)

6. Évaluer les Risques professionnels par l'analyse d'une Situation de Travail

La maîtrise des risques

Les principaux types de risques

Aborder la Santé et Sécurité par le biais de la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)

Facteurs potentiels d'accidents

Les moyens d'observation, les échanges avec les salariés

Savoir élaborer des propositions via un plan d'action et argumenter en réunion

7. Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Résolution des problèmes par la méthode de l'arbre des causes

8. La pénibilité au travail

Les obligations, le C2P

9. La promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail

Comment agir efficacement

10. Ou trouver les ressources et la documentation nécessaire à la mission.

INRS, ARACT, ANACT, AMELI, EU-OSHA, OPPBTP...

11. Dispositions pénales et civiles et disciplinaires



changement
depuis avril 2022

Moyens Pédagogiques :

Exposé, Visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques. Remise d'un pack « d'outils » via internet.

Travailler sur les documents internes de l'entreprise serait idéal : exemple DUERP, registres, fiches de données de sécurité...

Durée :

5 jours pour les nouveaux élus (généralement scindée en 3+2).
3 jours au renouvellement de mandat.

Horaires :

9H-12H/13H-17H. Ces horaires sont adaptés en fonction du contexte de l'entreprise.

Tarif :

Nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Public concerné :

Tous les membres du personnel élus, titulaires et suppléants du Comité Social et Économique.

Peuvent éventuellement s'ajouter : le référent santé et Sécurité (salarié compétent) le président du CSE...

Évaluation des connaissances acquises

QCM et Évaluation, mises en situation

Document délivré en fin de formation:

Certificat de réalisation

A renouveler à chaque mandat (4 ans)

Ce que dit la loi : le 05/09/18

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de SSCT (CdT, art. L. 2315-18 et L. 2315-40).

Pour une meilleure efficacité, il est recommandé de suivre la formation en intra-entreprise dans l'environnement réel de travail des participants. Le contenu du cours peut être légèrement adapté en fonction des attentes et spécificités du client, tout en restant conforme aux exigences de l'inspection du travail.

Normandie Prévention
normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

**MEMBRES DU PERSONNEL ELUS AU CSE
COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
(santé et sécurité au travail)
Entreprises entre 50 et 299 salariés
initial : 5 jours - renouvellement : 3 jours**



changement
depuis avril 2022

Formation obligatoire, financée par l'employeur ou OPCO

Le **Comité Social et Économique**, mis en place par les ordonnances Macron 2017-1386 et le décret 2017-1819, remplace depuis le 1^{er} janvier 2020, les 3 instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT.

Les entreprises à partir de 11 salariés doivent créer un comité social et économique.

Objectifs :

- Cerner les différentes attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- S'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail
- Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise

Programme :

1. Les attributions du comité social et économique

les réclamations individuelles ou collectives

La promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail

2. Grandes bases de la prévention

Santé, sécurité et conditions de travail

Notions de vocabulaires : Danger, Risques, Prévention, Protection...

3. Les acteurs de la Santé et de la Sécurité au travail

Acteurs internes et externes (CSE, encadrement, salarié, représentant de proximité, médecine du travail préventive, inspection du travail, Contrôleur sécurité CARSAT, INRS...)

4. Les outils et documents

La BDESE, le document unique, RASSCT, PAPRIACT, Fiche d'entreprise...

5. Le fonctionnement du CSE

Aspect réglementaire, le fonctionnement

Les rôles et missions, les responsabilités et les limites

6. Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

7. Évaluer les Risques professionnels par l'analyse d'une Situation de Travail

La maîtrise des risques

Les principaux types de risques

Facteurs potentiels d'accidents

Les moyens d'observation, les échanges avec les salariés

Savoir élaborer des propositions via un plan d'action et argumenter en réunion

8. Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Résolution des problèmes par la méthode de l'arbre des causes

9. La pénibilité au travail et le C2P

10. La promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail

11. Dispositions pénales et civiles et disciplinaires

Moyens Pédagogiques :

Exposé, Visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques. Remise d'un pack « d'outils » via plateforme en ligne.

Durée :

5 jours pour les nouveaux élus (mars 2022 art. L2315-18 modifié)
3 jours pour le renouvellement

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

10 personnes maximum

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Public concerné :

Tous les membres du personnel élus, titulaires et suppléants du Comité Social et Économique

Tarif :

Nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Pré requis : Aucun

Évaluation des connaissances

acquis :

QCM et Évaluation, mises en situation

Document délivré en fin de formation

Certificat de réalisation

A renouveler tous les 4 ans

Ce que dit la loi : modifiée le 05/09/18

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18 et L. 2315-40).

