

formations **CATALOGUE**

ÉDITION 2024-2025





agir pour l'amélioration des conditions de travail

40, rue Alexandre Dumas,
75011 PARIS

www.dtrconseil.com
contact@dtrconseil.com

07 56 98 11 67

SOMMAIRE

SÉRIE A

Public: salariés, directeur d'établissement, préventeur, membres du CSE.

P.4 Initier une **démarche de prévention** dans mon établissement

P.5 Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels: **construire un DUERP et un plan d'actions**

P.6 Prévenir les **risques psychosociaux**

P.7 Prévenir les troubles psychiques liés au **changement**

P.8 Prévenir les situations de **harcèlement moral, sexuel**

P.9 Prévenir le syndrome d'épuisement professionnel (**burn-out**)

SÉRIE B

Public : membres titulaires et suppléants du CSE, représentants de proximité.

P.10-11 Formation agréée obligatoire [**initiale**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE

P.12-13 Formation agréée obligatoire [**renouvellement**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE

P.14-15 Formation agréée obligatoire [**entreprise moins de 50 salariés**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE

P.16-17 Formation [**représentants de proximité**] santé, sécurité et conditions de travail (**SSCT**)

SÉRIE C

Public: membres du CSE, référent d'entreprise, RH / manager.

P.18 Formation obligatoire [**réfèrent**] **harcèlement sexuel et agissements sexistes**

P.19 *À propos de DTR Conseil*

FORMATION 1

INITIER UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DANS MON ÉTABLISSEMENT

2 JOURS (14 heures)

ENJEUX : chaque organisation de travail comporte des risques ou des facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés. Entamer une démarche de prévention de ces risques permet de favoriser un environnement de travail mieux adapté à l'activité et vise à l'amélioration des conditions de travail.

La démarche de prévention consiste à développer dans l'établissement une culture de prévention des risques, elle peut prendre appui sur le document unique qui doit être actualisé chaque année.

Quelle méthodologie suivre pour évaluer les risques professionnels ? Comment passer de l'évaluation des risques à l'élaboration d'un plan d'actions ? Comment travailler en concertation avec tous les acteurs de la prévention ?

OBJECTIFS :

- *maîtriser les principes généraux de la prévention des risques professionnels ;*
- *connaître les obligations réglementaires en matière de santé au travail ;*
- *savoir mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels ;*
- *appréhender la notion de RPS, le cadre légal et les facteurs de risques psychosociaux.*

PROGRAMME DE LA FORMATION

✓ Maîtriser les principes généraux de la prévention et connaître les obligations légales

- Définitions : prévention, risques professionnels
- Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé au travail

✓ Connaître le rôle des acteurs de la prévention

✓ Comprendre et porter une démarche de prévention des risques professionnels

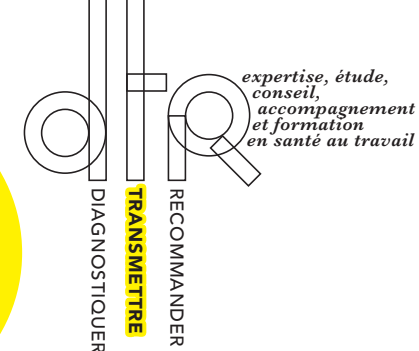
- Évaluer les risques professionnels : quelle démarche mettre en place ?
- Qu'est-ce que le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ?
- Comment élaborer le DUERP ?
- Appréhender les notions d'unité de travail, de danger, de risque
- Savoir comment formaliser le DUERP
- Élaborer un plan d'action

✓ Les outils disponibles pour recueillir les données

✓ Les risques psychosociaux : les définir pour mieux les prévenir

- Les RPS : de quoi parle-t-on ?
- Les troubles psychosociaux : de quoi s'agit-il ?
- Analyser l'origine des RPS pour définir les actions à mettre en place
- Connaître et comprendre les facteurs de risques psychosociaux
- Analyser des situations de travail pouvant être à l'origine de RPS

PUBLIC :
salariés,
membres CSE/CHSCT,
préventeur,
encadrement



MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel/ Distanciel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

