



CATALOGUE FORMATIONS

Santé - Sécurité - Formations CSE


Au cœur du dialogue social




siret 789 526 191 00034

2026



AU COEUR DU DIALOGUE SOCIAL

Spécialiste de la formation en
santé et sécurité au travail et des
formations obligatoires pour les CSE



Présentation Nos valeurs

Chez Normandie Prévention, nous plaçons les personnes au cœur de nos engagements.

Nous croyons que la prévention des risques professionnels est un levier essentiel pour assurer des conditions de travail sûres et durables.

Nous croyons que la santé et la sécurité sont les premiers engagements d'une politique QVCT efficace, épanouissante, dans laquelle se reconnaissent les salariés.

Nous croyons que le dialogue social peut être un outil incroyablement moderne qui colle à l'évolution des gouvernances et aux besoins des nouvelles générations d'être impliquées et de donner du sens à leur travail.

Notre équipe



Pascal Pilat
Directeur

normandie.prevention@gmail.com

TAUX DE SATISFACTION 2025

"Le stage répond-il à vos attentes ?"
Totalement 81%
Partiellement 18%
Très partiellement 1%
Pas du tout 0%

"Comment avez-vous apprécié l'animation du formateur ?"
Excellente 85%
Bonne 14%
Moyenne 1%
Faible 0%

Résultats sur la base de 213 apprenants en 2025

NOS FORMATIONS



CSE ET DIALOGUE SOCIAL

- Membres du comité social et économique 11 à 49 salariés
- Membres du comité social et économique 50 à -299 salariés
- Membres du comité social et économique 300 salariés et +
- Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE
- Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, de l'entreprise
- Prévenir, gérer le harcèlement moral
- Le représentant de proximité - Missions santé et sécurité au travail
- Présider le CSE dans le cadre de la SSCT
- Faire Vivre un Dialogue Social Constructif
- Prendre la Parole en CSE avec la Méthode Speak'in Colors©

page 4-14



SANTE ET SECURITE

- Référent en santé et sécurité au travail (salarié compétent)
- Assistant(e)s et conseiller(e)s en prévention
- Gestes et Postures - prévention des troubles musculosquelettiques - TMS
- Salarié concerné par les risques liés à l'activité physique
- Acteurs et Formateurs PRAP pour intervenir auprès des salariés concernés par les risques liés à l'activité physique
- Sauveteur secouriste du travail (SST ou acteur SST)
- Secouriste en santé mentale
- Incendie : Equipier de 1ere intervention EPI
- Incendie : Equipier de 2nde intervention ESI
- Maniement des extincteurs / défibrillateur cardiaque

page 15-32



MANAGEMENT ET PREVENTION

- Mettre en oeuvre les principes de la QVCT en PME
- Prévenir et gérer les addictions au travail – Conducteurs de véhicules et d'engins & tout public
- Prévenir la santé et la sécurité du collaborateur intérimaire
- Maîtriser le DUERP et le PAPRIPACT pour une prévention structurée et durable
- Analyser un accident par la méthode de l'arbre des causes
- Analyser et évaluer les risques psychosociaux et les inscrire dans le DUERP et le PAPRIPACT
- Rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux
- Faire de la santé au travail un Levier de performance pour l'entreprise
- Mettre en place et animer un espace de discussion sur le travail
- Faire vivre un dialogue social solide et apaisé

page 33-42

FORMATION

CSE ET DIALOGUE SOCIAL

Normandie Prévention forme **les acteurs clés du dialogue social**, tels que Membres de CSE, Représentants de proximité, Président du CSE. Les formations, adaptées à chaque rôle, se déroulent sur site ou à distance au plus près des réalités du travail.



- ▶ **Membres du Comité Social et Economique, 11 à 49 salariés**
- ▶ **Membres du Comité Social et Economique, 50 à -299 salariés, *Best of 2026!***
- ▶ **Membres du Comité Social et Economique, 300 salariés et + , *Best of 2026 !***
- ▶ **Réfèrent harcèlement sexuel du CSE**
- ▶ **Réfèrent Harcèlement sexuel de l'entreprise**
 - ▶ **Prevenir, gérer le harcèlement moral**
- ▶ **Représentant de proximité du CSE**
- ▶ **Présider le CSE dans le cadre de la SSCT**
- ▶ **Faire Vivre un Dialogue Social Constructif**
- ▶ **Prendre la parole en CSE**



Agréé par la DREETS Normandie

page 5-14



Accessibilité aux Personnes en Situation de Handicap

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité, contactez-nous : normandie.prevention@gmail.com



MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

(santé et sécurité au travail), entreprises de 11 à 49 salariés



5 jours pour les nouveaux élus, 3 jours en cas de renouvellement (changement en mars 2022)

Formation obligatoire, financée par l'employeur ou l'OPCO

Dates des sessions en inter-entreprise disponibles sur la page d'accueil du site

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Le CSE, mis en place par les ordonnances Macron 2017-1386 et le décret 2017-1819, remplace les 3 anciennes instances représentatives du personnel. Les entreprises à partir de 11 salariés doivent créer un CSE.

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**
- **Pouvoir mettre en place des visites de sécurité et analyser les accidents du travail**
- **Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise**

Programme :

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

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

Acteurs interne 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

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

Les principaux types de risques

Aborder la SST par le biais de la Qualité de Vie et les Conditions de Travail

Les moyens d'observation, les échanges avec les salariés
Savoir élaborer des propositions et argumenter en réunion de CSE

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, focus RPS

Les obligations, le C2P, les RPS et le Gollac

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

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

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.

Moyens Pédagogiques :

Exposé, Visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques.
Remise d'un pack «d'outils» via internet.
Si possible, utilisation des documents internes de l'entreprise : DUERP, registres, fiches de données de sécurité.

Durée :

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

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Inter formation 5J : 1750€ HT/pers.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10-12 stagiaires

Prérequis :

aucun

Public concerné :

Tous les membres du personnel élus, titulaires et suppléants du CSE ; le référent santé et Sécurité (salarié compétent) le président du CSE.

Évaluation des connaissances acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation
Remise d'un certificat de réalisation

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 (CdT, art. L. 2315-18 et L. 2315-40)



MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

(santé et sécurité au travail), entreprises de 50 à 299 salariés



5 jours pour les nouveaux élus, 3 jours en cas de renouvellement (changement en mars 2022)

Formation obligatoire, financée par l'employeur ou l'OPCO

Dates des sessions en inter-entreprise disponibles sur la page d'accueil du site

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Le Comité Social et Économique, mis en place par les ordonnances Macron 2017-1386 et le décret 2017-1819, a remplacé les 3 anciennes instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT.

Objectifs :

- **Cerner les différentes attributions du Comité Social et Économique et de la Commission 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**
- **Pouvoir mettre en place des visites de sécurité et analyser les accidents du travail**
- **Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise.**

Programme :

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

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

Acteurs interne 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

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

Les principaux types de risques

Aborder la SST par le biais de la Qualité de Vie et les Conditions de Travail

Les moyens d'observation, les échanges avec les salariés

Savoir élaborer des propositions et argumenter en réunion de CSE

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, focus RPS

Les obligations, le C2P, les RPS et le Gollac

9. Où trouver les ressources et la documentation nécessaire à la mission.

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

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.

Moyens Pédagogiques :

Exposé, Visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques.

Remise d'un pack «d'outils» via internet. Si possible, utilisation des documents internes de l'entreprise : DUERP, registres, fiches de données de sécurité.

Durée :

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

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.
Inter formation 5J : 1750€ HT/pers.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10-12 stagiaires

Prérequis :

aucun

Public concerné :

Tous les membres du personnel élus, titulaires et suppléants du CSE ; le référent santé et Sécurité (salarié compétent) le président du CSE.

Évaluation des connaissances acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation
Remise d'un certificat de réalisation

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 (CdT, art. L. 2315-18 et L. 2315-40)



MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

(santé et sécurité au travail), entreprises de 300 salariés et +



5 jours pour les nouveaux élus et en cas de renouvellement de mandat (changement en mars 2022)

Formation obligatoire, financée par l'employeur ou l'OPCO

Dates des sessions en inter-entreprise disponibles sur la page d'accueil du site

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Le Comité Social et Économique, mis en place par les ordonnances Macron 2017-1386 et le décret 2017-1819, a remplacé les 3 anciennes instances représentatives du personnel. 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 enjeux

Humains, juridiques, financiers, sociétaux
Les articles L4121-1 et L4121-2 (Les 9 principes de prévention)

2. Les grandes bases de la prévention

Santé, sécurité et conditions de travail
Notions de vocabulaires : Danger, Risques, Prévention
Le principe d'apparition du dommage

3. Les acteurs de la Santé et de la Sécurité

Acteurs interne et externes (CSE, encadrement, salarié, référents, service de prévention, inspection du travail, Contrôleur sécurité CARSAT/CRAMIF, INRS...)

4. Les Prérogatives du CSE ou/et de la CSSCT (ED6340 INRS)

Les rôles et missions, les responsabilités et les limites, les heures de délégations, les réunions, le règlement. La BDESE, le RASSCT, le PAPRIACT, la fiche d'entreprise, les différents registres, plan de prévention, affichages obligatoires.

5. La Visite obligatoire de Sécurité

Méthodes utilisées : Pyramide de Bird, Roue de Deming, ITAMAMI, SMI, 80 questions INRS. Les cadences, les moyens d'observation, les échanges avec les salariés. Savoir élaborer des propositions via un plan d'action et argumenter.

6. Analyser une Situation de Travail

Les principaux types de risques physiques et psychosociaux en fonction du secteur d'activité. La maîtrise des risques par la prévention. Comprendre et utiliser le DUERP.

7. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Définitions AT/MP, accident de trajet, de missions.
Taux de Fréquence et Gravité (TF/TG), Les indicateurs, Les chiffres AMELI

8. Enquêtes et étude des accidents de travail

Analyse et résolution des problèmes par la méthode de l'arbre des causes. Le rapport d'enquête, les CERFA.

9. Droit d'alerte et droit de retrait

Danger grave et Imminent, droit des personnes, protection de l'environnement.

10. La pénibilité au travail

11. Conséquences juridiques

Pénales, civiles, disciplinaires.
Comment et pour qui ?

12. Évaluation des acquis

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

Moyens Pédagogiques :

Exposé, Visionnage de films, exercices à partir de cas concrets et pratiques. Remise d'un pack «d'outils» via internet. Si possible, utilisation des documents internes de l'entreprise : DUERP, registres, fiches de données de sécurité.

Durée :

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

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.
Inter formation 5J : 1750€ HT/pers.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10-12 stagiaires

Prérequis :

aucun

Public concerné :

Tous les membres du personnel élus, titulaires et suppléants du CSE ; le référent santé et Sécurité (salarié compétent) le président du CSE.

Évaluation des connaissances acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation
Remise d'un certificat de réalisation

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 (CdT, art. L. 2315-18 et L. 2315-40)



LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENT SEXISTES - MEMBRE DU CSE



1 jour

Dates des sessions en inter-entreprise disponibles sur la page d'accueil du site

(Date de mise à jour : 11 février 2025)

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, quelque 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, le harcèlement ou en sommes-nous ?

Pourquoi cette formation est nécessaire ?

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 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

Quels comportements adopter

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 :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Public concerné :

Tout membre du CSE, référent en charge de lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Inter : 350€ HT /pers

Pré requis :

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

Évaluation des connaissances acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

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 une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.



LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES - ETS + de 250 salariés



1 jour

Dates des sessions en inter-entreprise disponibles sur la page d'accueil du site

(Date de mise à jour : 11 février 2025)

La loi avenir professionnel impose la nomination d'un référent harcèlement dans toutes les entreprises de plus de 250 salariés.

Objectifs :

- caractériser et définir les violences et leur niveau d'infraction
- prévenir le sexisme, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral
- agir en cas de sexisme et de harcèlement sexuel
- les recours possibles et les sanctions encourues

Programme :

1. Le sexisme, le harcèlement ou en sommes-nous ?

Pourquoi cette formation est nécessaire ?

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 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

Quels comportements adopter

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 :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Public concerné :

Référent entreprise en charge de lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Inter : 350€ HT /pers

Pré requis :

Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

1153-5-1 du code du travail, chaque entreprise de plus de **250 salariés** relevant du champ du présent accord devrait désigner a minima un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes **avec le souci de représentation des deux sexes de préférence.**



PREVENIR ET GERER LE HARCELEMENT MORAL



1 jour

(Date de mise à jour : 11 février 2025)

La loi avenir installe une obligation sur la mission de référent harcèlement sexuel dans les entreprises de + de 250 salariés. Cette formation est un complément pour prendre la mesure du sujet du harcèlement moral.

Objectifs :

- caractériser et définir les violences et leur niveau d'infraction
- prévenir le harcèlement moral
- agir en cas de signalement de harcèlement sexuel
- les recours possibles et les sanctions encourues

Programme :

Matinée : Comprendre les enjeux et le rôle des RH en matière de harcèlement moral

1. Accueil et introduction

- Présentation des objectifs et déroulé de la formation.

2. Le cadre légal du harcèlement moral

- Définitions : harcèlement moral
- Différences entre conflits, comportements inappropriés et harcèlement.
- Les impacts sur les salariés, les équipes et l'organisation.
- Obligations légales des employeurs et des équipes RH

3. Le rôle stratégique des RH dans la prévention et la gestion

- Créer un cadre organisationnel favorable à la prévention :
 - Charte éthique, procédures internes, et dispositifs de signalement.
 - Sensibilisation et formation des managers et des équipes.
- Mettre en place un référent harcèlement : rôle et responsabilités.
- Gérer les signalements : les étapes clés d'une enquête interne.

Après-midi : Agir et accompagner efficacement

4. Identifier et analyser les situations à risque

- Reconnaître les signaux faibles et comportements problématiques.
- Détecter les causes organisationnelles des situations de harcèlement ou de violence :
 - Dysfonctionnements managériaux, charge de travail, isolement, etc.
- Identifier les leviers prévention RPS liés au harcèlement.
- Étude de cas pratique : analyse d'une situation fictive et propositions de prévention.

5. Gérer un signalement ou une situation déclarée

- Procédure type de traitement des signalements en RH :
 - Réception et enregistrement d'un signalement.
 - Conduire des entretiens avec les parties concernées
 - Garantir la confidentialité et protéger les victimes.
 - Gérer les enquêtes internes et collaborer avec des tiers
- Prendre des mesures conservatoires : réorganiser les équipes, mettre en place un accompagnement spécifique.

6. Synthèse des apports

- Synthèse des enseignements clés de la journée.

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 :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Public concerné :

Membre CSE, Equipe RH, référent en charge de lutter contre le harcèlement

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Pré requis :

Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

QCM et Évaluation, mises en situation

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

1153-5-1 du code du travail, chaque entreprise de plus de **250 salariés** relevant du champ du présent accord devrait désigner a minima un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes **avec le souci de représentation des deux sexes de préférence.**



LE REPRESENTANT DE PROXIMITE

Missions santé et sécurité au travail



2 jours

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Le représentant de proximité est un acteur destiné à compenser le recentrage des fonctions des élus du personnel au sein du Comité Social et Économique. Il est leur relai local.

Le représentant de proximité qui n'a pas de notions en santé au travail, peut débiter par une formation courte permettant de comprendre le champs 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, phénomène dangereux, principe d'apparition du dommage.

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 (spécifique à chaque entreprise)

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. Identifier les critères de pénibilité

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificités du client.

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Échanges, Mises en situations, remise d'un pack d'outils adaptés.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10-10 stagiaires

Public concerné :

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

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



PRESIDER LE CSE DANS LE CADRE DE LA SSCT (Santé, sécurité et conditions de Travail)



1 jour

Formation obligatoire, financée par l'employeur ou l'OPCO

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

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 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

agissement sexiste, 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 partie 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

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.

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Échanges, Mises en situations.

Durée :

1 jour (7 heures)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 4 stagiaires.

Prérequis :

Aucun

Public concerné :

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

Évaluation des connaissances acquises :

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



FAIRE VIVRE UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF EN TANT QUE PRESIDENT DU CSE



3 séances de 2h30 en visioconférence (formation + coaching sur les problématiques concrètes des participants).

(Date de mise à jour : 11 février 2025)

Cette formation vise à accompagner les Présidents de CSE dans leur rôle clé en leur apportant des outils concrets pour structurer les échanges avec les élus, animer des réunions efficaces et transformer le dialogue social en levier de performance et de cohésion.

Objectifs :

- **Maîtriser les responsabilités et obligations légales du Président du CSE.**
- **Animer efficacement les réunions du CSE et instaurer un climat de dialogue.**
- **Développer une posture assertive et constructive dans les échanges avec les élus.**
- **Savoir négocier et gérer les conflits en favorisant une approche apaisée et constructive.**
- **Faire du dialogue social un levier de performance et d'amélioration des conditions de travail.**

Programme :

SESSION 1 : Comprendre son rôle et structurer un dialogue social efficace.

1. Clarifier le rôle et les responsabilités du Président du CSE

- Missions et obligations légales du CSE et du Président.
- Positionnement du Président face aux élus et à la direction.
- Différence entre information, consultation et négociation.
- Quiz interactif : droits et devoirs du Président du CSE.

2. Construire un dialogue social apaisé et productif

- Identifier les attentes des élus et les points de tension.
- Les bonnes pratiques pour favoriser un climat de confiance.

Travail de coaching personnalisé

SESSION 2 : Animer les réunions du CSE et gérer les tensions

3. Préparer et structurer des réunions CSE efficaces

- Construire un ordre du jour pertinent et équilibré.
- Définir des objectifs clairs et anticiper les attentes des élus.
- Rédiger des comptes rendus utiles et exploitables.

4. Gérer les échanges et les situations difficiles

- Techniques de prise de parole et de réunions CSE.
- Ecoute active, reformulation et gestion des interruptions.
- Stratégies pour éviter les blocages et tensions.

Travail de coaching personnalisé

SESSION 3 : Négocier avec les élus et structurer une dynamique de dialogue social pérenne

5. Développer une posture de négociation et de médiation

- Décrypter les stratégies syndicales et attentes des élus.
- Construire une approche gagnant-gagnant pour favoriser des accords constructifs.
- Techniques de négociation et de médiation appliquées au dialogue social.

6. Construire une dynamique de dialogue social durable

- Mettre en place des indicateurs pour mesurer l'efficacité du dialogue social.
- Maintenir un climat de confiance et organiser des temps d'échange réguliers.
- Valoriser le rôle du CSE comme partenaire de la transformation de l'entreprise.

Travail de coaching personnalisé

- Bilan des actions. Finalisation d'un plan d'amélioration continue du dialogue social dans leur entreprise.

Moyens Pédagogiques :

Méthodes pédagogiques adaptées au distanciel. Visioconférences interactives, Études de cas concrets, travail sur les problématiques réelles des participants. Modèles d'ordre du jour et de compte-rendu. Fiches méthodologiques sur la posture du Président du CSE. Outils de suivi et d'évaluation du dialogue social.

Durée :

3 séances de 2h30 en visioconférence (formation + coaching sur les problématiques concrètes des participants).

Tarif :

Intra : sur devis, dépend du nombre de participants et du lieu de la formation.

Nombre de stagiaires :

Maximum 5 stagiaires

Public concerné :

Présidents de CSE, représentants de la direction en charge du dialogue social.

Évaluation des connaissances acquises :

Mise en situation, training vidéo, quiz.

Remise d'un certificat de réalisation

Pourquoi ce format distanciel en 3 sessions ?

Pouvoir être accompagné sur la durée.

Application directe aux réalités des participants. Chaque session aboutit à des actions opérationnelles à mettre en œuvre. Un accompagnement sur-mesure pour transformer la posture du Président du CSE en moteur du dialogue social.





Format : 2 jours
Date de mise à jour : 11 février 2025

Cette formation intensive vous fournira les outils et techniques nécessaires pour aborder les communications difficiles en CSE de manière constructive, en utilisant des approches éprouvées et la méthode Speak'in Colors pour structurer et clarifier vos interventions.

Objectifs :

- Maîtriser les 5 clefs de l'oralité et le langage non verbal
- Découvrir sa couleur authentique de prise de parole et comprendre ce que l'on renvoie aux autres
- Développer des techniques de préparation et de présentation
- Ajuster la forme de son discours aux situations en CSE (assertive, explicative, influence, conviction)

Programme :

La prise de Parole en CSE et la découverte de sa couleur oratoire

Introduction au Rôle de la prise de parole en CSE et à son importance

- Comprendre les missions et responsabilités du CSE.
- L'importance du dialogue social dans l'entreprise.

Ouverture à la communication et à la Méthode Speak'in Colors

- Présentation des principes de Speak'in Colors.
- Introduction aux différentes couleurs oratoires et leur signification.

Identification de sa Couleur Oratoire

- Exercices pratiques pour découvrir sa couleur dominante.
- Analyse des forces et des axes d'amélioration associés à chaque couleur.

Structuration de ses interventions pour des demandes claires et assertives en CSE

Structurer une Intervention Impactante en CSE

- Création d'une structure claire et logique pour une intervention en CSE.
- Utilisation de la carte mentale pour organiser les idées et maintenir l'attention.
- Exercices d'expression orale en utilisant sa couleur oratoire dominante (Réalisation d'enquêtes AT/PM, demande individuelle ou collective).

Adapter son discours à la situation

- Animations de réunions CSE avec feedback.
- Personnalisation et Adaptation des Discours en CSE.
- Techniques pour personnaliser la demande dans une démarche gagnant/gagnant.
- Prise en compte de sa couleur authentique pour un discours personnalisé avec la méthode Speak'in Colors.

Sortir par le haut des communications plus difficiles en CSE

Techniques de Communication Assertive

- Principes de la communication assertive.
- Techniques pour affirmer son point de vue sans agressivité.

Techniques de Négociation et de Résolution de Conflits

- Principes de base de la négociation en CSE.
- Techniques pour trouver des solutions gagnant-gagnant.

Moyens Pédagogiques :

Exercices à partir de cas concrets et pratiques. Utilisation de la VIDEO.

Durée :

La durée de la formation est de 14 heures
Format : 2 jours (présentiel)

Tarif :

Intra : sur devis, dépend du nombre de participants et du lieu de la formation.

Nombre de stagiaires :

Maximum 6 stagiaires

Public concerné :

Membres du CSE, Président de CSE, représentants de la direction en charge du dialogue social.

Évaluation des connaissances acquises :

Mise en situation, training vidéo, quiz.

Conditions de réussite de la formation ?