Pour une meilleure efficacité, il est recommandé de suivre la formation en intra-entreprise dans l'environnement réel de travail des participants.

Le contenu du cours peut être légèrement adapté en fonction des attentes et spécificités du client, tout en restant conforme aux exigences de l'inspection du travail.

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

**MEMBRES DU PERSONNEL ELUS AU CSE
COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
(santé et sécurité au travail)**

Entreprises à partir de 300 salariés

initial : 5 jours pour tous les CSE

Renouvellement : CSSCT 5 j – les autres 3 j



changement
depuis avril 2022

Formation obligatoire, financée par l'employeur ou OPCO

Le **Comité Social et Économique**, mis en place par les ordonnances Macron 2017-1386 et le décret 2017-1819, remplace depuis le 1^{er} janvier 2020, les 3 instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT. Les entreprises à partir de 300 salariés doivent créer une commission santé sécurité et conditions de travail

Objectifs :

- Cerner les différentes attributions de la CSSCT
- S'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail
- Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise

Programme :

1. Les grandes bases de la prévention

Santé, sécurité et conditions de travail

Notions de vocabulaires : Danger, Risques, Prévention, Protection...

2. Les acteurs de la Santé et de la Sécurité au travail

Acteurs internes et externes (CSE, encadrement, salarié, représentant de proximité, médecine du travail préventive, Inspection du travail, Contrôleur sécurité CARSAT/CRAMIF, CGSS, INRS...)

3. Les Prérrogatives de la CSSCT

Aspect réglementaire, le fonctionnement. Les rôles et missions, les responsabilités et les limites, le fonctionnement avec le reste du CSE La BDESE, le DUERP, les plans de prévention, le PPSPS, le RASSCT, PAPRIACT, fiche d'entreprise du service de santé au travail et autres documents

4. Cadre réglementaire

Danger grave et Imminent,

Sources du Code du Travail, Plan de prévention...

5. Analyser une Situation de Travail

La maîtrise des risques

Les principaux types de risques, (notamment les RPS)

6. Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Coté RH et coté CSE

7. La Visite Sécurité

Facteurs potentiels d'accidents

La visite de sécurité et l'analyse du travail réel par la méthode de l'amélioration continue (PDCA)

Les moyens d'observation, les échanges avec les salariés

Savoir élaborer des propositions via un plan d'action et argumenter en réunion

8. Enquêtes et étude des accidents du travail

Définitions AT/MP, accident de trajet, Taux de Fréquence et Gravité

Analyse et résolution des problèmes par la méthode de l'arbre des causes

9. La pénibilité au travail et le compte C2P

10. Promouvoir la prévention

Les populations à risques plus spécifiques

11. Dispositions pénales et civiles et disciplinaires

Moyens Pédagogiques :

Exposé, Visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques. Remise d'un pack « d'outils » via plateforme en ligne.

Durée :

Premier mandat : 5 jours pour tous

Renouvellement : 3 jours pour les

CSE / 5 jours pour les CSSCT

Tarif :

Nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

10 personnes maximum

Public concerné :

Tout élu au CSE qu'il exerce ou non dans la commission SSCT

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Prérequis :

Aucun

Évaluation des connaissances

acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation

Document délivré en fin de

formation :

Certificat de réalisation

A renouveler tous les 4 ans

Ce que dit la loi : modifiée le 05/09/18

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18 et L. 2315-40).

Pour une meilleure efficacité, il est recommandé de suivre la formation en intra-entreprise dans l'environnement réel de travail des participants. Le contenu du cours peut être légèrement adapté en fonction des attentes et spécificités du client, tout en restant conforme aux exigences de l'inspection du travail.

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Membre du CSE

1 jour



La loi avenir professionnel impose la nomination d'un référent dans tous les CSE pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Depuis le 1er janvier 2019, le Comité Social et Économique, quel que soit sa taille, doit désigner parmi ses membres ce référent.

Objectifs :

- Caractériser et définir les violences et leur niveau d'infraction ;
- Prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel ;
- Agir en cas de sexisme et de harcèlement sexuel ;
- Les recours possibles et les sanctions encourues.

Programme :

1. Le sexisme en France aujourd'hui

Le sexisme, le harcèlement ou en sommes-nous en 2024 ?