INTERVENANTS :

consultante en santé au travail

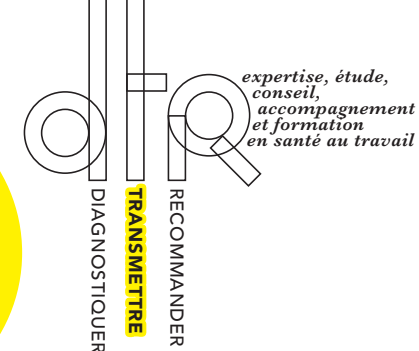
COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : CONSTRUIRE UN DUERP ET UN PLAN D' ACTIONS

1 JOUR (7 heures)

PUBLIC:
salariés,
membres CSE/CHSCT,
préventeur,
encadrement



ENJEUX : dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique de prévention des risques, l'employeur doit évaluer les risques professionnels auxquels sont soumis les salariés. L'objectif est de mettre en place des mesures de prévention adéquates pour préserver leur santé et leur sécurité. La formation permettra aux participants d'élaborer ou d'adapter leur démarche d'évaluation des risques et d'être en capacité d'élaborer un plan de prévention qui intègre les différents risques auxquels sont exposés les salariés.

OBJECTIFS :

- maîtriser les principes généraux de la prévention ;
- connaître les obligations réglementaires en matière de santé au travail ;
- savoir mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels.

PROGRAMME DE LA FORMATION

☑ Maîtriser les obligations en matière de prévention des risques professionnels

- Définitions : prévention, risques professionnels
- Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé au travail

☑ La prévention des risques professionnels

- Définition : les principes de prévention
- Les 3 niveaux de prévention

☑ La démarche de prévention des risques professionnels

- Évaluer les risques professionnels : quelle démarche mettre en place ?
- Les risques professionnels : savoir les repérer et les identifier
- Comment préparer la démarche de prévention ?
- Quels sont les outils de recueils de données ?

☑ L'évaluation des risques professionnels : DUERP

- Qu'est-ce que le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ?
- Comment élaborer le DUERP ?
- Appréhender les notions d'unité de travail, de danger, de risque
- Etablir une cotation du risque
- Savoir formaliser le DUERP

☑ Définir un plan d'actions de prévention

- Élaborer un plan d'action
- Quels acteurs impliqués ? Quel contenu ?

MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel/ Distanciel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

INTERVENANTS :

consultante en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1 JOUR (7 heures)

ENJEUX : depuis plusieurs années, les risques psychosociaux sont souvent évoqués pour expliquer la dégradation des conditions de travail. Pour agir en prévention, il est essentiel de comprendre ce que recouvre ce terme, comment les identifier pour mieux les prévenir. Cette formation permet de clarifier la notion de RPS, le cadre légal et les facteurs de risques psychosociaux. Elle permet également de repérer les leviers et outils qui permettent d'agir sur les causes pour définir les actions à mettre en place.

OBJECTIFS :

- clarifier la notion de risques psychosociaux, le cadre légal, les facteurs de RPS ;
- identifier les situations d'exposition à des RPS ;
- repérer les leviers et outils de prévention des RPS et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

PROGRAMME DE LA FORMATION

✓ Maîtriser les principes généraux de la prévention et connaître les obligations légales

- Définitions : prévention, risques professionnels
- Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé au travail
- Les acteurs de la prévention : les identifier et connaître leur rôle

✓ Les RPS, de quoi parle-t-on ?

- Une définition des risques-psychosociaux
- Les troubles psychosociaux
- Les indicateurs de facteurs de risques, les symptômes

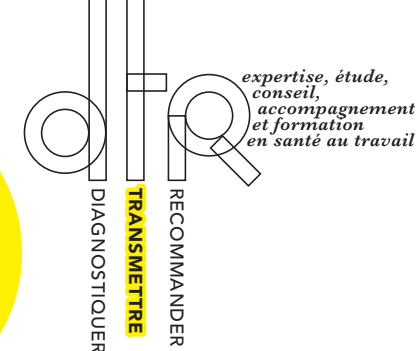
✓ Modèle de mesure et d'analyse des RPS

- Le rapport GOLLAC : les 6 familles de facteurs de risques identifiés

✓ Évaluer et prévenir les risques psychosociaux

- Identifier ces risques dans un contexte de travail réel
- Analyser les facteurs de risques en lien avec les situations de travail
- Formuler des préconisations pour agir sur ces facteurs