Préalablement à l'organisation de la formation, il est fondamental qu'un travail approfondi de la demande de l'entreprise soit réalisé afin d'appréhender les conditions de mise en œuvre de la formation et de la positionner au regard des étapes de la démarche de prévention des risques professionnels.

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation



FORMATION

SANTE ET SECURITE

Normandie Prévention forme **les acteurs clés de la prévention** : salariés compétents, acteurs / formateurs PRAP, secouristes, équipiers incendie . Conçues avec l'exigence de validation des compétences, ces formations se déroulent directement en entreprise, au plus près des situations de travail.



- ▶ **Référent en santé et sécurité au travail (Salarié Compétent)**
- ▶ **Assistant(e)s et conseiller(e)s en prévention**
- ▶ **Gestes et Postures - Prévention des troubles musculosquelettiques - TMS**
- ▶ **Acteur PRAP -Prévention des Risques liés à l'Activité physique**
- ▶ **Formateurs PRAP,**
- ▶ **Sauveteur Secouriste du Travail (SST)**
- ▶ **Secouriste en Santé Mentale, *Best of 2024 !***
- ▶ **Incendie : Equipier de 1ere intervention EPI**
- ▶ **Incendie : Equipier de 2nde intervention ESI**
- ▶ **Maniement des extincteurs / défibrillateur cardiaque**

page 16-31



Accessibilité aux Personnes en Situation de Handicap

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité, contactez-nous : normandie.prevention@gmail.com





5 jours

Formation obligatoire depuis le 31 mars 2022.

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.

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

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.

Depuis le 31 mars 2022, 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**
- **Quels sont 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.

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

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificités du client

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 (35 heures)

Possibilité de découper 3+2 jours

Tarif :

Intra : nous consulter, dépend du nombre de participant et du lieu de la formation.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Pré requis :

Aucun

Public concerné :

Toute personne volontaire ou désignée par l'employeur comme référent sécurité.

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation
Remise d'un certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

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





5 jours pour les assistant(e)s de prévention
7 jours pour les conseiller(e)s de prévention
(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Le conseiller en prévention sera capable d'animer un réseau d'assistants de prévention et de les accompagner dans l'exercice de leurs missions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination.

Le plan de cours sera adapté à la réglementation en vigueur selon les participants : fonction publique d'état ou territoriale.

Objectifs :

Concourir à l'élaboration de la politique de prévention des risques (plan et programme annuel de prévention)

Assister le chef de service et les membres du CST (COMITE SOCIAL TERRITORIAL) dans la fonction publique territoriale ou CSA (COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION) dans la fonction publique d'état, dans les démarches d'évaluation des risques.

Programme :

1 -Le cadre juridique et institutionnel de la santé et la sécurité

- Connaître l'évolution des politiques publiques de prévention
- Identifier les sources législatives et réglementaires applicables et les textes spécifiques à la FPE et FPT
- Repérer les rôles, missions et responsabilités de chacun en matière de SST

2- Les missions et positionnement du Conseiller par rapport aux assistants de prévention (AP)

- Repérer les enjeux de la lettre de cadrage et les moyens
- Identifier les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences des AP

3- Les méthodes et outils d'intervention

- Analyser les situations de travail, de Danger Grave et Imminent, causes d'AT/MP
- Mettre en œuvre les préconisations réglementaires (intervention de secours, prévention incendie...)
- Gérer les documents réglementaires et registres

4 -La démarche d'évaluation des risques et Document Unique

- Maîtriser le cadre réglementaire et méthodologique de l'évaluation des risques
- Contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre du document Unique d'évaluation des risques

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo, projection, Échanges, Mises en situations.

Durée :

- 5 jours pour les assistants de prévention ;
 - 7 jours pour les conseillers de prévention.
- plus une formation continue de 2 jours l'année suivant la prise de fonction
- plus un module de formation les années suivantes.

Tarif :

Intra : sur devis, dépend du nombre d'agents et du lieu de la formation.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Public concerné :

Tout agent de la Fonction Publique territoriale ou d'État, appelé à occuper la fonction d'Assistant ou Conseiller en prévention

Pré requis :

Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation.
Certificat de réalisation - Validité de 4 ans

Références réglementaires en vigueur :

Conformément au Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.





1 jour

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

En France, les TMS représentent 87 % des maladies professionnelles et le mal de dos représente 20 % des accidents du travail.

Objectifs :

- 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
- Participer à l'amélioration des situations de travail et à la mise en œuvre des principes de prévention

Programme :

1. Généralités

Démarche Gestes et postures et objectifs de la formation

Les principaux types d'accidents

Éléments statistiques et enjeux liés à la santé (Accident de travail et Maladies professionnelles)

Le corps : un outil de travail

2. Biomécanique humaine

Les différentes parties du corps humain

Description et fonctionnement des os et des muscles

Les troubles musculo-squelettiques

3. Appréciation des postes de travail

Mise en commun des analyses de situation de travail

Rappel des principes généraux de prévention

Principes de base d'aménagement dimensionnel des postes de travail

4. Principes généraux de manutention

Principe de sécurité physique et d'économie d'effort

Limiter les effets néfastes

Prévention primaire : Aménagement des équipements et postes de travail

Prévention secondaire : Savoir s'étirer et se relaxer,

Pratiquer les bons gestes au quotidien

5. Bilan et évaluation

Quiz

Synthèse, bilan et évaluation de la formation

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Échanges, Mises en situations.

Durée :

1 jour (7 heures)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

10 stagiaires maximum

Pré requis :

Aucun prérequis nécessaire.

Public concerné :

Salariés ayant dans leur activité une part importante de travail physique : manutention manuelle, port de charges, travaux ou gestes répétitifs, utilisation d'engins ou d'outils exposant à des chocs ou des vibrations...

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation mises en œuvre à l'issue de la formation
Remise d'un 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... A la suite de cette évaluation, 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....

Prévoir une tenue confortable pour les exercices pratiques





V3 : Mise à jour – Février 2025

Objectifs :

Permettre au salarié de devenir acteur de la prévention et d'être acteur de sa propre prévention.

Le salarié sera capable de :

- **Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise.**
- **Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues**
- **Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise et à sa prévention**
- **Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi**

Programme :

La place de l'activité physique dans la situation de travail

- La notion de danger, de risques, de situation dangereuse, de dommage
- L'accident de travail et maladie professionnelle
- L'homme en situation de travail
- La notion de charge de travail

Les principaux éléments de l'anatomie- physiologie

- Le squelette
- Les ligaments, muscles, tendons et nerfs
- Le fonctionnement de la colonne vertébrale
- Le fonctionnement d'une articulation

Les différentes atteintes et leurs conséquences

- Les atteintes de l'appareil locomoteur
- Les atteintes au niveau du dos
- Les TMS des membres supérieurs et inférieurs

Les facteurs de risques et l'analyse de la SDT

- Les différents facteurs de risque d'origine biomécanique, psychosocial et ceux liés à l'environnement physique, Les amplitudes articulaires, la méthode de description de la situation de travail
- Les repères méthodologiques de l'analyse des déterminants

L'amélioration des conditions de travail et principes de prévention

- Les principes généraux de prévention
- Les principes de base d'aménagement dimensionnel des postes de travail, la recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail
- La remontée d'information

Les aides techniques à la manutention

- Les Equipements de Protection Individuels
- Les outils de préhension
- Les moyens mécanisés de manutention.

Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort

- La portée et les limites des principes de sécurité physique et d'économie d'effort
- Le port de charges simples, La caisse avec anse, La caisse sans anse, La caisse fragile, Les seaux, Le travail en équipe, Les exercices de mises en application

La Pratique 2S - ALM

La périodicité du certificat est fixée à 24 mois maximum.

Pédagogie:

Exposé pédagogique inter actif
Utilisation de matériel simple de manutention.

Applications pratiques par chaque stagiaire.

Public concerné :

Tout salarié désireux de participer à la maîtrise du risque dans son entreprise.

Pré requis :

Aucun.

Participants :

Maximum : 10 personnes

Durée :

4 jours, soit 28 heures, dont 4 jours consacrés à l'ALM.

Intervenants :

Formateurs certifiés par l'INRS.

Validation :

2 épreuves certificatives INRS.
Attestation de fin de formation
Certificat acteur PRAP 2S-ALM délivré par une entité habilitée.

Lieu et tarif de la formation :

En intra : sur site client.
Tarif : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.





Objectifs :

Révision, remise à niveau les connaissances des acteurs de la prévention qui seront capable de:

- Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise.
- Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain
- Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise et à sa prévention
- Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi

Programme :

Présentation

Retour d'expérience de chaque stagiaire

Rappel de l'analyse de la situation de travail

- La méthode de description de la situation de travail
- Les repères méthodologiques de l'analyse des déterminants
- L'identification des risques potentiels

Rappel de l'amélioration des conditions de travail et principes de prévention

- Les principes généraux de prévention
- Les principes de base d'aménagement dimensionnel des postes de travail
- La recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail

Epreuve certificative n°1

Rappel Pratique 2S

- Identifier les enjeux d'un accompagnement
- Séquencer les déplacements naturels permettant de se mouvoir
- Analyser la situation d'accompagnement
- Caractériser les aides techniques au regard des situations d'accompagnement

Echange de pratiques

Epreuve certificative n°2

La pratique 2S ALM

La périodicité du certificat est fixée à 24 mois maximum.

Pédagogie :

Exposé pédagogique inter actif.
Utilisation de matériel simple de manutention. Echanges de pratiques.

Public concerné :

Tout salarié désireux de participer à la maîtrise du risque dans son entreprise.

Pré requis :

Être titulaire d'un certificat d'acteur PRAP 2S ALM délivrée par une entité habilitée

Participants :

Maximum : 10 personnes

Durée :

2 jours, soit 14 heures, dont 1 jour consacré à l'ALM.

Intervenants :

Formateurs certifiés par l'INRS.

Validation :

2 épreuves certificatives INRS.
Attestation de fin de formation
Certificat acteur PRAP 2S-ALM délivré par une entité habilitée.

Lieu et tarif :

En intra : sur site client.
Tarif : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.





Objectifs :

Révision, remise à niveau les connaissances des acteurs de la prévention qui seront capable de :

- Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise.
- Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain
- Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise et à sa prévention

Programme :

Présentation

Retour d'expérience de chaque stagiaire

La démarche de prévention et le rôle de l'acteur PRAP

- La démarche PRAP intégrée à la démarche de prévention
- Le rôle et les missions de l'acteur PRAP
- Les risques de son métier

Rappel de l'analyse de la situation de travail

- La méthode de description de la situation de travail
- Les repères méthodologiques de l'analyse des déterminants
- L'identification des risques potentiels

Rappel de l'amélioration des conditions de travail et principes de prévention

- Les principes généraux de prévention
- Les principes de base d'aménagement dimensionnel des postes de travail
- La recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail

L'épreuve certificative

La pratique IBC

La périodicité du Maintien et Actualisation des Compétences est fixée à 24 mois maximum.

Pédagogie :

Exposé pédagogique inter actif
Mise en situation, étude de cas
Utilisation de matériel simple de manutention.

Remise d'un document récapitulatif à chaque stagiaire

Public concerné :

Toute personne étant Acteur PRAP IBC

Pré requis :

Certificat PRAP IBC délivré par une entité habilitée

Participants :

Maximum : 10 personnes

Durée :

1 jour, soit 7 heures.

Intervenants :

Formateurs certifiés par l'INRS.