2. Rôle des référents : coté CSE et coté direction

3. Les violences : les reconnaître, les caractériser

Au sens du code pénal, du code du travail.

Les niveaux d'infractions

Les sanctions pénales, civiles, disciplinaires

4. Le sexisme

Bienveillant - Masqué - Hostile

5. Harcèlement moral et harcèlement sexuel

6. Les autres violences au travail

7. Les conséquences pour : l'entreprise, le collectif, la victime...

8. Les présumés victimes et agresseurs

Repérer les signaux pour les identifier

Comportements à adopter, à faire, à ne surtout pas faire

9. L'enquête et le plan d'action

Mission du CSE : les actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Les acteurs de la prévention et numéros d'appel d'urgence

10. Le rôle de l'employeur

Les mesures réglementaires au sens du code du travail

L'obligation d'information de l'employeur sur les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;

Les informations et affichages : les coordonnées des autorités et services compétents.

11. Le droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés.

12. Exercice d'application à partir d'un film

Caractériser ce que vous avez vu

Proposer des actions pour lutter contre les agissements

Comment présenter le plan d'action en réunion CSE

Comment travailler au mieux avec le service RH

Comment suivre l'avancement du plan d'action.

Moyens Pédagogiques :

Exposé, Visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques. Remise d'un pack «d'outils» via une plateforme en ligne ou site internet

Durée : 1 jour (7 heures)

Nombre de stagiaires :

10 personnes maximum

Public concerné :

Tout membre du CSE, référent en charge du harcèlement.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Tarif :

Nous consulter, dépend du nombre de participants et du lieu de la formation.

Prérequis :

Il est conseillé d'avoir suivi en amont, la formation obligatoire à la Santé et la Sécurité.

Évaluation des connaissances

acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

A renouveler tous les 4 ans

Ce que dit la loi :

Art. L2314-1. Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'art. L. 2315-32, pour la durée du mandat des élus du CSE

La formation est généralement dispensée en inter-entreprise en petits groupes ou se mêlent Référent CSE et Référent employeur.

Les cas particuliers ne sont pas abordés. Les participants peuvent nous contacter après la formation pour se faire aider, quand un cas se présente à eux.

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ DU CSE

Missions santé et sécurité au travail

Entreprises à partir de 300 salariés

2 jours



Le représentant de proximité est un nouvel acteur destiné à compenser le recentrage des fonctions des élus du personnel au sein du CSE.

Le représentant de proximité qui n'a pas de notions en santé au travail, peut débiter par une formation courte permettant de comprendre le champ de la mission.

Objectifs :

Comprendre comment interagir au mieux avec les membres du CSE et les différents acteurs.

Acquérir un maximum d'outils et de méthodes de travail utiles à l'exercice de ses missions.

Programme :

1. Notions de base

Vocabulaire de la prévention

Notions de dangers, risques, phénomènes dangereux

2. Les enjeux de la prévention

Santé, sécurité et conditions de travail

Responsabilité civile et pénale

3. Les acteurs de la santé et sécurité

Acteurs internes - Acteurs externes

4. Rôle du représentant de proximité

Le fonctionnement, les moyens et missions

5. Analyser les Risques professionnels

Recueillir les suggestions des salariés, analyser, hiérarchisation des risques

Mesures de prévention

Le plan d'action

6. Les autres missions possibles

Prévenir les situations de harcèlement

Identifier les charges de travail excessives

Préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site

Recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel

Améliorer la communication interne

Promouvoir la reconnaissance au travail

7. Les documents et registres obligatoires

Document unique d'évaluation des risques...

8. Être attentif aux facteurs de pénibilité

Pour une meilleure efficacité, il est toujours préférable de dispenser la formation en intra-entreprise dans l'environnement réel de travail des participants.

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo
projection, échanges, mises
en situations.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Nous consulter, varie en
fonction du lieu de formation
et du nombre de participants

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Public concerné :

Toute personne volontaire ou
désignée par l'employeur
comme référent sécurité, ayant
une sensibilité pour
l'amélioration des conditions
de travail et la prévention des
risques en entreprise.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél.
afin que nous puissions étudier
au mieux votre demande et sa
faisabilité.