PUBLIC:
salariés,
membres CSE/CHSCT,
préventeur,
encadrement



MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel/ Distanciel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

INTERVENANTS :

consultante
en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

PRÉVENIR LES TROUBLES PSYCHIQUES LIÉS AU CHANGEMENT

2 JOURS (14 heures)

ENJEUX : les évolutions organisationnelles sont de plus en plus fréquentes. Leurs conséquences sur les conditions de travail et la santé au travail des salariés peuvent être importantes : troubles du sommeil, maladie de la peau, pertes de repères, stress, démotivation, burn-out... La mise en place d'un accompagnement et d'actions de prévention spécifiques sont nécessaires dans le cadre de ces changements. La formation permettra de comprendre ce qui est en jeu dans le changement, de réfléchir à la manière de conduire le changement, d'accompagner et d'orienter un salarié en difficulté.

OBJECTIFS :

- *comprendre les processus en jeu dans le changement et en évaluer les impacts ;*
- *identifier les troubles psychiques générés par le changement ;*
- *mener des entretiens avec des salariés en souffrance.*

PROGRAMME DE LA FORMATION

☑ Comprendre les processus en jeu dans le changement et en évaluer les impacts

Changements et santé mentale au travail : quels sont les effets, les indicateurs ?

- Définition des risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
- Repérer et identifier les troubles psychiques
- Les symptômes de la souffrance au travail : stress, anxiété, agressivité, absentéisme, repli sur soi, développement d'addictions...
- Comprendre les conséquences des changements sur les individus, les collectifs, le travail
- Connaître et identifier les facteurs de risques psychosociaux
- Focus sur le burn-out : comprendre le processus psychique à l'œuvre dans le cadre d'une situation d'épuisement professionnel

☑ Anticipation et prévention des impacts du changement

L'implication des acteurs et la communication en amont pour anticiper les situations difficiles

- Les questions à se poser avant que ne débute une démarche de changement
- Les points de vigilance

Information des salariés et pratiques visant à la limitation de perte de sens du travail

- Moment (avant/pendant/après) et méthode d'information (réunion d'équipe, de service, emails...)
- Enjeux autour de la clarté et de la précision du discours : objectifs pour l'établissement, nouvelle organisation et nouvelles méthodes de travail associées, plan d'accompagnement des salariés...

Les « relais d'information » et leur implication pour présenter les changements aux salariés

- La création des conditions pour que ces relais (hiérarchie, élus, syndicats, managers) s'approprient le changement
- Quel rôle spécifique des instances représentatives du personnel dans la prévention des risques professionnels liés au changement ?

☑ Accompagnement et orientation des salariés

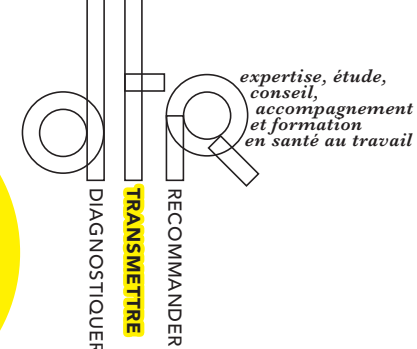
Les techniques d'écoute et de communication : comment mettre des mots sur les craintes

- Les méthodologie de conduite d'entretien
- Questions, formulations, reformulations et réponses

L'orientation des salariés : quels intervenants et interlocuteurs mobiliser ?

- Les acteurs appropriés pour se mettre à l'écoute de la souffrance des salariés. Collègues, N+1, instances représentatives du personnel, médecin du travail, RH... spécificités et complémentarités ?

PUBLIC:
salariés,
membres CSE/CHSCT,
préventeur,
encadrement



RECOMMANDER
TRANSMETTRE
DIAGNOSTIQUER

MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel/ Distantiel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

INTERVENANTS :

consultante
en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtconseil.com
07 56 98 11 67

PRÉVENIR LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL

1 JOUR (7 heures)

ENJEUX : les violences internes sont des manifestations fréquentes de la survenue de risques psychosociaux. Elles peuvent prendre plusieurs formes : altercations, conflits, tensions interpersonnelles et peuvent aller dans certains cas jusqu'au harcèlement. Comment définir le harcèlement moral ? Que recouvre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ? Quelles sont les obligations légales et les responsabilités de chacun dans ce type de situation ? Comment accompagner les salariés ? Quelles sont les solutions concrètes de prévention ?