Validation :

1 épreuve certificative INRS.
Attestation de fin de formation.
Certificat acteur PRAP IBC délivré par une entité habilitée.

Lieu et tarif :

En intra : sur site client.
Tarif : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.





Objectifs :

Permettre au salarié de devenir acteur de la prévention et d'être acteur de sa propre prévention.

Le salarié sera capable de :

- **Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise.**
- **Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain**
- **Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise et à sa prévention**

Programme :

La place de l'activité physique dans la situation de travail

- La notion de danger, de risques, de situation dangereuse, de dommage
- L'accident de travail et maladie professionnelle
- L'homme en situation de travail, la notion de charge de travail

Les principaux éléments de l'anatomie- physiologie

- Le squelette
- Les ligaments, muscles, tendons et nerfs
- Le fonctionnement de la colonne vertébrale
- Le fonctionnement d'une articulation

Les différentes atteintes et leurs conséquences

- Les atteintes de l'appareil locomoteur
- Les atteintes au niveau du dos
- Les TMS des membres supérieurs et inférieurs

Les facteurs de risques et l'analyse de la SDT

- Les différents facteurs de risque d'origine biomécanique, psychosocial et ceux liés à l'environnement physique
- Les amplitudes articulaires, la méthode de description de la situation de travail
- Les repères méthodologiques de l'analyse des déterminants

L'amélioration des conditions de travail

- Les principes généraux de prévention
- Les principes de base d'aménagement dimensionnel des postes de travail, la recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail

Les aides techniques à la manutention

- Les Equipements de Protection Individuels
- Les outils de préhension
- Les moyens mécanisés de manutention.

Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort

- La portée et les limites des principes de sécurité physique et d'économie d'effort
- Le port de charges simples, La caisse avec anse, La caisse sans anse, La caisse fragile, Les seaux, Le travail en équipe, Les exercices de mises en application

L'épreuve certificative

La pratique IBC

La périodicité du certificat est fixée à 24 mois maximum.

Pédagogie :

Exposé pédagogique inter actif
Utilisation de matériel simple de manutention.

Applications pratiques par chaque stagiaire.

Remise d'un document récapitulatif à chaque stagiaire.

Public :

Tout salarié désireux de participer à la maîtrise du risque dans son entreprise.

Pré requis :

Aucun.

Participants :

Maximum : 10 personnes

Durée :

2 jours, soit 14 heures.

Intervenants :

Formateurs certifiés par l'INRS.

Validation :

1 épreuve certificative INRS.
Attestation de fin de formation
Certificat acteur PRAP IBC délivré par une entité habilitée.

Lieu et tarif :

En intra : sur site client.

Tarif : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.





V12 : Mise à jour – Février 2025

Objectifs :

A la fin de la formation, l'apprenant sera capable de :

- **Elaborer un projet de formation-action PRAP intégré à la demande de prévention de l'établissement.**
- **Observer et analyser les risques à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration**
- **Organiser, animer et évaluer une formation PRAP des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique**
- **Exploiter la démarche d'accompagnement en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage**

Programme :

MODULE 1 (21H)

Le Référentiel de l'acteur PRAP, Le référentiel du formateur d'acteur PRAP, Evaluation diagnostique des bases en matière de prévention, Les enjeux et la finalité de la démarche de prévention des TMS

La place de l'activité physique dans l'activité du travail, Qu'est-ce que les TMS ? L'évaluation du potentiel de la personne soignée ou aidée,

Du constat à l'action : la démarche projet, présentation des travaux intersession

MODULE 2 (28H)

La présentation des atteintes à la santé liées à l'activité physique en situation de travail, Les facteurs de risque. Les différents éléments d'une situation de travail

L'analyse d'une situation de travail, L'amélioration des situations de travail. Les principes de sécurité et d'économie d'effort, La démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

MODULE 3 (28H)

La conception d'une action de formation
Les niveaux d'ingénierie, L'analyse des besoins, La construction d'une action de formation, la progression pédagogique, le déroulé pédagogique. Les spécificités de la formation pour adulte, Les éléments facilitant l'apprentissage. Les effets de la réussite et de l'échec.

L'animation d'un groupe en formation et les outils
La gestion du groupe et des dysfonctionnements Les techniques pédagogiques, L'étude de cas, L'exposé interactif, Le travail en sous-groupe. La démonstration pratique, Les cas concrets, L'évaluation d'une action de formation

MODULE 4 (21H)

La démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

Les déplacements naturels de la personne. Se lever et s'asseoir sur une chaise, se mouvoir sur une chaise, se lever d'un lit, se mouvoir dans un lit, marcher. Le choix des aides techniques, La mise en œuvre de l'accompagnement de la mobilité.

Test de certification n°3 : La mise en œuvre d'un accompagnement en prenant soin de l'autre et de soi.

Test de certification n°4 : Organiser l'épreuve certificative des acteurs

La périodicité du certificat est fixée à 36 mois maximum. Le non-respect de l'obligation de formation continue fait perdre la certification de formateur PRAP 2S ALM

Pédagogie :

Exposé pédagogique inter actif
Activité démonstrative, applicative et de découverte.

Public :

Formateurs d'organisme de formation, formateurs d'établissements et formateurs indépendants et tout salarié désirant former des aides-soignants

Pré requis :

Avoir suivi avec succès l'autoformation en ligne « acquisition des bases en prévention des risques professionnels » de l'INRS ou « obtenir des compétences de base en prévention » dans les services de prévention des caisses régionales de sécurité sociale.

Disposer des capacités relationnelles, d'animation et d'expression

Participants :

Maximum : 10 personnes

Durée :

98 heures minimum (14 jours) réparties 3 à 4 semaines non consécutives + 21 h de travaux intersession.

Intervenants :

Formateur de formateur PRAP certifié par l'INRS dont le certificat est en cours de validité.

Validation :

Certificat Formateur PRAP 2S ALM délivré après avoir participé à l'ensemble de la formation et avoir réussi les 3 épreuves certificatives.

Lieu et tarif :

En inter : à Isigny-Sur-Mer. Tarif et dates sur page d'accueil de notre site internet.

En intra : sur site client. Tarif : nous consulter, dépend du lieu et nombre de participants.



V9 : Mise à jour – Février 2025

Objectifs :

A la fin de la formation, l'apprenant sera capable de :

- **Elaborer un projet de formation-action PRAP intégré à la demande de prévention**
- **Observer et analyser les risques à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration**
- **Organiser, animer et évaluer une formation PRAP des opérateurs à la prévention des risques liés à l'activité physique**

Programme :

MODULE 1

- Le rôle de l'acteur PRAP, l'identification des compétences de l'acteur PRAP
- Le référentiel du formateur d'acteur PRAP, l'identification du rôle du formateur d'acteur PRAP, l'identification des compétences du formateur d'acteur PRAP
- Les différents enjeux d'une entreprise, les AT/MP et schéma apparition du risque
- Les 9 Principes Généraux de Prévention (PGP). Les 4 étapes de la démarche de prévention, la démarche évaluation des risques professionnels, les différents acteurs de la prévention et leur rôle, la place du formateur PRAP dans cette démarche
- Elaboration d'un projet de prévention. L'importance des risques liés à l'activité physique, les grilles DIGEST et GPSST.

MODULE 2

Présentation du 2ème module et présentation des travaux intersession (Epreuve certificative n°1)

- Repérer les dangers liés à l'activité physique, L'activité physique de l'homme au travail
- L'analyse d'une situation de travail, L'amélioration des situations de travail
- Les principes de sécurité et d'économie d'effort, Les aides techniques de la manutention
- Les principes de sécurité et d'économie d'effort pour le transport manuel occasionnel de charges, La portée et les limites de la formation aux techniques gestuelles

MODULE 3

- Restitution des travaux intersession (Epreuve certificative n°2)
- Les fondamentaux de la communication et de la pédagogie, les méthodes et techniques pédagogiques, les indicateurs de réussite, les épreuves certificatives et formatives
- La conception d'un déroulé pédagogique, la compréhension du processus, la conception d'une séquence pédagogique en tenant compte du déroulé pédagogique. L'évaluation d'une action de formation

Préparation de l'épreuve certificative n°3 et évaluation de cette épreuve

La périodicité du certificat est fixée à 36 mois maximum. Le non-respect de l'obligation de formation continue fait perdre la certification de formateur PRAP IBC

Pédagogie :

Exposé pédagogique inter actif
Activité démonstrative, applicative et de découverte.

Des évaluations formatives auront lieu tout au long de la formation.

Public :

Formateurs d'organisme de formation, formateurs d'établissements et formateurs indépendants et toute personne désirant devenir Formateur PRAP IBC.

Pré requis :

Avoir validé ses connaissances en prévention des risques professionnels à travers une formation du réseau prévention (INRS, CRAM, CARSAT, ...)
Avoir des capacités relationnelles, d'animation et d'expression.

Participants :

Maximum : 10 personnes

Durée :

10 jours non consécutifs soit 70 heures
1+2 jours soit 21 heures de travaux inter session.

Intervenants :

Formateur de formateur PRAP certifié par l'INRS dont le certificat est en cours de validité.

Validation :

Certificat Formateur PRAP délivré après avoir participé à l'ensemble de la formation et avoir réussi les 3 épreuves certificatives.

Lieu et tarif :

En inter : à Valogne. Tarif et dates sur page d'accueil de notre site internet.
En intra : sur site client. Tarif : nous consulter, dépend du lieu et nombre de participants



Objectifs:

A la fin de la formation, l'apprenant sera capable de :

- **Observer et analyser les risques à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration**
- **Organiser, animer et évaluer une formation PRAP des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique**
- **Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage**

Programme :

JOUR 1

- La présentation des évolutions du dispositif PRAP
- L'analyse et l'observation d'un poste de travail

Epreuve certificative n°1

JOUR 2

- L'ALM, Les enjeux de l'ALM pour la personne aidée et sa famille
- L'aidant, la structure, les déplacements naturels de la personne
- Se lever et s'asseoir sur une chaise, se mouvoir sur une chaise, se lever d'un lit, se mouvoir dans un lit, marcher
- Le schéma décisionnel
- Le choix des aides techniques, la mise en œuvre de l'accompagnement de la mobilité

Epreuve certificative n° 2

JOUR 3

- Séquençage de la formation action PRAP 2S – ALM
- Les compétences visées et les savoirs associés
- L'animation d'une séquence de formation- action PRAP
- La préparation du déroulé pédagogique d'une séquence
- Exercice de mise en application
- Réalisation de l'épreuve certificative n°3 portant sur l'animation d'une séquence de formation-action PRAP

JOUR 4

- Mise en place des évaluations formatives et certificatives
- Rappel sur les évaluations formatives
- Rappel sur les évaluations certificative
- Exercice de mise en application
-

Epreuve certificative n°3

- Rappel sur l'utilisation de Forprev

La périodicité du certificat est fixée à 36 mois maximum.

Pédagogie :

Exposé pédagogique inter actif
Activité démonstrative, applicative et de découverte.

Public :

Formateurs d'organisme de formation, formateurs d'établissements et formateurs indépendants et tout salarié désirant former des aides-soignants

Pré requis :

Avoir validé ses connaissances en prévention des risques professionnels à travers une formation du réseau prévention (INRS, CRAM, CARSAT, ...) Etre certifié formateur acteur PRAP 2S

Participants:

Maximum : 10 personnes

Durée :

4 jours soit 28 heures dont 7 heures consacrées à l'ALM.