Prérequis : Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en
œuvre à l'issue de la formation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Art. L. 2313-7 : L'accord
d'entreprise défini à l'article L.
2313-2 peut mettre en place
des représentants de proximité

LES CONTRIBUTIONS DE L'ENCADREMENT DANS LA DEMARCHE DE PREVENTION

2 jours



Objectifs :

- Cerner les différentes attributions du chef de service ou de l'encadrement, les moyens dont il dispose pour aider ses collaborateurs à s'impliquer dans l'analyse de leurs propres risques
- S'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail
- Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise

Programme :

1 Les grandes bases de la prévention

Santé, sécurité et conditions de travail

Notions de vocabulaires : Danger, Risques, Prévention, Protection...

2 Les acteurs de la Santé et de la Sécurité

Acteurs internes et externes (CSE, encadrement, salarié, service de prévention et de santé au travail, inspection du travail, Contrôleur sécurité CARSAT/CRAMIF.CGSS, INRS, ANACT...)

3 La démarche de prévention

La démarche d'amélioration continue

La méthode projet

4 Identifier les risques liés à une Situation de Travail

La maîtrise des risques

Les principaux types de risques dont les RPS et le harcèlement

Facteurs potentiels d'accidents

Les moyens d'observation, La méthode de l'ITAMAMI

Savoir échanger avec les salariés

Savoir élaborer des propositions et argumenter

5 Etudier les accidents du travail

Définitions AT/MP, accident de trajet, Taux de Fréquence et Gravité,

Les indicateurs pertinents, les statistiques AMELI

Résolution des problèmes par la méthode de l'arbre des causes

6 Evaluer les Risques professionnels

Identification, analyse, hiérarchisation des risques et réaliser le

Document unique, Pénibilité au travail

7 Les principales obligations

Aspect réglementaire, les documents obligatoires, Danger Grave et Imminent, Plan de prévention, Protocole de sécurité ...

Les responsabilités civiles et pénales et disciplinaires, les sanctions

8 La communication

Promouvoir la prévention

Moyens Pédagogiques :

Exposé, visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques. Remise d'un pack « d'outils » sur clé USB

Durée :

2 jours

Nombre de stagiaires :

10 personnes maximum

Pré requis :

Aucun

Public concerné :

Direction, chef de services, Groupe de travail devant mettre en place la méthode de travail de son personnel

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Prérequis : Aucun

Evaluation des connaissances acquises :

QCM et Evaluation, mises en situation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Art. L4121-3 L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.... Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

ANALYSER UN ACCIDENT PAR LA MÉTHODE DE L'ARBRE DES CAUSES

1 jour



Les accidents résultent rarement d'une cause unique. Ils sont plus généralement la conséquence d'une combinaison de facteurs.

Utiliser la méthode de l'arbre des causes permet d'analyser un accident particulier a posteriori.

Méthode de travail très efficace si elle est maîtrisée.

Objectifs :

Identifier et remonter les causes de l'accident du travail ou de l'incident jusqu'à trouver son origine,

Proposer et mettre en place des mesures permettant d'éviter que l'événement ne se reproduise.

Programme :

1. la nécessité de rechercher la cause des accidents

2. Les objectifs

Recherche des faits

Les enjeux réglementaires

Les obligations de l'employeur

3. Étudier les accidents du travail

Définitions AT/MP, accident de trajet, Taux de Fréquence et Gravité (TF/TG), les indicateurs

Où trouver l'information

4. La méthode

Mener l'enquête sur place et étudier les documents utiles

Recueillir des données (ITAMAMI)

Construire l'Arbre des causes

Rechercher les mesures correctives adaptées

Rechercher si la démarche peut être dupliquée

Proposer des mesures adaptées

Vérifier leur application

La roue de Deming

Le cerfa pour l'inspection du travail

5. Le groupe de travail

6. Construction d'un Arbre des Causes

7. Proposer des mesures de prévention

Actions correctives et recherche de mesures de prévention possibles

Suivi et une vérification de leur efficacité.

8. La restitution

Avec transposition dans le DUERP

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, échanges, mises en situations. Remise d'un pack d'outils

Durée :

1 jour (7 heures) ou 2 jours

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

10 stagiaires au plus

Public concerné :

Acteurs de la prévention des risques.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Prérequis :

Aucun

Évaluation des connaissances

acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation

Document délivré en fin de

formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Art. L4121-3 l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Pour une meilleure efficacité, il est toujours préférable de dispenser la formation en intra-entreprise dans l'environnement réel de travail des participants

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

CONCEVOIR ET METTRE A JOUR SON DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

2 jours



L'évaluation des risques constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions organisationnelles, techniques et humaines. L'évaluation des risques doit être renouvelée régulièrement et au minimum une fois par an. **Le DUERP doit être conservé 40 ans.**

Objectifs :

- Avoir une démarche d'évaluation structurée :
- 1.Préparer l'évaluation des risques
- 2. Identifier les risques
- 3. Classifier les risques
- 4. Proposer des actions de prévention
- Etre en mesure de se conformer à la réglementation

Programme :

1. Bien comprendre l'utilité du DUERP

2. Identifier les dangers, analyser les risques

Identifier les dangers

Connaître tous les facteurs susceptibles de causer un dommage à la santé des salariés.

