

SENSIBILISATION A LA SANTE AU TRAVAIL

Actualisée au 16/06/2021

Les conditions de vie au travail sont un enjeu pour les entreprises et les salariés. Les entreprises peuvent faire de la qualité de vie au travail un élément de valorisation de leur marque employeur et de leur attractivité. Pour les salariés, se sentir bien dans son environnement professionnel apparaît comme un facteur de motivation, et la dégradation des conditions de vie au travail, un motif d'insatisfaction.

La prévention des risques a pour but de préserver la santé, la sécurité et le bien-être des salariés dans leur environnement professionnel, tant au niveau physique que psychologique et social. Au fur et à mesure de l'avancée des connaissances en la matière et des événements marquants le tissu entrepreneurial, des problématiques se sont imposées au fil des années en particulier les Risques Psycho Sociaux (RPS).

Les Risques Psycho Sociaux (RPS) sont des risques professionnels qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des collaborateurs et ont un impact sur le bon fonctionnement de la structure (absentéisme, turn-over, désinvestissement, baisse de productivité, ...).

Les profondes mutations du monde du travail et des modes d'organisation favorisent parfois le développement du stress, de l'épuisement professionnel et des violences au travail. Ces situations représentent la partie visible de la souffrance au travail et le stade auquel tout le monde s'accorde pour agir. Elles sont pourtant l'aboutissement d'un processus de dégradation progressive des ressources individuelles et collectives.

Pour RUNSPHERE, sensibiliser à la santé au travail, c'est préserver la santé des salariés tout en favorisant leur épanouissement et leur efficacité, c'est aussi contribuer au développement d'une culture de prévention au sein de l'établissement et à sa performance socio-économique.

Durée : 7.00 heures (1.00 jour)

Profils des stagiaires

- Dirigeants,
- DRH,
- Managers,
- Responsables de services,
- Collaborateurs RH,
- Membres du CSE (Comité Social et Economique),
- Juristes en droit social

Prérequis

- Savoir parler et écrire le Français

Modalités d'entrées :

Selon le calendrier prévisionnel de formation.

Modalités et délais d'accès :

Sous 15 jours ouvrés suivant la validation de l'inscription.

Modalités d'admission :

Selon le niveau de connaissances du sujet cf. test de positionnement et d'évaluation des acquis

Accessibilité aux personnes porteuses de handicap :

Site de formation accessible. Contacter votre référent formation.

Effectif par formation :

1 à 10 apprenants.

Tarifs par participant :

A partir de 450.00€ par participant.

Objectifs pédagogiques

A l'issue de cette formation, le stagiaire sera capable de :

- Identifier le cadre réglementaire de la prévention applicable aux Risques Psycho Sociaux (RPS)
- Repérer les actions de prévention primaire et de les différencier des autres types d'actions de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS)
- Evaluer le degré de responsabilité de chacun dans la prévention des RPS
- Distinguer les RPS
- Lister les enjeux de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Contenu de la formation

- Thème 1 : La Santé au Travail
 - Définition, caractéristiques et idées reçues
- Thème 2 : Cadre juridique de la Santé au Travail
 - Caractéristiques et idées reçues
 - Les textes législatifs
- Thème 3 : Prévention des Risques
 - Les niveaux de prévention des risques
 - Les notions importantes rattachées à la prévention des risques
- Thème 4 : Les acteurs de la Santé au Travail
 - Exemples d'acteurs internes et externes
 - Les instances : focus sur le CSE
- Thème 5 : Les risques professionnels
 - Risques physiques : définitions et exemples

- Risques Psycho Sociaux (RPS) : définitions, exemples et études de cas
- Risques Médicaux : principes
- Thème 6 : Manager
 - Définition, caractéristiques et idées reçues
 - Introduction de la Qualité de Vie au Travail (QVT)
- Thème 7 : Les Risques Psycho Sociaux (RPS)
 - Définitions, caractéristiques et idées reçues
- Thème 8 : La Qualité de Vie au Travail (QVT)
 - Définition, caractéristiques, indicateurs
 - Réflexions
- Thème 9 : Les enjeux de la QVT : RH
 - Réflexions sur les indicateurs
- Thème 10 : Rôles
 - Manager
 - Responsable RH (Ressources Humaines)

Organisation de la formation

Equipe pédagogique :

Équipe dynamique. Pédagogues, à l'écoute de vos besoins et de vos attentes. Consultants, formateurs, et psychologues du travail, forts de plus de 10 ans d'expérience, experts dans leurs domaines.