La formation aborde ces différents sujets afin de mieux distinguer ce que recouvre ces notions et comment agir en prévention pour y faire face.

OBJECTIFS :

- clarifier la notion de risques psychosociaux, le cadre légal, les facteurs de RPS ;
- identifier les situations d'exposition à des RPS ;
- connaître les notions de harcèlement moral, sexuel ;
- identifier les situations qualifiées de harcèlement ;
- repérer les leviers et outils de prévention des RPS et des situations de harcèlement.

PROGRAMME DE LA FORMATION

✓ Connaître les obligations légales

- Définitions : prévention, risques professionnels
- Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé au travail
- Quelles sont les sanctions pénales encourues en cas de harcèlement ?

✓ Identifier les facteurs de risques pouvant être à l'origine de situation de harcèlement : le harcèlement moral

- Savoir différencier les situations de violences internes dont le harcèlement
- Les indicateurs de facteurs de risques, les symptômes

✓ Identifier les facteurs de risques pouvant être à l'origine de situation de harcèlement : le harcèlement sexuel

- Le harcèlement sexuel : comment le définir ? Comment l'identifier ?
- Quelles actions mettre en place ?

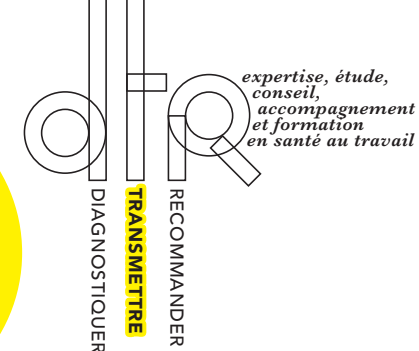
✓ Mener un entretien avec un salarié en situation de harcèlement : comment procéder ?

- Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante...

✓ Les actions de prévention à mettre en œuvre

- Les actions de prévention collectives et individuelles

PUBLIC :
salariés,
membres CSE/CHSCT,
préventeur,
encadrement



MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel/ Distanciel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

INTERVENANTS :

consultante
en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

PRÉVENIR LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (BURN-OUT)

1 JOUR (7 heures)

ENJEUX : de plus en plus de salariés déclarent avoir fait un burn-out au sein de leur carrière professionnelle entraînant des conséquences irréversibles sur leur santé mais également des impacts au niveau des collectifs de travail et de l'organisation du travail. Qu'entend-t-on par burn-out ? Comment le repérer ? Comment le distinguer du stress professionnel ? Les contextes organisationnels ont-ils un rôle dans l'apparition du burn-out ? Comment peut-on accompagner un salarié en souffrance ?

OBJECTIFS :

- clarifier la notion de risques psychosociaux, le cadre légal, les facteurs de RPS ;
- identifier les situations d'exposition à des RPS ;
- clarifier la notion d'épuisement professionnel, les étapes du processus ;
- repérer les leviers et outils de prévention des RPS et des situations d'épuisement professionnel.

PROGRAMME DE LA FORMATION

☑ Connaître et prendre en compte la complexité des facteurs de burn-out

- Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé au travail
- Une définition des risques-psychosociaux
- Analyser les facteurs de risques favorisant la survenue de burn-out
- Le mécanisme des troubles psycho-sociaux

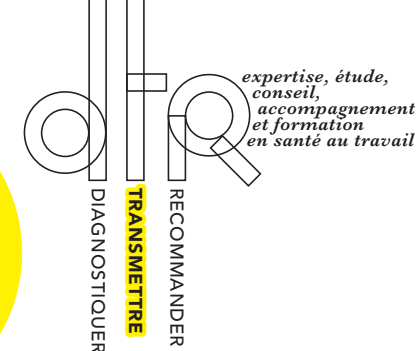
☑ Repérer les manifestations du syndrome d'épuisement professionnel