Les 9 grands principes de prévention

3. Analyser les risques (ED840)

La conception des lieux (aménagement, réaménagement)

Les installations et les équipements de travail

Les substances et préparations chimiques

Les risques psychosociaux, le harcèlement

Les situations de travail.

Le lieu, le poste (activité), le degré d'autonomie, les rythmes circadiens...

Étudier les conditions d'exposition

Les différents facteurs de pénibilité

4. Classer les risques identifiés

Inventaire des risques

Définir un plan d'actions cohérent

Les priorités et la planification.

5. Faire une synthèse et proposer des solutions dans le DUERP

Formaliser le document unique

Inventaire des risques identifiés

Classement des risques

Propositions d'actions à mettre en place

Mises à jour au minimum chaque année

Outil essentiel à toute démarche de prévention.

6. Mobiliser pour évaluer

Impliquer et faire participer les opérateurs évalués

Les ressources et aides extérieures

7. La réglementation

Les obligations, devoirs, sanctions, le portail numérique

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Échanges, Exercices et mises en situations. Un pack d'outils est remis aux participants après la formation. Un modèle de DUERP .xls est proposé gratuitement.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Au plus 10 stagiaires

Public concerné :

Membres du CSE ou de la CSSCT, salarié référent en charge de la rédaction et du suivi du document unique.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Prérequis :

S'intéresser à la prévention des risques en entreprise

Évaluation des connaissances

acquises :

Évaluation à l'issue de la formation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Art R4121-1 : L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

S'INITIER A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

2 jours



Objectifs

A l'issue du module, le stagiaire sera capable de :

- Lister les catégories de RPS par les caractéristiques de leurs effets
- Connaitre les facteurs présents dans les situations de travail et scientifiquement reconnus comme causes de RPS
- Identifier les RPS comme un risque professionnel
- Repérer les actions de prévention primaires et les différencier des autres types d'actions de prévention des RPS

Programme

1 Introduction

Présentation du module, des participants. Vérification des conditions préalables : pas de lien hiérarchique dans le groupe- volontariat

Accord sur les règles de fonctionnement du groupe : protection de la parole- confidentialité

Rappel : module centré sur les situations de travail

2 Lister les catégories de RPS par les caractéristiques de leurs effets

Les différents effets : stress, violence interne et externe, souffrance éthique, charge émotionnelle

Les conséquences sur la santé

Analyse de cas de situations de travail

3 Connaitre les facteurs présents dans les situations de travail et

scientifiquement(Gollac) reconnus comme causes de RPS

Liens entre situation de travail et RPS

Le modèle de l'INRS : « causes principales, effets et atteintes à la santé des risques psychosociaux »

Définitions officielles des RPS

Autre modèle des RPS : modèle des tensions de l'ANACT

Exemple du stress : causes et effets en situation de travail

Les enjeux sociaux et sociétaux

4 Identifier les RPS comme un risque professionnel

Rappel du cadre législatif sur les obligations de l'employeur en termes de sécurité et santé au travail

Les RPS sont concernés par ces obligations

Exemples de jurisprudence en termes de RPS

Le cas du harcèlement moral

Au-delà de la loi : des accords interprofessionnels pour sensibiliser et proposer des cadres de travail

5 Repérer les actions de prévention primaires et les différencier des autres types d'actions de prévention des RPS

Les 3 types de prévention: primaire- secondaire-tertiaire

Le rôle de chacun (dirigeant, RH, encadrant, CSE, collègues...) dans la prévention des RPS

Etudes de cas

Limites et conditions de réussite : Le contenu de ce module est centré sur les activités de travail. Il ne s'agit en aucun cas d'analyse psychologique de cas individuels. L'animation et le succès du stage sont basés sur la participation active des stagiaires. Chacun doit s'engager à respecter la libre parole des autres et à garder la confidentialité sur le contenu des échanges.