Méthodes mobilisées :

Ressources pédagogiques et techniques :

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation
- Exposés théoriques
- Documents supports de formation projetés
- Etude de cas concrets
- Exercices individuels et de groupe
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation
- Afin de faciliter l'apprentissage des connaissances par les apprenants et de consolider leurs souvenirs, les animateurs RUNSPHERE travaillent sur la base :
 - D'un ancrage émotionnel au travers des échanges sur les situations vécues
 - De la nécessité de donner du sens à la formation (donner l'envie d'apprendre, stimuler l'intérêt sur la thématique, créer la volonté de développer ses capacités, etc.)
 - D'une bonne ambiance et d'une simplicité dans leur approche (apprendre dans un climat sympathique et ludique)

Modalités d'évaluation :

- En amont de la formation :
 - Test de positionnement et d'évaluation des acquis : permettant d'obtenir des données sur le niveau des savoirs et des pratiques des participants afin d'affiner le repérage des besoins.

Un travail de co-construction pourra être effectué, si nécessaire à la demande du commanditaire. Les formateurs adapteront le déroulement et le programme en conséquence.

- Lors de la formation :
 - Feuilles de présence.
 - Une évaluation pour chaque objectif au travers des activités proposées sous forme de QUIZZ/QCM. Une évaluation individuelle permettant de s'auto-évaluer sur l'atteinte des objectifs spécifiques visés ainsi qu'une évaluation des connaissances par QCM (entre 10 et 20 min).
- Post formation : Une évaluation de la satisfaction des participants au regard de leurs attentes initiales et des acquisitions faites au cours de la formation. Elle est réalisée par le biais d'un questionnaire individuel.
- Un bilan de prestation est réalisé. Il comporte : les résultats des questionnaires, le nombre de participants par session, les appréciations et remarques du ou des intervenants, les difficultés rencontrées sur le terrain par les participants, les attentes détaillées des participants en aval de la prestation. Ce bilan peut être transmis au référent commanditaire sur demande.
- Certificat de réalisation de l'action de formation.

Résultats attendus à l'issue de la formation :

Pouvoir définir et identifier les risques Psycho Sociaux.

Connaitre le cadre réglementaire de la prévention des RPS.

Savoir identifier et différencier les actions de prévention primaire des autres types d'actions de prévention des RPS.

Être capable de repérer les indicateurs de la QVT et de promouvoir une démarche de QVT.

Indicateurs de performance :

"Les indicateurs seront présentés au second semestre 2021"

Taux d'assiduité : XX%.

Taux d'atteinte des objectifs de la formation : XX%.

Taux de satisfaction globale : XX%.

Taux de réponses aux questionnaires de satisfaction : XX%.

Nombre de stagiaires : X personnes / Juin à Décembre 2021

Contact :

Votre Référent Formation :

Jennifer SANCHEZ

formation@runsphere.re

10 route de st pierre

97434 La saline les bains

0262666465

Méthodes et moyens d'évaluation des acquis

- Identifier le cadre réglementaire de la prévention applicable aux Risques Psycho Sociaux (RPS)

Le cadre juridique

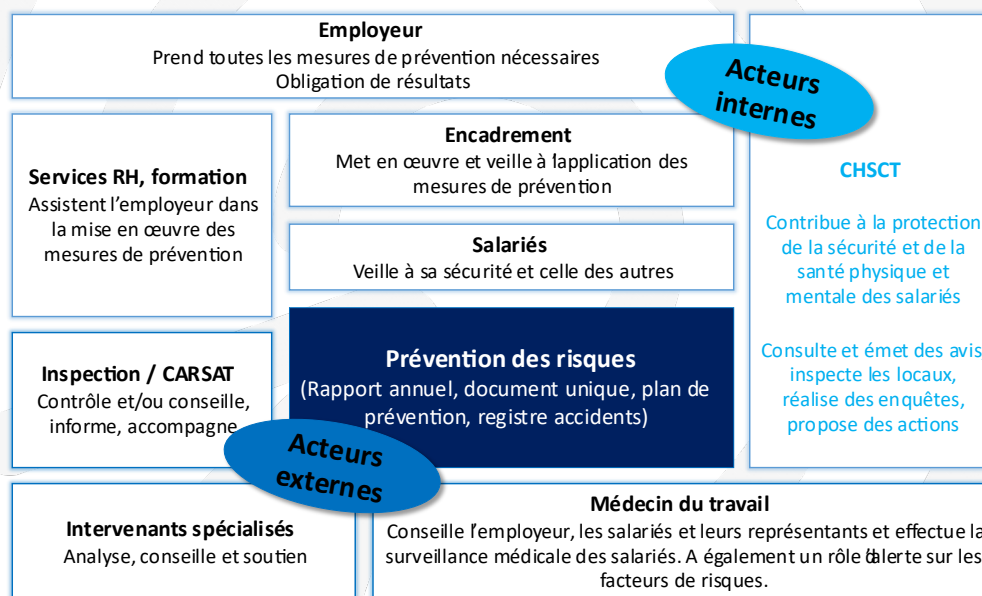
- Je suis en bonne santé, je ne suis pas concerné(e) par la santé au travail.
- L'employeur n'est pas tenu d'assurer la santé de ses salariés.
- L'employeur doit mettre en œuvre des principes généraux de prévention.
- L'employeur n'est pas obligé d'évaluer les risques professionnels.
- L'employeur est obligé d'évaluer les risques professionnels depuis 1936 (en même temps que les 1^{er} congés payés).
- L'employeur est obligé de rédiger un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) depuis 1991.
- Les risques PsychoSociaux (RPS) [Stress, Violence, Harcèlement] sont pris en compte depuis 2001 dans le DUERP.

