

Certification Lefebvre Dalloz

Code
119003

Durée
7
jours

Tarif Inter*
5 156 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

PUBLIC

Responsables sécurité –
Responsables QSE – RRH –
Préventeurs – Médecins du travail –
Infirmiers – Membres de CSE/CSSCT

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

LES POINTS FORTS

Travail sur les éléments apportés par les participants (pré-diagnostic, diagnostic, ébauche de plans, extrait de document unique...) avec partage de pratiques

Proposition de grilles, questionnaires d'enquêtes sur le climat social...

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation est la garantie de la qualité et de l'efficacité du transfert de compétences durant le parcours.
- En présentiel ou distanciel, en synchrone ou asynchrone, pendant ou à l'issue du parcours, la réussite de l'évaluation donnera lieu à un certificat « Lefebvre Dalloz ».

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

Objectifs pédagogiques

- Décrire le cadre réglementaire de la santé au travail
- Identifier les risques psychosociaux (RPS)
- Construire un plan d'actions pour prévenir les RPS dans son entreprise ou son organisation
- Rédiger son document unique d'évaluation des risques professionnels pour améliorer sa démarche globale de prévention

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur recevra vos objectifs de progrès. Auto-évaluez vos compétences pour suivre vos progrès à l'issue de votre formation.

Santé au travail : réglementation, outils et méthodes (2 jours)

Parler un langage commun autour de la Santé au travail en intégrant les évolutions en matière de prévention des risques professionnels

Définir le périmètre de la Santé au travail

- Réveil pédagogique : Santé au travail et notions connexes
- Définitions (OMS et Droit européen)
- Santé au travail dans le droit français : de la santé à la Santé au travail
- Lien Santé au travail et Santé Publique, focus loi Santé au travail :
 - ▶ Lien entre Santé au travail, prévention et QVCT
 - ▶ Lien Santé au travail et Santé publique
 - ▶ Missions des services de santé au travail (SPST)
 - ▶ Mesures en matière de maintien dans l'emploi

Décrypter les enjeux de la Santé au travail

• par téléphone : 01 83 10 10 10

• par mail : [care-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:src-formation@lefebvre-dalloz.fr)

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

- Risques émergents en matière de Santé au travail :
 - ▶ Nanoparticules
 - ▶ Ondes électro-magnétiques
 - ▶ Pathologies psychiques
 - ▶ Risque chimique
- Traçabilité des expositions
- Santé au travail et RSE
- Brainstorming photo-langage : notions de santé / Santé au travail

Cerner la place de la Santé au travail en droit du travail

Examiner l'impact de la Santé et de la sécurité en entreprise sur le contrat de travail

- Impacts de la Santé au travail sur la relation contractuelle - cas de suspension du contrat
- Droit et obligations réciproques
- Conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait / danger grave et imminent
- Contrôle des arrêts de travail
- Etude de cas : à partir d'un cas concret, citer les obligations réciproques des parties au contrat de travail

Analyser le rôle des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

- Mission des SPST
- Obligation de suivi individuel du salarié (aptitude et inaptitude)
- Contestation des avis du médecin du travail
- Obligation de reclassement de l'employeur et licenciement pour inaptitude
- Prise d'acte de rupture
- Cas particulier du travail à distance
- Études de cas : étudier les impacts de la santé sur le contrat de travail à partir de cas concrets

Faire le lien entre santé au travail et droit de la sécurité sociale

Distinguer les situations pour définir le régime applicable

- Prestations du régime général :
 - ▶ Maladie
 - ▶ Accidents du travail (AT)
 - ▶ Maladies professionnelles (MP)
 - ▶ Temps partiel thérapeutique
- Nuances entre les notions d'incapacité, invalidité, rechute, consolidation, guérison
- Quiz autour des notions de droit du travail et de droit de la sécurité sociale

Analyser le mécanisme de prise en charge des accidents et maladies au titre de la législation professionnelle

- Obligations réciproques en matière d'AT/MP
- AT/MP : indemnisation et conséquences sur le taux de cotisation
- Cas particulier les pathologies psychiques : burn out, syndrome dépressif...
- Défi du mur de Post-it par équipes : identifier les mesures destinées à permettre l'accomplissement de la mission « Veiller à la santé et à la sécurité des salariés »

Identifier les responsabilités rattachées à la Santé au travail

Cerner les obligations et risques des différents acteurs (réfèrent santé sécurité au travail, employeur...)