Moyens Pédagogiques

Alternance de parties narratives, d'exercices, de jeux de rôle et études de cas, apportés par le formateur et par les situations professionnelles des stagiaires. Un pack d'outils est remis aux participants après la formation.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Au plus 10 stagiaires

Public concerné

Être volontaire. Il est souhaitable que la hiérarchie de l'entreprise suive ce module en premier.

Le module peut s'adapter à tout niveau de public dans le cadre d'une activité professionnelle.

La compétence de base en prévention est préférable.

Peut être déployé dans le cadre du démarrage d'une démarche d'initiation aux RPS sans qu'il y ait eu nécessairement d'alerte particulière.

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Prérequis :

S'intéresser à la prévention des risques psychosociaux en entreprise

Évaluation des connaissances

acquises :

Évaluation à l'issue de la formation

Document délivré en fin de

formation : certificat de réalisation

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

LE RÔLE DU MANAGER DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1 à 2 jours



Objectifs :

À l'issue de la formation, le stagiaire sera capable

- D'expliquer ce que sont le stress et les risques psychosociaux en entreprise et d'argumenter face à des idées reçues.
- De repérer des situations critiques
- D'analyser les principales causes dans le domaine de l'organisation du travail
- D'élaborer une démarche de prévention avec l'ensemble des acteurs concernés
- D'agir sur la prévention des risques psychosociaux

Programme :

1. La prévention des risques professionnels

Démarche prévention : rappel des fondamentaux, les enjeux, vocabulaire, les acteurs de la prévention : internes et externes

2. Que sont les risques psychosociaux ?

Définitions selon Gollac, OMS...

Les articles du code du travail et pénal à connaître.

Le classement selon la gravité : contravention, délit, crime.

Quelques chiffres et statistiques à connaître

3. Les risques psychosociaux =/= les troubles

Identifier les facteurs de risques, repérer les signaux pour anticiper

4. L'analyse du travail réel

Chercher les causes en amont, au cœur du travail et de l'organisation.

Les outils à disposition : données chiffrées, statistiques, audit, questionnaires...

Application de la démarche à une situation problème (exemple)

5. Chercher des solutions

Proposer des pistes d'amélioration Primaire, Secondaire et Tertiaire.

Application de la méthode de l'amélioration continue.

Mettre en place un plan d'action : du diagnostic au suivi

L'utilité du document unique et comment y intégrer et coter ces risques

6. Le rôle du manager :

Démarche, outils

Construire un groupe de travail, un plan de communication sur les avancées.

Élaborer des outils de pilotage

Avoir en tête les points de vigilance dans la démarche

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo, projection, échanges, mises en situations.

Durée :

1 à 2 jours (à définir ensemble)

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél.

afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Prérequis : Aucun

Public concerné :

Direction et représentants du personnel / Groupe de travail devant mettre en place la méthode

Évaluation des connaissances

acquises :

Épreuves d'évaluation, QCM, Quiz

Document délivré en fin de

formation : certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Art L 4121-1 cdt : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Art L1152-1 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Avertissement : limites et conditions de réussite de la formation.

Le contenu de ce module est centré sur les activités de travail. Il ne s'agit en aucun cas d'analyse psychologique de cas individuels.

L'animation et le succès du stage sont basés sur la participation active des stagiaires.

Chacun doit donc s'engager à respecter la libre parole des autres et à garder la confidentialité sur le contenu des échanges.

Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96

SE LANCER DANS UNE DEMARCHE DE QVCT QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Tendre au bien-être au travail

1 jour



La Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) anciennement appelée QVT, a été promue par les partenaires sociaux dans l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 9/12/20. Renforcée par la Loi santé au travail, la négociation de la QVCT doit répondre à des critères stricts. Cet accord vise à faire émerger la **dimension positive et constructive du travail**. Passer de la gestion des risques à une refonte des modes d'organisation et de management en impliquant la participation de tous : CSE, préventeurs, services de santé au travail, salariés, managers, équipes de direction... afin de produire des règles collectives.

Objectifs :

Comprendre l'objet de la QVCT dans le secteur professionnel.
Les spécificités et utilités de cette démarche.
Avoir les principaux outils et méthodes afin de mieux choisir.
Choisir et argumenter des axes d'amélioration possible pour la qualité de vie de tous.