Intervenants :

Formateur de formateur PRAP certifié par l'INRS dont le certificat est en cours de validité.

Validation :

Certificat Formateur PRAP 2S ALM délivré après avoir participé à l'ensemble de la formation et avoir réussi les 3 épreuves certificatives.

Lieu et tarif :

En inter : à Isyngny-Sur-Mer. Tarif et dates sur page d'accueil de notre site internet.

En intra : sur site client. Tarif : nous consulter, dépend du lieu et nombre de participants.





Objectifs :

A la fin de la formation, l'apprenant sera capable de :

- Observer et analyser les risques à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration
- Organiser, animer et évaluer une formation PRAP des opérateurs à la prévention des risques liés à l'activité physique

Programme :

JOUR 1

- Présentation des évolutions du dispositif PRAP
- La présentation des différents outils de formation
- Le point sur les évolutions du dispositif
- Rappel sur la prévention
- Les acteurs de la prévention
- La démarche prévention

JOUR 2

- La mise en place des évaluations formatives et certificatives
- Rappel sur les évaluations formatives
- Rappel sur les évaluations certificative

L'épreuve certificative n°1

- Séquençage de la formation action PRAP IBC
- Animation d'une séquence de formation- action PRAP
- La préparation du déroulé pédagogique d'une séquence
- L'animation de cette séquence de formation-action PRAP

JOUR 3

- Animation d'une séquence de formation- action PRAP(suite)
- La préparation du déroulé pédagogique d'une séquence
- L'animation de cette séquence de formation-action PRAP

L'épreuve certificative n°2

- Rappel sur l'utilisation de Forprev

La périodicité du certificat est fixée à 36 mois maximum.

Pédagogie :

Exposé pédagogique inter actif
Activité démonstrative, applicative et de découverte.

Des évaluations formatives auront lieu tout au long de la formation.

Public :

Formateurs d'organisme de formation, formateurs d'établissements et formateurs indépendants dont le certificat est à renouveler

Prérequis :

Etre titulaire du certificat de formateur PRAP IBC délivré par une entité habilitée.

Participants :

10 participants maximum

Durée :

3 jours soit 21 heures

Intervenants :

Formateur de formateur PRAP certifié par l'INRS dont le certificat est en cours de validité.

Validation :

Certificat Formateur PRAP délivré après avoir participé à l'ensemble de la formation et avoir réussi les 2 épreuves certificatives.

LIEU DE LA FORMATION :

En inter : à Isigny-Sur-Mer. Tarif et dates sur page d'accueil de notre site internet.

En intra : sur site client. Tarif : nous consulter, dépend du lieu et nombre de pers.





2 jours : Formation initiale
1 jour : MAC Maintien et Actualisation des compétences
Dates des sessions en inter-entreprise disponibles sur la page d'accueil du site
(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Objectifs :

- **Pouvoir repérer, supprimer ou faire supprimer des dangers dans une situation de travail, dans la limite de son champ de compétence, de son autonomie et dans le respect de l'organisation de l'entreprise et des procédures spécifiques en matière de prévention.**
- **Acquérir les connaissances et savoir-faire pour apporter les premiers secours dans l'attente des secours.**
- **Pouvoir intervenir en cas d'accident, dans l'entreprise, en respectant l'organisation interne des secours.**

Programme :

1. Situer son rôle de SST dans l'organisation des secours dans l'entreprise

- Identifier le cadre juridique du rôle du SST
- Délimiter son champ d'intervention en matière de secours

2. Protéger de façon adaptée

- Mettre en œuvre les mesures de protection décrites dans le processus d'alerte aux populations
- Identifier les dangers persistants et repérer les personnes qui pourraient y être exposées
- Supprimer ou isoler le danger persistant, ou soustraire la victime au danger persistant sans s'exposer soi-même

3. Examiner la victime

- Rechercher, suivant un ordre déterminé, la présence d'un (ou plusieurs) des signes indiquant que la vie de la victime est immédiatement menacée

4. Garantir une alerte favorisant l'arrivée de secours adaptés au plus près de la victime

- Définir les différents éléments du message d'alerte
- Identifier qui alerter en fonction de l'organisation des secours dans l'entreprise
- Faire alerter par la personne la plus apte ou alerter soi-même

5. Secourir la victime de manière appropriée

- Choisir à l'issue de l'examen l'action ou les actions
- Réaliser l'action ou les actions choisie(s) en respectant la conduite à tenir indiquée dans le guide

6. Situer son rôle de SST dans l'organisation de la prévention de l'entreprise

- S'approprier les enjeux de la prévention pour en situer l'importance dans son entreprise
- Se positionner comme un des acteurs de la prévention dans son entreprise

7. Caractériser des risques professionnels dans une situation de travail

- Repérer des dangers et informer les personnes qui pourraient y être exposées
- Déterminer des risques et leurs dommages potentiels

8. Participer à la maîtrise des risques professionnels par des actions de prévention

- Supprimer ou à défaut réduire les risques sur lesquels il est possible d'agir directement

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Echanges, Mises en situations. Plan d'intervention + pictogrammes + 1 défibrillateur automatisé externe de formation avec accessoires

- 1 lot de mannequins avec peaux de visage individuelles : Mannequin RCP adulte, mannequin RCP enfant, mannequin RCP nourrisson. Le fascicule INRS ED 4085 sera remis aux participants.

Durée :

Initiale : 2 jours (14 heures) en présentiel.
MAC : 1 jour (7 heures minimum)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Inter : 150€ HT / jour / pers.

Nombre de stagiaires :

De 4 personnes minimum à 10 personnes maximum

Public concerné :

Tout travailleur de votre entreprise.

Prérequis :

Initiale : aucun prérequis

Maintien et actualisation des compétences : détenir un certificat SST ou un certificat APS

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves certificatives

Ce que dit la loi :

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L.4121-1) ainsi qu'à l'obligation d'organisation des secours (art. R.4224-16) et la présence de secouristes (art. R.4224-15)

Art. R4224-15 - Un membre du personnel reçoit la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours dans :

- 1° Chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux

- 2° Chaque chantier employant 20 travailleurs au moins pendant plus de 15 jours où sont réalisés des travaux

DEVENIR SECOURISTE EN SANTE MENTALE



2 jours
Dates des sessions en inter-entreprise disponibles sur la page d'accueil du site
(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Les Premiers Secours en Santé Mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit un trouble de santé mentale. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premiers secours qui eux, apportent une aide physique à la personne en difficulté. En entreprise, la posture de sauveteur secouriste en santé mentale devient un outil puissant de la prévention de situations à risque.

Objectifs :

- **Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale**
- **Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale**
- **Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information**
- **Mieux faire face aux comportements agressifs**

Programme :

Jour 1

1-Introduction à la santé mentale et aux Interventions

- Troubles psychiques :
- Définition et état des lieux

2-Premiers Secours en Santé Mentale :

- Cadre des premiers secours en santé mentale
- Le plan d'action PSSM

3-Dépression

- Signes et symptômes
- Interventions

4-Le plan d'action PSSM pour la dépression et la crise suicidaire

- Premiers Secours dans le cas d'idées et de comportements suicidaires
- Premiers Secours pour la dépression (hors crise)

5-Troubles anxieux

- Signes et symptômes
- Interventions

Jour 2

1-Le plan d'action PSSM pour les troubles anxieux attaques de paniques et choc posttraumatique

- Premiers Secours pour les troubles anxieux (hors crise)
- Premiers Secours dans la crise d'attaque de panique
- Premiers Secours dans la crise post-traumatique

2- Troubles psychotiques

- Signes et symptômes
- Interventions

3-Le plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques

- Premiers Secours dans la crise psychotique sévère
- Premiers Secours pour les troubles psychotiques (hors crise)

4-Trouble lié à l'utilisation de substances

- Signes, symptômes
- Interventions

5-Le plan d'action PSSM pour le trouble lié à l'utilisation de substances

- Premiers Secours pour les troubles liés à l'utilisation de substances

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Echanges, Mises en situations.

- Approche expérientielle
- Étude de cas

Durée :

2 jours (14 heures) en présentiel.

Tarif :

Intra : Nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.
Inter : 250€ HT / pers.

Nombre de stagiaires :

De 8 personnes minimum à 16 personnes maximum

Public concerné :

Volontaires, managers, membres du CSE, comité de direction

Prérequis :

Aucun prérequis

Évaluation des connaissances acquises :

Quiz d'évaluation des connaissances

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation
Attestation de secourisme en santé mentale délivrée par PSSM France.

Ce que dit la loi :

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L.4121-1) ainsi qu'à l'obligation d'organisation des secours (art. R.4224-16) et la présence de secouristes (art. R.4224-15)

Recommandation

Normandie Prévention :

Former une personne minimum par service.



1 jour
(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Objectifs :

- Les ÉQUIPIERS DE PREMIÈRE INTERVENTION sont en charge de la prévention au niveau du lieu de travail.
- Démarche coordonnée d'intervention et de lutte contre l'incendie.
- Ils viennent renforcer les témoins du début de l'incendie avec les moyens d'intervention disponibles sur place.
- Ils se coordonnent éventuellement avec d'autres équipiers et ils sont susceptibles de guider les secours extérieurs et de faire un rapport de la situation.

Programme :

PARTIE THEORIE

1. Protection

Le triangle du feu
Les causes de départs de feu
Les modes de propagation
Les moyens de protection

2. L'intervention

Les classes de feu
Les agents extincteurs et leurs propriétés
Les caractéristiques des différents moyens de lutte contre le feu
L'intervention en équipe sur feux réels

3. Organisation des Secours

L'alarme et l'alerte
Les acteurs d'une évacuation
Les différentes consignes
La Procédure d'évacuation

4. Les Vérifications

5. Rôle de l'équipier de seconde intervention

6. Que faire en cas d'incendie

7. Le défibrillateur cardiaque (en option)

La défibrillation semi-automatique
L'arrêt cardio-respiratoire
La chaîne de suivie
La réanimation cardio-respiratoire
Procédure opérationnelle d'utilisation du DAE (DSA ou DAE)
Condition d'utilisation
Recueil et transmissions de données

PARTIE PRATIQUE

8. Exercices d'extinction par chaque participant :

- de feux en bac gaz écologique, voir feux de solides, de liquide, de gaz et de friteuse.
- Utilisation des extincteurs à eau avec additif et à co2.
- Apprentissage des techniques d'évacuation d'urgence.
- Exercice d'évacuation d'une zone sinistré ou d'un bâtiment.

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificités du client

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection Échanges Mises en situations.

1 bac à feu écologique, Extincteurs à eau, Extincteurs à CO2

Durée :

1 jour (7 heures)

Horaires :

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

Tarif :

Intra : nous consulter, varie en fonction du lieu de formation et du nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

10 stagiaires au plus pour un meilleur confort

Pré requis :

Aucun

Public concerné :

Salariés volontaires choisis de préférence parmi les membres du personnel répartis dans le(s) bâtiment(s) (administratifs, concierges, veilleurs,...) et assurant un minimum de présence en vue de remplir efficacement les prestations à accomplir.

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

Validité :

A renouveler chaque année

Ce que dit la loi :

art R. 4227-39 du CdT L'ensemble du personnel, doit être formé à la sécurité incendie et à la manipulation des moyens de première intervention. Il doit être en mesure de combattre tout départ d'incendie.