- Obligation de sécurité et principes généraux de prévention
- Indicateurs en matière de santé au travail et indicateurs d'alerte (AT/MP, absentéisme...)
- Risques pour les différents acteurs à ne pas faire (employeur, Réfèrent santé et sécurité au travail, IRP, service SPST, managers...) :
 - ▶ Pénal
 - ▶ Civil
 - ▶ RSE
- Synthèse : établir une check-list utile des indicateurs liés à la Santé au travail

Construire son plan d'action pour sécuriser ses pratiques

- Avantages à faire de la prévention (sur les trois niveaux)
 - Sécuriser ses pratiques par le biais de la santé au travail (mise à jour du DUERP, RSST et PAPRIACT)
 - Plan d'action individuel : auto-diagnostic des pratiques de sa structure autour de la Santé au travail
 - Plan d'actions individuel : auto-diagnostic des pratiques de sa structure autour de la Santé au travail
- Prévention des RPS (niveau 1) : établir un diagnostic (2 jours)

Définir les notions autour du risque psychosocial

Reconnaître ce qui relève du RPS

- Définition des risques psychosociaux : stress, harcèlement moral, burn-out, violence au travail...
- Identification des facteurs qui favorisent l'émergence des risques psychosociaux dans l'entreprise
- Nuance des RPS, TPS, QVCT
- Atelier pratique : brainstorming et autodiagnostic autour des différentes notions

Expliquer les enjeux autour du risque psychosocial

- Identification des impacts que peut avoir le risque psychosocial sur les organisations et les individus qui la composent

- Atelier pratique en sous-groupes sur les enjeux humains, juridiques, économiques et sociaux et managériaux

Identifier les risques et opportunités de la prévention des RPS

Rappeler le cadre juridique et obligations légales autour du risque psychosocial

- Identification des principes généraux de prévention et notion de risque
- Qu'est-ce qu'un risque ? Qu'est-ce qu'un danger ?
- RPS et document unique
- Obligation de sécurité de résultat de l'employeur
- Jeu pédagogique : les 9 principes généraux de prévention

Estimer le bénéfice-risque à la mise en place d'une démarche de prévention du risque psychosocial

- Clarification des risques à ne pas agir
- Valorisation des bénéfices à mettre en place une démarche
- Communication et argumentation autour de la démarche
- Cas pratique : préparer un argumentaire pour convaincre la Direction de l'intérêt de mettre en place une démarche de prévention

Distinguer les étapes incontournables pour structurer la démarche de prévention

Déterminer l'objectif de la démarche

- Implication de l'ensemble des acteurs de la prévention dans une démarche concertée et pluridisciplinaire
- Identification des étapes incontournables
- Cas pratique : mise en place d'un comité de pilotage

Diagnostiquer les facteurs de risque psychosocial dans sa structure

- Etablissement de l'état des lieux de l'existant
- Analyse des indicateurs d'alerte dans l'entreprise
- Arbitrage des indicateurs de suivi pertinents
- Différenciation de l'approche individuelle et de l'approche collective
- Etude de cas : étude de la vision macro du risque psychosocial à partir d'un cas concret en suivant une grille d'analyse

Analyser les situations à risque pour concevoir un plan d'action de prévention

Identifier les axes prioritaires

- Mise en place de la feuille de route du diagnostic dans le cadre de la démarche
- Cas pratique (1/2) : à partir d'une vidéo, identifier les axes de dysfonctionnement



Analyser les situations concrètes de travail

- Cas pratique (2/2) : A partir d'un axe de dysfonctionnement choisi, faire une analyse concrète (causes et conséquences) et propositions d'actions

Passer du diagnostic au plan d'action

- Assurer un suivi efficace et rester dans une démarche d'amélioration continue
- Le lien avec le DUERP
- Atelier pratique : travail en sous-groupes sur les leviers d'action : agir sur l'organisation et la charge de travail, agir sur le management, agir pour accompagner les changements, agir sur la reconnaissance et la perte de sens, etc

Prévention des RPS (niveau 2) : élaborer un plan d'actions et organiser son suivi (1 jour)

Construire un plan d'action pour prévenir ou gérer les RPS

Identifier les préalables à la formalisation d'un plan d'actions de prévention/gestion des RPS

- Les différents niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire
- La mise en place d'une démarche participative (membres du comité de pilotage (COFIL), salariés, managers...)
- Les mesures préventives à retenir après le diagnostic
- Le dimensionnement du plan d'action
- Cas pratique : déterminer les critères d'un plan d'action adapté à sa structure

Elaborer son plan d'action : des facteurs clés de réussite au calendrier prévisionnel