Programme :

1 - Chiffres clés sur la qualité de travail perçue dans les entreprises

2 - Différentes définitions

3 - Les enjeux : humains, sociétaux, économiques et juridiques

4 - Le cadre réglementaire

Code du travail, ANACT, ANI, PST

L'art L. 2242.17 CDT prévoit 7 sous-thèmes de négociation :

- L'articulation vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés.
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination.
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance.
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour assurer le respect de la vie personnelle et familiale des salariés.
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés et dotées d'une section syndicale : les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

5 - Les déterminants

Conciliation, amélioration des conditions de travail et performance économique,

6 - La démarche

Trouver un équilibre entre organisation du travail, environnement et conditions de vie au travail, développement personnel et professionnel, relations interpersonnelles.

7 - Choisir la/les dimensions à privilégier dans votre entreprise

8 - Les étapes incontournables de la démarche QVCT

9 - Travailler en mode projet : QQQCCP

10 - Les outils

Diagnostic, les indicateurs, tableaux de suivi, questionnaires...

12 - Étude de cas

13 - Exemples et axes d'améliorations possibles

Moyens pédagogiques :

Présentation des concepts, vidéo, projection, échanges, mises en situation par des exercices pratiques d'assimilation

Modalités pédagogiques :

Présentiel - Distanciel

Durée :

1 jour ou plus selon vos attentes

Tarif :

Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Public concerné :

Toute personne volontaire ou désignée par l'employeur comme référent sécurité, ayant une sensibilité pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques en entreprise

Accessibilité aux PSH :

Contactez-nous par mail ou tél. afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

Prérequis :

Avoir quelques notions de prévention des risques au travail

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Le Code du travail art L. 2242-1) prévoit l'engagement régulier de négociations obligatoires dans les entreprises dotées d'une section syndicale (celles qui ont un DS). Les négociations doivent porter « sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise », ainsi que « sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail ».

Le Plan National Santé au Travail PNST4, objectif 3, reprend en détail les obligations concernant la QVCT.



Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96



Conseils - Accompagnements - Audits

Répondre à vos défis actuels et anticiper ceux de demain

Exemples d'accompagnement :

- Diagnostic de 162 points réglementaires
- Réalisation et mise à jour de votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- Mise en place de votre base documentaire (Livret d'accueil, plan de prévention, protocole de chargement/déchargement, permis de feu, bilan annuel, fiches d'accueil...
- Rédaction de plans d'actions et suivi des AT/MP
- Suivi du plan des formations réglementaires
- Recherche de financement
- Animation de ¼ heure sécurité dans l'entreprise
- Exercice d'évacuation incendie
- Comité : Aide à la préparation de l'ordre du jour, co-animation des réunions, aide à la rédaction des PV
- Suivi des trousseaux de secours, signalétique en lien avec la SST
- Animation du Plan de Prévention annuel,
- Accompagnement sur le choix des Protections Individuelles(EPI)
- Interlocuteurs des instances DREETS, CARSAT...

Pourquoi un Audit ?

Mettre en place une démarche stratégique de prévention

- Créer un comité de mise en œuvre
- Evaluer l'ampleur du problème et identifier les risques
- Identifier dans l'entreprise les causes des RPS, des TMS des accidents
- Cartographier les pratiques existantes et déterminer les priorités
- Elaborer des solutions afin de limiter les dysfonctionnements organisationnels, techniques et humains
- Elaborer un plan d'action et en mesurer l'impact
- Evaluer l'efficacité des interventions

Diagnostic et **plan d'action** éligible au programme **TMSpros** de la CARSAT Normandie. [Clic](#)



Normandie Prévention

normandie.prevention@gmail.com

06 03 88 80 96



Sécurité : tous concernés, il ne suffit pas d'en parler

PRÉFET DE LA RÉGION NORMANDIE
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)



Pourquoi c'est important ?



Préserver la santé physique et mentale des salariés.
Mettre en place une organisation de la sécurité dans l'entreprise.
Mettre en œuvre des mesures permettant de prévenir, supprimer, réduire les risques. Préserver notre environnement et participer au développement durable de notre société.

La Prévention, quel intérêt ?



L'engagement de la direction et la contribution des acteurs de l'entreprise ont des répercussions immédiates en terme de bien-être.
Améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité des tâches.
Anticiper les éventuels dysfonctionnements et malfaçons.

Qui doit participer ?

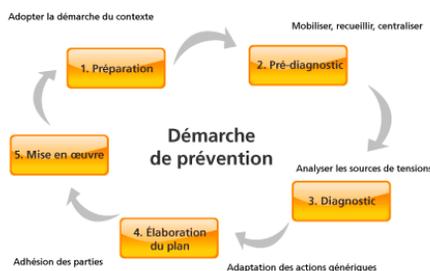


Les responsables.
Le CSE ou la CSSCT.
Le Salarié compétent référent en santé et sécurité ou service QHSE.
Les services de prévention et de santé au travail.
L'IPRP.
Les Sauveteurs Secouristes au travail.
la CARSAT/CRAMIF/CGSS.
L'inspection du travail.