- Définition du processus d'épuisement professionnel
- Repérer et savoir identifier des situations de burn-out
- Différencier le burn-out du stress

☑ Accompagner un salarié en souffrance

- Méthodologie de conduite d'entretien : techniques d'écoute, reformulation, empathie, juste distance professionnelle
- Se préserver et rester dans son rôle, pouvoir orienter
- Identifier les leviers d'actions de prévention collective pour prévenir le burn-out

PUBLIC :
salariés,
membres CSE/CHSCT,
préventeur,
encadrement



MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel/ Distanciel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

INTERVENANTS :

consultante
en santé au travail

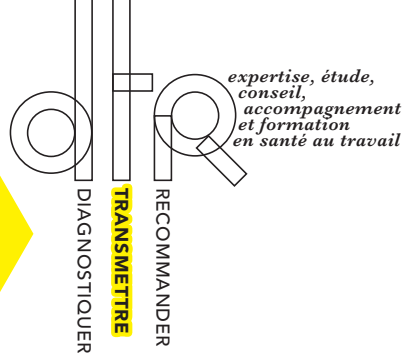
COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

FORMATION AGRÉÉE OBLIGATOIRE **[initiale]**
SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)
 POUR LES MEMBRES DU CSE
 5 JOURS (35 heures)



PUBLIC:
 Membres
 titulaires
 et suppléants
 CSE



ENJEUX : tous les membres du CSE doivent bénéficier d'une formation dans le cadre de l'exercice de leur fonction, en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Durant ce stage, il s'agira de mieux connaître le rôle, les missions du CSE, ses moyens pour fonctionner, son budget, l'organisation de ses réunions, son règlement intérieur etc. La formation portera également sur l'analyse des risques professionnels et les outils à disposition des membres du CSE pour remplir leur rôle de veille et d'alerte : le Document Unique d'évaluation des risques professionnels, la construction d'un plan de prévention, les inspections, les enquêtes.

OBJECTIFS :

- *Disposer des connaissances légales en matière de santé, sécurité, conditions de travail (SSCT) ;*
- *Appréhender les responsabilités des membres du CSE en matière de Santé, Sécurité et Conditions du Travail ;*
- *Savoir identifier les risques professionnels et leurs facteurs d'apparition, par le biais de l'analyse des situations de travail ;*
- *Être capable de mener des inspections et des enquêtes SSCT ;*
- *Utiliser des méthodes et outils d'analyse du travail et des risques professionnels ;*
- *Pouvoir s'impliquer dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, notamment au travers du DUERP.*

MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

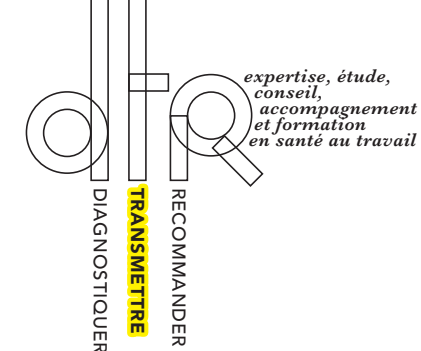
INTERVENANTS :

consultante
 en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
 07 56 98 11 67

FORMATION AGRÉÉE OBLIGATOIRE **[initiale]**
SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)
 POUR LES MEMBRES DU CSE



PROGRAMME DE LA FORMATION

Cadre réglementaire et législatif, définitions générales

- Le cadre réglementaire et législatif : principaux textes, principes généraux
- Les obligations et la responsabilité de l'employeur
- Qu'est-ce que la prévention ?
- Les acteurs en matière de prévention

Le champ d'application du CSE et les membres du CSE

- Le champ d'application du CSE
- Les missions du CSE
- Les attributions du CSE
- Le champ d'application de la CSSCT
- Les membres élus du CSE
- Les représentants de proximité

Les moyens de fonctionnement du CSE

- Les réunions, l'ordre du jour, les procès-verbaux et les votes
- Les alertes : droit de retrait et danger grave et imminent (DGI)
- Le processus d'information-consultation : enjeux et principes

Les moyens d'analyse du CSE en matière de SSCT

- Le champ d'analyse des conditions de travail et l'analyse de l'activité
- Les enquêtes et les inspections
- La méthode de l'arbre des causes
- Le recours à un expert