2 jours
(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Objectifs :

Les ÉQUIPIERS DE PREMIÈRE INTERVENTION sont en charge de la prévention au niveau du lieu de travail.

Les ÉQUIPIERS DE SECONDE INTERVENTION renforcent leurs actions. Ils doivent savoir utiliser les moyens de lutte contre un incendie complémentaire pour agir efficacement en seconde intervention face aux différents types de feux. Ils sont communément appelés « pompiers d'entreprise ».

Cette formation peut être qualifiante.

Programme :

1. Le feu

2. Principes de propagation des incendies

3. Moyens de lutte contre les incendies

- manœuvrer des Robinets d'incendie Armés « RIA », les lances
- manœuvrer des canons à eau ou autre comme l'injection d'émulseur
- utiliser des colonnes sèches et des colonnes en charge
- utiliser des motopompes

4. Exercice de déploiement des moyens de lutte

Travail en binôme sur feu

5. Organisation de l'intervention de lutte contre l'incendie

- rôle des Équippers de 2^{de} intervention
- rôle des Équippers de 1^{ère} intervention

6. Repérer un risque d'incendie et organiser une intervention

7. Organisation de l'évacuation / Rôle des chargés d'évacuation

8. Encadrer des équipes de première intervention

9. Préparation à l'évacuation des personnels

10. Technique de reconnaissance et de recherche de victime en milieu hostile

Effectuer une opération de reconnaissance et de sauvetage dans une atmosphère enfumée et toxique

11. Restituer les informations aux pompiers

12. ERP, IGH

Ne pas confondre avec les Habilitations aux Premiers Secours aux Personnes suivantes :

- Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1)
- Premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE 1)
- Premiers secours en équipe de niveau 2 (PSE 2)
- Sauveteur Secouriste au travail (SST)

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, échanges, mises en situations.

Extincteurs à eau et à eau additionnée, bac à feu.

Durée :

2 jours (14 heures)

Horaires :

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

Tarif :

Intra : nos consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

10 stagiaires au plus

Public concerné :

Salariés amenés à intervenir sur un départ de feu et gérer l'évacuation

Prérequis :

- Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis
- Il est recommandé d'avoir suivi la formation EPI pour suivre la formation ESI
- Disposer d'un certificat médical

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 R. 4227-39 du CdT L'ensemble du personnel, doit être formé à la sécurité incendie et à la manipulation des moyens de première intervention. Il doit être en mesure de combattre tout départ d'incendie.



MANIEMENT DES EXTINCTEURS ET DÉFIBRILLATEUR CARDIAQUE



1 jour (2 x 3H)
(Date de mise à jour : 11/02/2025)

MANIEMENT DES EXTINCTEURS

Objectifs :

- Prévenir les risques d'incendie
- Appliquer et faire appliquer les consignes de sécurité pour la sauvegarde des personnes
- Maîtriser un début d'incendie sans paniquer

DÉFIBRILLATEUR CARDIAQUE

Objectifs :

- Savoir utiliser un défibrillateur en toute sécurité et être capable d'alerter les secours.
- Permettre l'intégration de la mise en œuvre des défibrillateurs semi-automatiques dans la séquence gestuelle de réanimation des arrêts cardio-respiratoires

Programme :

1.PARTIE THÉORIQUE

- Les risques et causes de l'incendie
- La combustion, les modes de Propagation d'un feu
- Le triangle du feu et les mesures de prévention
- Les différentes classes de feux
- Les agents extincteurs
- La conduite à tenir en cas de début d'incendie, d'évacuation

2. PARTIE PRATIQUE

- Exercices d'extinction sur feux réels (utilisation des différents types d'extincteurs : CO2 et Eau pulvérisée)
- Connaissance des installations
- Visite d'établissement (repérage des extincteurs, des RIA, ...)

DÉFIBRILLATEUR CARDIAQUE

Programme :

1.PARTIE THÉORIQUE

- La défibrillation semi-automatique
- L'arrêt cardio-respiratoire
- La chaîne de suivie
- La réanimation cardio-respiratoire
- Le défibrillateur

2. PARTIE PRATIQUE

- Procédure opérationnelle d'utilisation du DAE (DSA ou DAE)
- Condition d'utilisation
- Recueil et transmissions de données
- Cas concrets

3. EVALUATION

Chaque stagiaire est évalué sur un cas concret, selon le guide national de référence DSA établi par le Ministère de l'Intérieur.

Moyens Pédagogiques :

Exposés, Échanges, Mises en situations.

Spécificités :

1 bac à feu écologique
Extincteurs à eau
Extincteurs à CO2
Défibrillateur cardiaque

Durée :

3 heures + 3 heures

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

10 personnes.

Public concerné :

Tout travailleur.

Prérequis :

Aucun

Évaluation des connaissances :

Évaluation continue.

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Art. R232-12-17 Les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage du personnel. Le premier secours est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.

Arrêté du 6 novembre 2009 L'utilisation d'un défibrillateur automatisé externe par des personnes non médecins en cas d'arrêt cardiaque repose sur des gestes simples pour lesquels une initiation courte et pratique est de nature à augmenter le taux de survie des victimes.



FORMATION

MANAGEMENT ET PREVENTION

Normandie Prévention accompagne **les managers de la prévention** : Fonctions RH et QHSE, Managers opérationnels . Conçues avec l'expérience des fonctions managériales et des fonctions supports, ces formations se déroulent directement en entreprise ou à distance pour les formats courts.



- ▶ **Mettre en oeuvre les principes de la QVCT en PME**
- ▶ **Prévenir et Gérer les Addictions au Travail – Conducteurs & tout public,**
- ▶ **Prévenir la santé et la sécurité du collaborateur intérimaire**
- ▶ **Maîtriser les principes du DUERP et du PAPRI Pact pour une Prévention durable**
- ▶ **Analyser un accident par la méthode de l'arbre des causes**
- ▶ **Évaluer les Risques Psychosociaux et les inscrire dans le DUERP et le PAPRI Pact, *Best of 2024 !***
- ▶ **Le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux, *Best of 2024 !***
- ▶ **Faire de la santé au travail un Levier de Performance,**
- ▶ **Mettre en place et animer un Espace de Discussion sur le Travail (EDT) ,**
- ▶ **Faire vivre un dialogue social solide et apaisé**

page 33-42



Accessibilité aux Personnes en Situation de Handicap

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Afin que nous puissions étudier au mieux votre demande et sa faisabilité, contactez-nous : normandie.prevention@gmail.com





2 jours
(Date de mise à jour : 14 février 2025)

Objectifs :

Comprendre et intégrer les principes fondamentaux de la QVCT, explorer ses six grands sujets, et acquérir des outils et les méthodes pour mettre en œuvre une démarche opérationnelle et durable.

Objectifs pédagogiques

- Compréhension approfondie des principes fondamentaux de la QVCT et des six grands sujets définis par l'INRS.
- Acquisition de méthodes et outils pour diagnostiquer, prioriser et agir.
- Élaboration d'un plan d'action opérationnel adapté à l'organisation des participants.
- Engagement des participants dans une démarche durable de QVCT.

PROGRAMME :

JOUR 1 : Comprendre les principes et l'ambition de la QVCT

1. Accueil et introduction

- Tour de table : attentes et besoins des participants.
- Contexte et enjeux de la QVCT

2. L'ambition de la QVCT

- Définir une ambition globale pour l'entreprise :
- Les trois dimensions clés : santé et sécurité au travail, amélioration des conditions de travail.

3. Les principes et les méthodes de la QVCT selon l'INRS

- Radar des acquis et des pistes de progrès, l'engagement commun
- La vision et les objectifs partagés, le pilotage de la démarche
- Partage des constats et des priorités, l'espace de discussion sur le travail
- L'expérimentation, l'évaluation de la démarche

4. Présentation des six grands sujets de la QVCT

- Organisation, contenu et réalisation du travail
- Égalité au travail

5. Étude de cas pratique

- Analyse collective d'une situation fictive touchant aux trois premiers sujets. Passage au radar des acquis
- Identification des dysfonctionnements et élaboration de solutions.

JOUR 2 : Méthodes, outils et mise en œuvre de la QVCT

6. Suite des six grands sujets

- Projet d'entreprise et management
- Dialogue professionnel et dialogue social
- Santé au travail et prévention

7. Méthodes pour intégrer la QVCT dans son organisation

- Diagnostic participatif : impliquer les équipes pour identifier les besoins.
- Co-construction des solutions avec les parties prenantes.
- Évaluation continue : mesurer les progrès avec des indicateurs pertinents.

8. Élaboration d'un plan d'action personnalisé

- Atelier pratique
- Partage en groupe pour enrichir les idées et identifier des points communs.

9. Synthèse et évaluation

- Récapitulatif des principes, sujets et méthodes abordés.
- Conclusion : les clés pour pérenniser une démarche QVCT.

Moyens Pédagogiques :

- Apports théoriques : Définition des concepts et des six sujets.
 - Études de cas : Analyse de situations concrètes.
- Ateliers pratiques : Diagnostic, priorisation et élaboration de plans d'action.
 - Partage d'expériences : Échanges entre les participants pour enrichir les perspectives. Supports pratiques : Outils de diagnostic, fiches sur les six sujets, modèles de plan d'action.

Public concerné :

Fonction QHSE, QVCT et RH

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Pré requis :

Aucun

Évaluation des connaissances :

Évaluation continue.

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation





1 jour
(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Objectifs :

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Comprendre les risques liés aux addictions en milieu professionnel
- Détecter les signes avant-coureurs et adopter une posture de prévention
- Agir face aux situations à risque
- Renforcer une culture de prévention et de sécurité

Programme :

Matinée : Comprendre et Identifier les Risques des Addictions au Travail

1. Introduction et enjeux de la formation

- Perception des risques d'addiction au sein de l'entreprise.

2. Les différentes formes d'addictions et leurs impacts

- Addictions aux substances :

Alcool, cannabis, cocaïne, médicaments psychoactifs.

- Addictions comportementales :

Jeux d'argent, jeux vidéo, usage excessif des écrans.

- Effets sur la vigilance et la performance :

Perte de concentration, altération des réflexes, fatigue accrue.

Risques spécifiques liés à la conduite d'engins et de véhicules.

- Exercice : Identification des risques dans des situations concrètes en entreprise.

3. Réglementation et responsabilités en entreprise

- Cadre légal et obligations de l'employeur et du salarié (Code du travail, jurisprudence).

- Tests de dépistage :

Conditions de mise en place, droit à la vie privée, procédures en cas de contrôle positif.

- Sanctions et mesures disciplinaires possibles.

- Étude de cas : Analyse d'une situation réelle d'accident lié aux addictions en entreprise.

Après-midi : Agir et Prévenir les Situations à Risque

4. Identifier et réagir face aux comportements à risque

- Repérer les signes d'un état d'addiction ou d'ivresse au travail.

- Comment intervenir face à un collègue en situation de danger ?

o Réagir sans jugement ni conflit.

o Rôles et responsabilités des managers et des collègues.

- Exercice de mise en situation : Comment réagir face à un collègue en état d'ébriété ou sous l'emprise de substances ?

- Étude de cas : Analyse d'une entreprise ayant mis en place une politique de prévention efficace.

5. Mettre en place une politique de prévention efficace

- Sensibilisation et actions collectives (affichages, campagnes de prévention).

- Mise en place d'un cadre clair : charte interne, rappel des règles de sécurité.