- Etapes méthodologiques et facteurs clés de réussite
- Mesures de prévention retenues et objectifs assignés
- Actions techniques, humaines, organisationnelles et médicales
- Personnes chargées du suivi de la mise en œuvre
- Moyens nécessaires à la mise en place
- Lien avec la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Calendrier prévisionnel
- Plan d'action : à partir d'un cas concret, élaborer un plan d'action

Organiser le suivi de son plan d'action en communiquant utilement en interne

Concevoir des indicateurs et tableaux de bord pour suivre l'efficacité du plan

- L'état d'avancement des actions et leur évaluation
- Evaluation des résultats et mesure des écarts
- Formalisation des résultats obtenus par un outil de synthèse et de suivi
- Mettre en place un système de veille



- Partage d'expériences : échanges sur le suivi des plans d'action des participants

Organiser la communication pour intégrer le plan d'action des RPS au management de la prévention

- Information des salariés
- Sensibilisation des managers au plan d'action
- Assurer une information descendante efficace sur les mesures de prévention
- Agir dans les cas de situations dégradées
- Connaissance des limites de sa fonction et de son action face aux situations de souffrance individuelles
- Accompagnement au changement et processus de retour à l'emploi
- Suicides au travail : quelle procédure de crise ?
- Cas pratique : identifier les leviers d'action de prévention humains, organisationnels, techniques et environnementaux

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) (2 jours)

Décrire le contenu et les enjeux du Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUERP)

Définir le contenu du DUERP

- Rappel sur la définition d'un DUERP
- Cas pratique : imaginer la définition et répondre à la boîte aux questions
- Rappel des acteurs et de leur rôle
- Le rôle du CSE dans l'élaboration du DUERP : de l'arrêt Amazon à la loi Santé au travail
- La forme et le contenu attendus d'un DUERP
- Cas pratique : apporter des commentaires sur des DUERP existants

Distinguer les enjeux du DUERP

- Cas pratique : brainstorming sur les enjeux du DUERP
- Cadre juridique et principes généraux de prévention
- Cas pratique : reclasser les principes généraux dans l'ordre
- Analyse du document unique par l'administration : points sensibles
- Document unique, responsabilité civile (faute inexcusable) et responsabilité pénale
- Culture santé – sécurité : le modèle de Parker & Hudson
- Cas pratique : identifier la maturité Santé-sécurité de son organisation

Elaborer le DUERP pour en faire un outil de prévention

Construire le tableau d'analyse des risques

- Rappel des définitions de la santé – sécurité
- Cas pratique : construction de définitions en petits groupes
- La méthodologie de construction d'un DUERP



- Cas pratique : bâtir son organisation au plus proche de la réalité
- Etablissement des unités de travail
- Cotation des risques présents dans son activité et sa structure
- Cas pratique : construction de son tableau d'analyse des risques à partir d'une étude de cas

Etablir son programme d'actions

- Indicateurs de suivi et de performance
- Impliquer les salariés et l'encadrement dans la mise en œuvre de la prévention
- Cas pratique : déployer la méthodologie Papripact et évaluer la pertinence de son programme d'actions
- Obligation d'archivage du DUERP : portail numérique, échéances selon la taille de l'entreprise, durée
- Personnes « justifiant d'un intérêt »
- Mise à disposition et conditions d'accès
- Retour d'expériences sur les pratiques d'archivage et de traçabilité du DUERP en entreprise

Mettre à jour le DUERP

Prendre en compte de l'évolution de l'organisation du travail

- De la mise à jour formelle à l'évolution du document unique
- Niveaux de mise à jour :
 - ▶ AT/MP
 - ▶ évolution de l'organisation du travail
 - ▶ évolution réglementaire
- Intégrer les nouveaux risques en incluant les risques connexes et les effets domino :
 - ▶ risque de pandémie (le cas Covid-19)
 - ▶ polyexposition au risque chimique et risques à effets différés
 - ▶ TMS
 - ▶ conduites addictives
 - ▶ impact du télétravail
- Revue et apports de méthodes d'analyse en fonction des risques à intégrer
- Brainstorming : les risques nouveaux et leurs conséquences pour l'entreprise

Intégrer les Risques Psychosociaux

- Quels sont les RPS et comment les repérer au travers du rapport Gollac ?
- Les différents niveaux d'une démarche de prévention
- Mesurer les facteurs de risques psychosociaux : les questionnaires de référence
- Adaptation de la démarche d'évaluation des risques classiques aux RPS
- Cas pratique : à partir d'une situation concrète, évaluer les RPS et proposer des actions de prévention

Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources, auto-évaluer vos compétences acquises pendant votre formation et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

A noter

... —————

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.



Prochaines sessions

...

A DISTANCE, PARIS

- 14 Sep. au 24 Nov. 2026