La démarche de prévention

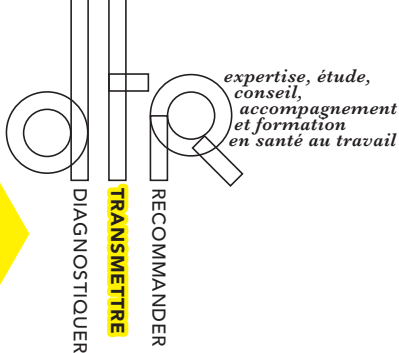
- La démarche d'évaluation des risques et le DUERP
- Les familles de risques professionnels

Les RPS, définitions générales, identification des symptômes et moyens de prévention

- RPS, stress, burn-out, harcèlement, de quoi parle-t-on ?
- La différence entre facteurs de risques psychosociaux, risques psychosociaux et troubles psychosociaux

FORMATION AGRÉÉE OBLIGATOIRE **[renouvellement]**
SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)
 POUR LES MEMBRES DU CSE
 3 JOURS (21 heures)

PUBLIC:
 Membres
 titulaires
 et suppléants
 CSE



ENJEUX : tous les membres du CSE doivent bénéficier d'une formation dans le cadre de l'exercice de leur fonction, en matière de santé sécurité et conditions de travail. Durant ce stage, il s'agira de mieux connaître le rôle, les missions du CSE, ses moyens pour fonctionner, son budget, l'organisation de ses réunions, son règlement intérieur etc. Cette formation de 3 jours permettra de connaître et maîtriser le rôle, les missions du CSE, ses moyens de fonctionnement : le budget, les heures de délégation, les réunions, les votes etc. La formation permettra également d'appréhender comment et avec quels outils analyser et prévenir les risques professionnels afin de remplir le rôle de veille et d'alerte des membres du CSE, notamment le DUERP, les inspections et les enquêtes.

OBJECTIFS :

- *Maitriser le fonctionnement et les moyens du CSE ;*
- *Actualiser les connaissances légales en matière de SSCT ;*
- *Appréhender les responsabilités des membres du CSE en matière de SSCT ;*
- *Être capable de mener des inspections et des enquêtes SSCT ;*
- *Utiliser des méthodes et outils d'analyse du travail et des risques professionnels ;*
- *Pouvoir s'impliquer dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, notamment au travers du DUERP.*

MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

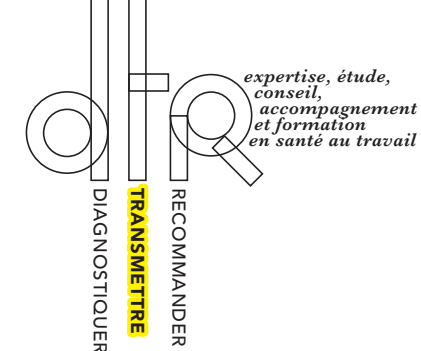
INTERVENANTS :

consultante
 en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
 07 56 98 11 67

FORMATION AGRÉÉE OBLIGATOIRE **[renouvellement]**
SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)
 POUR LES MEMBRES DU CSE



PROGRAMME DE LA FORMATION

Cadre réglementaire et législatif, définitions générales

- Le cadre réglementaire et législatif : principaux textes, principes généraux
- Les obligations et la responsabilité de l'employeur
- Qu'est-ce que la prévention ?
- Les acteurs en matière de prévention

Le champ d'application du CSE et les membres du CSE

- Le champ d'application du CSE
- Le champ d'application de la CSSCT
- Les membres élus du CSE
- Les missions du CSE
- Les attributions du CSE

Les moyens de fonctionnement du CSE

- Le budget de fonctionnement, le crédit d'heures, les formations,
- Les réunions, l'ordre du jour, les procès-verbaux et les votes
- Les documents
- Les alertes : droit de retrait et danger grave et imminent (DGI)
- L'entrave
- Le processus d'information-consultation : enjeux et principes

Les moyens d'analyse du CSE en matière de SSCT

- Le champ d'analyse des conditions de travail et l'analyse de l'activité
- Les enquêtes et les inspections
- La méthode de l'arbre des causes
- Le recours à un expert

La démarche de prévention

- La démarche d'évaluation des risques
- Les familles de risques professionnels
- Les risques professionnels : biologiques, physiques, incendie, chimique, de manutention
- La pénibilité au travail
- Les troubles musculo-squelettiques

Comment élaborer le DUERP et construire un plan d'actions ?