- Intégrer la prévention dans la politique de sécurité et de santé au travail.

- Étude de cas : Analyse d'une entreprise ayant mis en place une politique de prévention efficace.

6. Synthèse et plan d'action individuel

- Tour de table : quels engagements et bonnes pratiques mettre en place dès demain ?

- Élaboration d'un plan d'action concret à appliquer dans son environnement de travail.

Moyens Pédagogiques :

- Apports théoriques courts et dynamiques (réglementation, neurosciences, facteurs de risque).
- Études de cas réels et mises en situation pour favoriser l'appropriation des bonnes pratiques.
- Jeux de rôle et travail en groupe pour expérimenter les solutions de prévention.

Durée :

1 jour (7 heures)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Public concerné :

Fonction QHSE, QVCT et RH

Nombre de stagiaires :

10 stagiaires au plus

Public concerné :

- Tous les salariés, avec une attention particulière pour les conducteurs de véhicules et d'engins (chariots élévateurs, engins de chantier, camions...).

-Managers, référents sécurité, membres du CSE, responsables RH et préventeurs des risques professionnels.

Prérequis :

Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Évaluations QCM final.

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation



«Délégation d'un intérimaire en entreprise utilisatrice (EU) »

2 jours

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Le secteur du travail temporaire est deux fois plus touché par les accidents du travail que les autres secteurs. Les accidents sont plus graves et plus fréquents. Mais grâce à une bonne coordination et à des outils concrets, les agences d'emploi et les "entreprises utilisatrices" peuvent agir pour une bonne santé des salariés intérimaires. (ameli 21/01/22).

Objectifs :

- **Dialoguer avec le client pour établir un contrat de mise à disposition intégrant la composante santé et sécurité (SST).**
- **Informier l'intérimaire sur sa mission et ses aspects SST.**
- **Traiter les accidents pour compléter à posteriori la connaissance des risques de l'entreprise.**

Programme :

1. Dialoguer avec le client

Connaître les principaux enjeux de la prévention des risques professionnels

Connaître les acteurs institutionnels de la prévention

Obtenir les informations relatives :

- aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires ;
- au lieu de mission et à l'emplacement du poste ;
- aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes ;
- à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste.
- à l'existence d'un CSE et à ses missions en matière de santé et sécurité des intérimaires

Exploiter ces informations pour établir un contrat

2. Établir le contrat de mise à disposition

Savoir intégrer dans le contrat les informations recueillies lors du questionnement

3. Informer et former l'intérimaire à partir des éléments du contrat

Savoir vérifier les qualifications nécessaires

Savoir définir le plan de formation adapté

Faire comprendre la nécessité de porter les équipements de protection individuelles mis à disposition et d'utiliser les équipements de protection collectives pour se protéger.

Informier l'intérimaire sur les engagements contractuels et sur son droit d'alerte et de retrait

4. Faire le suivi de la mission

Acquérir un savoir faire pour vérifier, auprès de l'encadrement de l'EU et de l'intérimaire, que les conditions d'exercice de la mission, notées au contrat, sont remplies

5. Faire le bilan de mission

Questionner l'intérimaire sur le déroulement de sa mission

6. Traiter les AT

Connaître la définition de l'AT, de la MP et la procédure de déclaration (DAT ou DMP)

Connaître les dispositifs en vigueur dans la profession suite aux AT des intérimaires

Savoir s'intégrer dans le processus existant d'analyse des AT de l'EU ou le promouvoir quand il n'existe pas

Savoir recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l'accident

Obtenir des informations de l'EU sur les mesures de prévention prises suite à l'accident

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, Échanges, Mises en situations.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

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

Nombre de stagiaires :

10 stagiaires au plus

Public concerné :

Permanents des agences d'emploi (responsable d'agence, commerciaux, assistantes recrutement) et RH en charge des relations ETT

Prérequis :

Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Évaluations intermédiaires et QCM final.

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Ce que dit la loi :

Article L. 1251-42 du code du travail, le contrat de mise à disposition doit préciser les caractéristiques particulières du poste de travail, notamment il doit stipuler s'il existe des risques particuliers pour la santé ou la sécurité à ce poste de travail..



MAITRISER LE DUERP ET LE PAPRIPACT POUR UNE PREVENTION DURABLE



2 jours
(Date de mise à jour : 14 février 2025)

Objectifs :

Former les participants à la maîtrise du DUERP et du PAPRIPACT, outils essentiels pour structurer la prévention des risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans une démarche conforme et durable.

Objectifs pédagogiques :

- Maîtrise des obligations légales et méthodologiques liées au DUERP et au PAPRIPACT.
- Capacité à identifier, analyser et classer les risques professionnels.
- Savoir construire un plan d'actions cohérent et opérationnel pour améliorer les conditions de travail.
- Engagement des participants dans une démarche proactive et durable de prévention des risques professionnels.

PROGRAMME :

JOUR 1 : Comprendre et maîtriser le DUERP

1. Introduction et contexte réglementaire

- Objectifs de la formation et tour de table des attentes.

2. Identifier les dangers

- Définition des dangers et facteurs de risques professionnels :
 - o Dangers physiques, chimiques, biologiques, organisationnels et psychosociaux.

3. Analyser les risques

- Différence entre danger et risque.
- Étude des facteurs organisationnels et de leur impact sur la santé.

4. Classer les risques identifiés

- Méthodes de classification des risques
- Exemple de matrice de risques.

5. Élaboration d'un plan d'actions cohérent

- Les étapes clés d'un plan d'actions préventif :
- Impliquer les parties prenantes (CSE, salariés, managers).

JOUR 2 : Intégrer le PAPRIPACT et pérenniser la prévention

6. Qu'est-ce que le PAPRIPACT ?

- Définition et cadre réglementaire du PAPRIPACT
- Les éléments constitutifs

7. Méthodologie pour construire le PAPRIPACT

- Intégration des actions issues du DUERP dans le PAPRIPACT
- Mise en place d'indicateurs pour évaluer l'efficacité des actions.
- Exemples concrets : mise en œuvre dans différents types d'entreprises.
- Exercice : Élaborer un PAPRIPACT à partir des risques identifiés

8. Mobiliser et impliquer les acteurs

- Sensibilisation des équipes à la démarche de prévention
- Organiser des sessions de co-construction pour renforcer l'engagement.

9. Évaluer et ajuster les démarches

- Importance de l'évaluation continue
- Ajuster en fonction des retours terrain et des évolutions législatives.

10. La réglementation : obligations, devoirs et sanctions

- Obligations légales du DUERP et du PAPRIPACT

11. Synthèse et plan d'action

Moyens Pédagogiques :

- Apports théoriques :
Présentation du cadre légal et méthodologies.
- Études de cas : Analyse de situations concrètes adaptées aux réalités des participants.
- Ateliers collaboratifs :
Construction du DUERP et du PAPRIPACT à travers des exercices pratiques.
- Supports pratiques : Modèles de DUERP, fiches méthodologiques, exemples de PAPRIPACT, matrices de risques.

Public concerné :

Fonction QHSE, QVCT et RH

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Intra : sur devis, dépend du nombre d'agents et du lieu de la formation.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Public concerné :

Managers, responsables RH, membres du CSE, référents sécurité et préventeurs.

Pré requis :

Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Évaluations intermédiaires et QCM final.

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation



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



1 jour

(Date de mise à jour : 11/02/2025)

Objectifs :

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.

Il s'agit d'identifier et de remonter les causes de l'accident du travail ou de l'incident jusqu'à trouver son origine, afin de 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 les 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), enjeux

4. La méthode

Mener l'enquête

Recueillir des données (ITAMAMI)

Construire l'ADC

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

Recherche de mesures de prévention possibles

Suivi et une vérification de leur efficacité.

8. La restitution

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificités du client

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéo projection, échanges, mises en situations pratiques dans l'entreprise.

Durée :

1 jour (7 heures)

Horaires :

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

Tarif :

Intra : 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 :

Fonction QHSE, QVCT et RH

Pré requis :

Avoir des notions de prévention des risques au travail. Prévention primaire, secondaire et tertiaire.

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.





2 jours
(Date de mise à jour : 14 février 2025)

Objectifs :

Former les participants à identifier, analyser et évaluer les Risques Psychosociaux (RPS), et les intégrer efficacement dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et le PAPRI Pact (Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser l'identification, l'évaluation et l'analyse des RPS.
- Savoir intégrer les RPS dans le DUERP et prioriser les actions.
- Élaborer un PAPRI Pact structuré et opérationnel.
- Mobiliser les acteurs internes et externes pour une prévention efficace et durable.

PROGRAMME :

JOUR 1 : Comprendre, identifier et analyser les RPS

1. Introduction et enjeux des RPS

- Présentation des objectifs de la formation et du programme.
- Tour de table : attentes des participants et état des lieux des pratiques en entreprise.

2. Définition et cadre légal des RPS

- Qu'est-ce que les RPS ?
- Exercice collectif : Identification des obligations légales à travers des études de cas.

3. Identifier les RPS dans son organisation

- Les différents types de RPS : stress, violences internes et externes, harcèlement,

4. Méthodes et outils pour évaluer les RPS

- Différentes méthodologies d'évaluation des RPS
 - o Analyse des indicateurs RH (absentéisme, turnover, plaintes).
- Mise en pratique : Choisir et utiliser une grille d'évaluation des RPS adaptée à son entreprise.

5. Inscrire les RPS dans le DUERP

- Intégrer les RPS comme risques à part entière dans le DUERP.
- Exercice collectif : Inscrire un RPS dans un DUERP fictif et proposer des actions adaptées.

JOUR 2 : Élaborer des actions de prévention et les inscrire dans le PAPRI Pact

6. Définir des actions correctives et préventives adaptées

- Les trois niveaux de prévention
- Actions concrètes pour chaque facteur de RPS identifié
- Étude de cas : Identifier et proposer des mesures adaptées pour un cas fictif d'entreprise.

7. Passer du DUERP au PAPRI Pact : de l'analyse aux actions

- Qu'est-ce que le PAPRI Pact ?
 - o Passage d'une évaluation statique (DUERP) à une démarche d'amélioration continue.
- Élaborer un PAPRI Pact spécifique aux RPS
- Exercice pratique : Élaborer un PAPRI Pact basé sur les RPS identifiés dans un cas concret.

8. Impliquer les acteurs internes et externes

- Mobiliser les équipes internes (direction, managers, salariés, CSE) et clarifier leur rôle dans la prévention des RPS.

9. Suivi et ajustement du PAPRI Pact

- Mettre en place des indicateurs de suivi des RPS (absentéisme, retours salariés, signalements).

10. Synthèse et plan d'action personnalisé

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes client

Moyens Pédagogiques :

- Apports théoriques : Présentation des concepts clés, cadre réglementaire et méthodologies.
- Ateliers pratiques : Identification, évaluation et inscription des RPS dans le DUERP et le PAPRI Pact.
 - Études de cas : Travail sur des exemples concrets et retour d'expériences.
 - Simulations et jeux de rôle : Exercices d'application sur la sensibilisation et la mise en œuvre des actions de prévention.
- Supports pédagogiques :
 - o Fiches méthodologiques sur l'évaluation des RPS.
 - o Modèles de DUERP et PAPRI Pact avec exemples concrets.
 - o Guides de bonnes pratiques en prévention des RPS.

Durée :

2 jours (14 heures)

Public concerné :

Fonction QHSE, QVCT et RH

Pré requis :

Aucun

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

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.