VR
AI
FAUX



- Repérer les actions de prévention primaire et de les différencier des autres types d'actions de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS)

Les acteurs de la santé au travail



- Evaluer le degré de responsabilité de chacun dans la prévention des RPS

Les risques professionnels

- ✓ Quelles sont les risques professionnels présent sur cette illustration ?
- ✓ Quelles solutions proposeriez-vous ?



L'évaluation des risques physiques



Les risques professionnels

Identifier en binôme les situations de souffrance dont il s'agit :

- Réorganisation d'un service

• Histoire :

- Julie, après un accident de voiture assez grave, prend contact avec les organismes adéquats, et obtient le statut de « travailleuse handicapée ».
- Elle trouve, au bout d'un an un emploi d'assistante. Son intégration s'est très bien passée. Elle a pu bénéficier d'une adaptation de poste pour pallier son handicap. Aujourd'hui, 16 ans après son arrivée à la TECHNICS, Julie occupe toujours son poste d'assistante avec des missions qui ont évoluées au fil du temps.
- Julie est parfaitement intégrée à son équipe et est appréciée pour son professionnalisme : elle maîtrise parfaitement l'ensemble de ses missions.

• Contexte : au sein d'une Direction Commerciale

- Depuis 2 ans, des nouvelles directives viennent modifier l'activité du service. Les « anciens » comme Julie ont dû changer certaines de leurs habitudes de travail pour s'adapter aux nombreux changements. Ils ont également dû supporter une charge de travail plus importante afin de permettre la transition et d'atteindre les objectifs. Les réorganisations au sein du service ont amené l'équipe à changer également : suite à deux départs de collaborateurs, deux jeunes cadres rejoignent l'équipe. L'un d'eux, Nicolas, devient le supérieur hiérarchique de Julie.

• Événements observés :

- Quelques mois après les dernières réorganisations, la hiérarchie souhaite faire le bilan. Nicolas est missionné pour animer des réunions de travail sur les bénéfices des changements et les axes possibles d'amélioration.
- Lors de ces réunions, Julie semble moins impliquée qu'avant. Elle répond aux questions qui lui sont posées sans approfondir ses propos et ne participe pas activement aux échanges comme à son habitude. Elle donne l'impression de se « moquer » de ces temps d'échanges. Dans son travail au quotidien et depuis peu, Julie s'excuse de souffrir de problèmes de concentration. Elle a perdu des notes prises lors d'une réunion et a également oublié certains appels à prendre... Par ailleurs, depuis quelques jours, elle semble avoir des nausées et des problèmes de somnolence. Ses responsables s'inquiètent. Son comportement change également quelque peu, elle semble moins souriante et discute moins avec ses collègues.
- Son responsable Nicolas décide de la recevoir en entretien individuel pour faire le point. Il trouve son comportement curieusement inperceptible et le sentiment que rien ne semble la toucher. Quand il évoque les nombreux médicaments qu'elle a aperçus sur son bureau, Julie fond en larme.



L'évaluation des risques psychosociaux



Réponse



Les Risques PsychoSociaux (RPS)

Les facteurs de Risques PsychoSociaux (RPS)

Selon vous, dans cette vidéo, quels peuvent être les facteurs de Risques PsychoSociaux (RPS) ?



- Lister les enjeux de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

La Qualité de Vie au Travail (QVT)