- Démarche d'élaboration d'un DUERP
- La cotation des risques
- La construction d'un plan d'actions

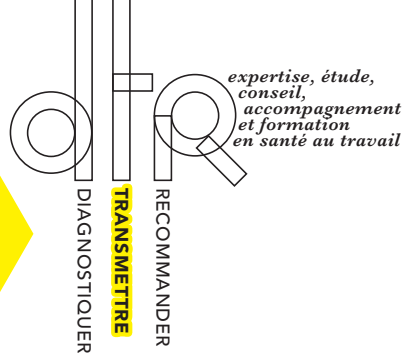
Les RPS, définitions générales, identification des symptômes, moyens de prévention

- RPS, stress, burn-out, harcèlement, de quoi parle-t-on ?
- La différence entre facteurs de risques psychosociaux, risques psychosociaux et troubles psychosociaux
- Violences internes : harcèlement moral et harcèlement sexuel

FORMATION AGRÉÉE OBLIGATOIRE **[entreprise moins de 50 salariés]**
SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)
 POUR LES MEMBRES DU CSE
 5 JOURS (35 heures)



PUBLIC:
 Membres
 titulaires
 et suppléants
 CSE



ENJEUX : Tous les membres du CSE doivent bénéficier d'une formation dans le cadre de l'exercice de leur fonction, en matière de santé sécurité et conditions de travail. Elle est obligatoire et prise en charge par l'employeur. DTR Conseil dispose de l'agrément pour réaliser cette formation.

Durant ce stage de 5 jours, il s'agira de mieux connaître le rôle, les missions du CSE, ses moyens pour fonctionner.

La formation sera également centrée sur l'analyse des risques professionnels et les outils à disposition des membres du CSE pour remplir leur rôle de veille et d'alerte.

OBJECTIFS :

- *Maitriser le fonctionnement et les moyens du CSE*
- *Actualiser les connaissances légales en matière de SSCT*
- *Appréhender les responsabilités des membres du CSE en matière de SSCT*
- *Être capable de mener des visites et des enquêtes SSCT*
- *Utiliser des méthodes et outils d'analyse du travail et des risques professionnels*
- *Pouvoir s'impliquer dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, notamment au travers du DUERP.*

MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

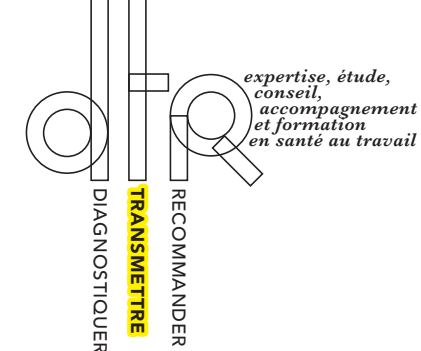
INTERVENANTS :

consultante
 en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
 07 56 98 11 67

FORMATION AGRÉÉE OBLIGATOIRE **[entreprise moins de 50 salariés]**
SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)
 POUR LES MEMBRES DU CSE



PROGRAMME DE LA FORMATION

Cadre réglementaire et législatif, définitions générales

- Le cadre réglementaire et législatif : principaux textes, principes généraux
- Les obligations et la responsabilité de l'employeur
- Qu'est-ce que la prévention ?
- Les acteurs en matière de prévention

Le champ d'application du CSE et les membres du CSE

- Le champ d'application du CSE et les membres du CSE
- Le champ d'application du CSE
- Le champ d'application de la SSCT
- Les membres élus du CSE

Les missions et les attributions du CSE

- Les missions du CSE
- Les attributions du CSE
- Les moyens de fonctionnement du CSE
- Le crédit d'heures, les formations
- Les réunions, l'ordre du jour, le registre et les votes
- Les documents
- Les alertes : droit de retrait et danger grave et imminent

Les moyens d'analyse du CSE en matière de SSCT

- Le champ d'analyse des conditions de travail et le modèle d'analyse de l'activité
- Les enquêtes et les visites
- La méthode de l'arbre des causes

La démarche de prévention

- La démarche d'évaluation des risques
- Les familles de risques professionnels
- Les risques professionnels : biologiques, physiques, incendie, chimique, de manutention
- Les troubles musculosquelettiques

Comment élaborer le DUERP et construire un plan d'actions ?