LE RÔLE DU MANAGER DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



1 à 2 jours
(Date de mise à jour : 14 février 2025)

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. Les 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 \neq 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, du CSE : 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

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificités du client.

Moyens Pédagogiques :

Exposés, vidéoprojection, Échanges, Mises en situations.

Durée :

1 à 2 jours (à définir ensemble au moment de la qualification de votre projet de formation.)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires pour un meilleur confort.

Pré requis :

Aucun

Public concerné :

Managers, membres du CSE

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 du CdT : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

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 de cas individuels.



FAIRE DE LA SANTE AU TRAVAIL UN LEVRIER DE PERFORMANCE



2 jours
(Date de mise à jour : 14 février 2025)

Objectifs :

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

- Comprendre le lien entre santé au travail et performance collective.
- Savoir identifier et prévenir les risques professionnels dans son équipe.
- Développer un management préventif et bienveillant.
- Construire un plan d'actions pour intégrer la santé au travail dans la gestion des équipes.
- Mettre en place des espaces de discussion pour impliquer les salariés.
- Suivre et évaluer les actions mises en place pour assurer une amélioration continue.

PROGRAMME :

JOUR 1 : Comprendre les enjeux et intégrer la santé au travail dans le management

1. Introduction et état des lieux

- Tour de table : attentes des participants et partage des expériences.

2. Pourquoi la santé au travail est un levier de performance ?

- Les liens entre santé, bien-être et performance
- Exemples d'entreprises ayant mis en place des stratégies gagnantes.

3. Réglementation et obligations des managers en matière de santé au travail

- Cadre légal et responsabilité des managers

4. Identifier et prévenir les risques professionnels

- Les différents types de risques et leur impact sur la santé et la performance.
- Repérer les signaux faibles et anticiper les risques.

5. Construire un management préventif et bienveillant

- Les bonnes pratiques managériales pour préserver la santé

JOUR 2 : Construire des actions concrètes et faire de la santé un atout pour l'équipe

7. Mettre en place des actions concrètes pour améliorer la santé au travail

- Développer une culture de prévention dans l'équipe.
- Favoriser des environnements de travail adaptés et sécurisés.
- Intégrer les enjeux de santé au travail dans les objectifs de performance.

8. Animer des espaces de discussion pour une meilleure implication des équipes

- Créer des Espaces de Discussion sur le Travail (EDT).

9. Intégrer la santé au travail dans le suivi et la gestion d'équipe

- Comment mesurer les effets des actions mises en place ?
- Quels indicateurs de suivi pour évaluer l'impact de la prévention sur la performance ?

10. Pérenniser une démarche de santé et performance

- Maintenir un engagement des équipes sur la santé au travail.
- Sensibiliser régulièrement et former en continu.

11. Synthèse et plan d'action personnalisé

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificités du client.

Moyens Pédagogiques :

- Apports théoriques : Rôle du manager, obligations légales, bonnes pratiques.
- Cas concrets et études de cas : Exemples d'entreprises ayant intégré la santé au travail comme levier de performance.
- Ateliers pratiques : Travail sur les situations réelles des participants, mises en situation et jeux de rôle.
 - Échanges et co-construction : Partage d'expériences et retour d'expériences entre participants.
 - Outils et supports :
 - o Modèles de diagnostic des risques.
 - o Fiches méthodologiques sur le management préventif.
 - o Grilles d'évaluation des actions mises en place.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Public concerné :

Managers et équipes RH

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Pré requis : aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation, QCM, Quiz

Document délivré en fin de formation :

Certificat de réalisation



METTRE EN PLACE ET ANIMER UN ESPACE DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL (EDT)



2 jours
(Date de mise à jour : 31 janvier 2025)

Objectifs :

Former les participants à concevoir, organiser et animer un Espace de Discussion sur le Travail (EDT) pour favoriser l'expression des salariés, identifier les problématiques liées au travail et co-construire des solutions adaptées.

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre le rôle et les bénéfices d'un Espace de Discussion sur le Travail.
- Savoir organiser et structurer un EDT adapté à son entreprise.
- Maîtriser les techniques d'animation et gérer les échanges efficacement.
- Transformer les discussions en actions concrètes et les intégrer aux démarches de prévention.
- Pérenniser la dynamique EDT et en mesurer les impacts sur les conditions de travail.

PROGRAMME :

JOUR 1 : Comprendre les principes et structurer un EDT

1. Introduction et enjeux des EDT

- Tour de table : attentes des participants

2. Définition et objectifs des EDT

Qu'est-ce qu'un Espace de Discussion sur le Travail ?

Définition et principes fondamentaux.

Différence avec d'autres espaces de dialogue

3. Identifier les sujets pertinents pour un EDT

- Quels sujets peuvent être abordés ?

4. Structurer un Espace de Discussion

- Définir les modalités pratiques d'un EDT
- Rôles et responsabilités des acteurs

5. Créer les conditions favorables à la discussion

- Construire un climat de confiance et un cadre bienveillant.
- Instaurer des règles du jeu claires pour garantir l'efficacité
- Techniques pour favoriser la liberté d'expression et l'engagement

JOUR 2 : Animer un EDT et le valoriser dans l'organisation

6. Savoir animer un EDT avec efficacité

- Rôle et posture de l'animateur : facilitateur, garant du cadre, relanceur des discussions.
- Atelier pratique : Simulation d'animation d'un EDT avec feedback collectif.

7. Gérer les situations délicates

- Identifier et gérer les tensions en discussion de groupe.
- Jeu de rôle : Gestion d'un conflit ou d'un désaccord au sein d'un EDT.

8. Capitaliser sur les discussions et intégrer les solutions

- Formaliser les propositions issues des EDT et les intégrer aux démarches d'amélioration continue.
- Articuler les EDT avec le DUERP et le PAPRIACT
- Exercice collectif : Rédiger une synthèse d'EDT et proposer des actions concrètes.

9. Valoriser et pérenniser la démarche EDT

- Communiquer les résultats des EDT aux salariés et aux instances dirigeantes.
- Maintenir une dynamique d'amélioration continue.
- Mesurer l'impact des EDT sur les conditions de travail et ajuster la démarche.
- Plan d'action personnalisé : Chaque participant élabore une feuille de route pour déployer un EDT dans son organisation.

Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques : Cadre réglementaire, bonnes pratiques et études de cas.

- Ateliers pratiques : Travail sur l'organisation et l'animation d'un EDT.
- Jeux de rôle et mises en situation : Simulations d'animation et de gestion des échanges.
- Échanges et retours d'expérience : Discussions interactives entre participants.

Supports pédagogiques :

- Guides méthodologiques pour la mise en place des EDT.
- Modèles de trame d'animation et de synthèse des discussions.
- Outils pour suivre l'impact des EDT sur l'organisation.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Intra : sur devis, dépend du nombre d'agents et du lieu de la formation.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Public concerné :

- Managers, responsables RH, membres du CSE, animateurs de groupes de travail, référents QVCT, acteurs de la prévention des risques professionnels.
- Toute personne souhaitant structurer un espace de discussion sur le travail (EDT) pour améliorer les conditions de travail et la performance collective.

Évaluation des connaissances acquises

Épreuves d'évaluation, QCM, Quiz

Document délivré en fin de formation

:
Certificat de réalisation



2 jours
(Date de mise à jour : 14 février 2025)

Objectifs :

Former les managers à comprendre les enjeux et mécanismes du dialogue social, à adopter une posture constructive et à intégrer le dialogue social dans leur management quotidien pour favoriser un climat de travail serein et productif.

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre le cadre et les enjeux du dialogue social pour l'entreprise.
- Adopter une posture constructive et apaisée dans les échanges avec les représentants du personnel et les salariés.
- Gérer les tensions et les situations conflictuelles de manière efficace.
- Intégrer le dialogue social dans son management quotidien

PROGRAMME :

JOUR 1 : Comprendre le dialogue social et son rôle en entreprise

1. Introduction et état des lieux du dialogue social en entreprise

- Tour de table : attentes des participants

2. Qu'est-ce que le dialogue social ?

- Définition et principes fondamentaux du dialogue social.

3. Le cadre légal et les obligations des managers

- Rappel des obligations légales et du rôle des instances représentatives du personnel
- La place du manager dans ce cadre réglementaire.

4. Développer une posture constructive dans les échanges sociaux

- Savoir écouter et comprendre les attentes des partenaires sociaux, clarifier son rôle et ses marges de manœuvre, développer une communication transparente

5. Gérer les tensions et les désaccords

- Comprendre les sources de tensions et savoir y répondre.
- Techniques de gestion des conflits et de négociation.

JOUR 2 : Intégrer le dialogue social dans le management

6. Organiser et animer des espaces de discussion

- Comment instaurer un climat de confiance et favoriser la parole des collaborateurs.
- Les outils de communication pour un dialogue social fluide.

7. Faire du dialogue social un levier de performance

- Intégrer le dialogue social dans la gestion des équipes et des projets.
- Lien entre dialogue social et QVCT.
- Les indicateurs pour suivre l'évolution du climat social.

8. Accompagner le changement et anticiper les évolutions

- Préparer et accompagner les équipes face aux transformations de l'entreprise.
- Intégrer les représentants du personnel dans une logique de co-construction.

9. Mettre en place un plan d'actions personnalisé

- Identifier les actions concrètes à mettre en place dans son management.

Le contenu du cours est adapté en fonction des attentes et spécificités du client.

Moyens Pédagogiques :

- Apports théoriques : Cadre réglementaire, définitions, bonnes pratiques.
- Ateliers et jeux de rôle : Mise en pratique de situations de dialogue social (réunion avec le CSE, annonce d'un changement, gestion d'un conflit).
- Échanges d'expériences : Partage de bonnes pratiques entre participants.
- Outils et supports pédagogiques :
 - o Fiches méthodologiques sur le dialogue social.
 - o Grilles d'auto-évaluation du climat social.

Durée :

2 jours (14 heures)

Tarif :

Intra : nous consulter, varie selon le lieu de la formation et le nombre de participants.

Public concerné :

Managers.

Nombre de stagiaires :

Maximum 10 stagiaires

Pré requis :

Aucun

Évaluation des connaissances acquises :

Épreuves d'évaluation, QCM, Quiz
Certificat de réalisation





Santé & sécurité : Suffit pas d'en parler !

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 termes de bien-être. Améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité des tâches. Anticiper les éventuels dysfonctionnements et malfaçons.

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.

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.

Former, animer, piloter ?



Habilitation DREETS, formations CSE Santé et Sécurité

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



Modalités et délai d'accès de nos formations :
Format intra : 30 jours à compter du diagnostic. Format inter : 7 jours avant
dates de sessions.



Santé - Sécurité - Formation des CSE



Nous espérons que cette offre de formation vous plaira ! Notre approche repose sur trois piliers : expertise, pédagogie et engagement.

Nous accompagnons les entreprises dans la mise en place de solutions concrètes et adaptées à leur réalité.

Nous valorisons un dialogue social constructif, convaincus que la concertation entre employeurs et salariés est un moteur de progrès.

Enfin, nous agissons avec éthique et indépendance, pour garantir une approche neutre et objective au service de la sécurité et du bien-être de tous.

Belle année 2026 à vous !

Pascal Pilat

Qualiopi
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au
titre de la catégorie d'action suivante :
Action de formation



Mise à jour 12/02/2026



www.normandieprevention.fr

