

PROGRAMME DE FORMATION

« Mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux : diagnostic, analyse des situations de travail et plan d'action »

Objectif : Permettre aux participants de conduire ou contribuer à une démarche structurée de prévention des risques psychosociaux, conformément à l'obligation de sécurité de l'employeur (articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3-1 du Code du travail), depuis l'identification des situations à risque jusqu'à la construction et au pilotage d'un plan d'action opérationnel intégré au DUERP.

Public visé : Direction, RH, managers, référents QVCT, membres du CSE/CSSCT, responsables sécurité, encadrement intermédiaire.

Prérequis : Aucun prérequis juridique. Une implication dans une fonction managériale, RH, sécurité ou de représentation du personnel est recommandée.

Durée et modalités :

Durée : 3 journées de 7h (21h au total)

Format : Présentiel, en intra-entreprise, pour un groupe d'environ 8 à 12 participants.

Modalités pédagogiques : apports experts, ateliers de diagnostic, études de cas, mises en situation, travail en sous-groupes

Positionnement en amont : Un échange préalable avec l'entreprise permet d'identifier le contexte, le profil des participants, les attentes opérationnelles et les situations professionnelles à privilégier dans les cas pratiques.

Tarif de l'action : 5 125 € HT pour le groupe, hors frais éventuels de déplacement ou de location de salle, selon les conditions prévues au devis ou à la convention de formation.

PROGRAMME / JOURNÉE

Objectifs pédagogiques opérationnels :

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

- Qualifier juridiquement les RPS au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur
- Identifier les facteurs de risques et les ressources existantes dans une organisation
- Analyser une situation de travail dégradée sans réduire le sujet à une difficulté individuelle
- Construire une méthode de diagnostic RPS adaptée à la taille et aux moyens de l'entreprise
- Formaliser des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire
- Intégrer les RPS dans le DUERP et dans une démarche QVCT
- Définir des indicateurs de suivi et une gouvernance associant le CSE/CSSCT

Journée 1 — Poser le cadre d'une démarche RPS

Présentation dynamique

Introduction

Module 1 — Cadre légal et enjeux de la prévention RPS

- Définition des RPS
- RPS, QVCT, santé au travail : articulations et différences
- Cadre réglementaire : articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3-1 du Code du travail ; obligation de sécurité de l'employeur ; repères de jurisprudence
- Impacts humains, sociaux, organisationnels et économiques
- Les acteurs de la démarche : direction, RH, managers, salariés, CSE/CSSCT, service de prévention et de santé au travail

Exercice : qualification juridique d'une situation de travail à risque à partir d'un cas concret.

Module 2 — Comprendre les situations de travail réelles

Travail prescrit / travail réel. Analyse des contraintes et ressources.

Facteurs de tensions :

- intensité du travail
- exigences émotionnelles
- autonomie
- rapports sociaux
- conflits de valeurs
- insécurité économique ou organisationnelle

Atelier : analyse d'une situation de travail à partir d'un cas concret.

Conclusion — Jour 1

Journée 2 — Diagnostiquer et prioriser les risques

Réveil pédagogique sur la journée 1

Module 3 — Construire un diagnostic RPS adapté

Quand lancer une démarche RPS ? Les différentes sources d'information :

- absentéisme, turnover, accidents
- alertes CSE/CSSCT
- entretiens, observations, questionnaires
- données RH et remontées managériales

Précautions méthodologiques :

- confidentialité
- neutralité
- traçabilité
- non-stigmatisation
- approche collective

Exercice : sélectionner les indicateurs de diagnostic pertinents selon la taille et les moyens de l'entreprise.

Module 4 — Analyser les causes et hiérarchiser les risques

- Passer du symptôme à la cause organisationnelle
- Méthode d'analyse : faits, impacts, causes, ressources, leviers
- Hiérarchisation et cotation simple des situations RPS

Atelier : construction d'une mini-cartographie RPS et d'un tableau d'analyse intégrable au DUERP.

Conclusion — Jour 2

Journée 3 — Construire, intégrer et piloter le plan d'action

Réveil pédagogique sur la journée 2

Module 5 — Bâtir des actions de prévention efficaces

Différence entre actions correctives, préventives et palliatives.

Prévention primaire

- organisation du travail
- charge et autonomie
- coopération et reconnaissance
- clarté des rôles

Prévention secondaire

- formation
- soutien managérial
- régulation des tensions
- espaces de discussion

Prévention tertiaire

- traitement des situations dégradées
- accompagnement, cellule d'écoute, médiation
- retour au travail

Module 6 — Formaliser, intégrer et piloter le plan d'action

Construction d'un plan d'action RPS : objectif, action, pilote, délai, indicateur, niveau de priorité.

- Intégration au DUERP
- Rôle du CSE/CSSCT dans le suivi et la gouvernance de la démarche
- Définition d'indicateurs de suivi dans le temps
- Communication interne

Évaluation finale : restitution d'un plan d'action RPS par groupe.

Conclusion — Jour 3 + conclusion générale

Modalités pédagogiques et techniques

- Apports experts RPS, RH, droit social et prévention
- Études de cas issues de situations réelles
- Ateliers de diagnostic et mises en situation
- Travail en sous-groupes et élaboration d'outils opérationnels
- Support pédagogique remis aux participants
- Paperboard / vidéoprojecteur

Modalités d'évaluation

- Évaluation des acquis en cours de formation (quiz, cas pratiques, ateliers de diagnostic)
- Restitution finale d'un plan d'action RPS par groupe
- Validation des acquis à partir de critères : capacité à qualifier une situation RPS, à construire un diagnostic, à formaliser un plan d'action conforme au DUERP

Accessibilité

Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Des adaptations peuvent être mises en place sur demande.

Modalités d'accès

Inscription sur demande. Délai d'accès variable selon les besoins et disponibilités.

Suivi de l'assiduité et sanction de la formation

- Feuille d'émargement signée par demi-journée par les participants et le formateur.
- Remise d'une attestation individuelle de formation et d'un certificat de réalisation, sous réserve de l'assiduité du participant.
- Conservation des éléments de preuve nécessaires au suivi administratif et à la prise en charge éventuelle par l'OPCO.

Suivi et évaluation de la formation

- Évaluation de la satisfaction à chaud
- Entretien de suivi à froid (2 mois) - entretien téléphonique ou physique de la part de notre organisme de formation caractérisé par une grille d'analyse et des échanges « post formation » - avis et retours d'expérience après mise en pratique.

Profil du formateur

Consultantes expertes en ressources humaines, droit social, HSE, prévention des risques professionnels, QVCT et risques psychosociaux, avec expérience opérationnelle en entreprise et capacité à relier les obligations juridiques.

Livrables possibles

- Support pédagogique
- Fiche de définition des RPS
- Grille de repérage des signaux faibles
- Trame de diagnostic RPS
- Tableau d'analyse des facteurs de risques

- Modèle de plan d'action RPS
- Fiche d'intégration des RPS au DUERP
- Bibliographie / ressources INRS, Anact et ministère du Travail

Indicateurs de performance et de suivi

- Taux de satisfaction
- Taux d'atteinte des objectifs
- Évolution de l'absentéisme et du turnover (suivi post-formation)
- Nombre d'alertes RPS traitées
- Taux d'intégration effective du plan d'action au DUERP