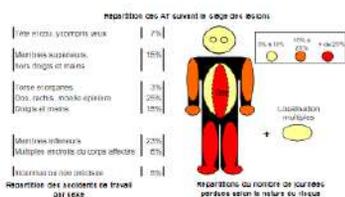
Comment évaluer les risques ?



Identifier les dangers liés à son activité.
Analyser les risques et les classer.
Les intégrer au document unique.
Proposer et suivre les actions de prévention.



La gestion de la santé et la sécurité au travail participe au progrès économique de l'entreprise



Pour une démarche de prévention dynamique et évolutive

Normandie Prévention, cabinet conseil, peut vous accompagner dans l'élaboration et le pilotage d'un plan d'action. Au côté de vos équipes, du pré-diagnostic au suivi des indicateurs.

Prestation d'accompagnement dans le cadre d'une démarche de prévention des Troubles Musculo Squelettiques

Méthode et outils :

Normandie Prévention habilitée IPRP par la DREEST et PRAP IBC et 2S par l'INRS, propose de déployer la méthode d'analyse de la charge physique de travail conçue par l'INRS ED6161.

La démarche associe le gérant de l'entreprise ainsi qu'une personne ressource identifiée comme le Référent en santé et sécurité au travail. Le référent sera présent tout au long de la démarche et s'appropriera les outils qu'il devra continuer à faire vivre après la prestation.

La méthode se déroule en 4 étapes basées sur une **démarche d'amélioration continue** (roue de Deming) qui permet de dresser en priorité les risques les plus importants.

A. PLANIFICATION : Repérage et hiérarchisation de la charge physique dans l'entreprise :

Cette étape consiste en l'identification des risques liés à la charge physique et des processus à améliorer. Selon votre contexte, différents outils possibles sont disponibles :

- du QQQQCCP « Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Combien ? Pourquoi ? »,
- du DUERP,
- des statistiques et données chiffrées de l'entreprises,
- des données CTN d'Ameli,
- du recueil de données des salariés.

ainsi que la hiérarchisation des situations de travail avec charge physique (avec restitution sur DUERP).

B. REALISATION : Analyse de la charge physique de travail

Cette étape consiste à étudier en situation réelle de travail, les risques, selon leurs niveaux de criticité afin d'en établir les causes racines. La démarche permet de s'assurer de la pertinence des actions correctrices en place en ne se limitant pas à traiter des symptômes secondaires. Différents outils peuvent être proposés :

- un diagramme d'Ishikawa,
- l'Echelle de Borg,
- la Matrice PRAP,
- la méthode INRS ED6161.



C. CONTROLE : Recherche de pistes de prévention

A partir des 5 grands indicateurs (effort physique, dimensionnement, caractéristiques temporelles, caractéristiques de l'environnement et organisation), le groupe projet recherche des pistes d'améliorations et des solutions à mettre en place. Le consultant contrôle l'aptitude de la solution proposée et vérifie la conformité avec le [code du travail](#).

L'évaluation des propositions est faite à partir des [indicateurs de Fréquence et de Gravité](#) tirés du document unique du client.

Un plan d'action et un planning sont proposés pour les suites à donner (Solution proposée – Solution retenue – Qui – Délai – Etat – Commentaires).

Des [indicateurs de performance](#) sont mis en place.

D. AMELIORATION : Evaluation des actions.

Cette étape indispensable consiste à **agir et réagir**. En mesurant les impacts des solutions proposées, il va falloir corriger et améliorer les solutions mises en place, voire à standardiser ces solutions.

Enfin, pour éviter de « revenir en arrière », on pourra proposer, par exemple, un système qualité, un [système d'audits réguliers](#), ou un système documentaire qui capitalise les pratiques ou les décisions.

Documents livrables à l'entreprise au cours et à l'issue de la prestation :

- Rapport d'intervention complet avec préconisations
- Document unique remis à jour
- Plan d'actions accompagné d'outils d'évaluation.

Répondre à vos défis actuels et anticiper ceux de demain



Mieux vaut prévenir que guérir

06 03 88 80 96

normandie.prevention@gmail.com

www.normandie.prevention.fr



Mise à jour 23 Juillet 2024