- Démarche à mettre œuvre pour élaborer un DUERP
- La cotation des risques
- Construire un plan d'actions

Les RPS, définitions générales, identification des symptômes et moyens de prévention

- Les RPS, définitions générales, identification des symptômes, moyens de prévention
- RPS, stress, burn-out, harcèlement, de quoi parle-t-on ?
- La différence entre facteurs de risques psychosociaux, risques psychosociaux et troubles psychosociaux
- Violences internes : harcèlement moral et harcèlement sexuel

FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL À DESTINATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

3 JOURS (21 heures)

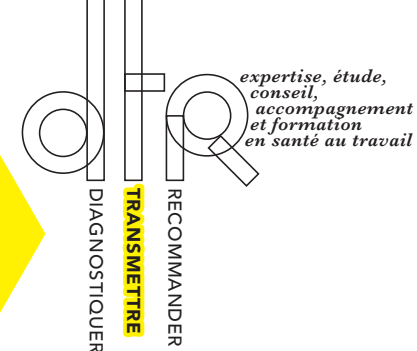
ENJEUX : le représentant de proximité est un nouvel acteur parmi les représentants du personnel. Son rôle est d'être le relais entre les salariés et les membres du CSE. Ses missions et les moyens pour les exercer sont définis dans le cadre d'un accord collectif de l'entreprise.

Cette formation vise à appréhender le rôle, les missions du représentant de proximité et son articulation avec les membres du CSE et les autres acteurs de la prévention. L'objectif de ce stage est également d'outiller les représentants de proximité afin qu'ils puissent analyser les risques professionnels sur le terrain, notamment au travers des inspections.

OBJECTIFS :

- *Disposer des connaissances légales en matière de santé, sécurité, conditions de travail (SSCT) ;*
- *Identifier l'ensemble des acteurs concernés ;*
- *Appréhender les responsabilités des membres du CSE en matière de Santé, Sécurité et Conditions du Travail ;*
- *Être capable de mener des inspections SSCT et réaliser des entretiens avec les salariés ;*
- *Utiliser des méthodes et outils d'analyse du travail et des risques professionnels.*

PUBLIC:
Représentants
de proximité



MODALITES PEDAGOGIQUES

- Présentiel
- Apports théoriques
- Analyse des besoins des participants
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

devis sur demande

INTERVENANTS :

consultante
en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

PROGRAMME DE LA FORMATION

Cadre réglementaire et législatif, définitions générales

- Le cadre réglementaire et législatif : principaux textes, principes généraux
- Les obligations et la responsabilité de l'employeur
- Qu'est-ce que la prévention ?
- Les acteurs en matière de prévention

Le champ d'application du CSE et les membres du CSE

- Le champ d'application du CSE
- Les missions du CSE
- Les attributions du CSE
- Le champ d'application de la CSST
- Les membres élus du CSE
- Les représentants de proximité
- L'articulation des rôles entre représentants de proximité et membres élus du CSE

Les moyens de fonctionnement du CSE

- Les réunions, l'ordre du jour, les procès-verbaux et les votes
- Les alertes : droit de retrait et danger grave et imminent (DGI)
- Le processus d'information consultation : enjeux et principes

La démarche de prévention et les risques professionnels

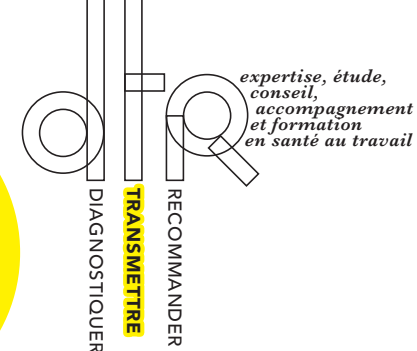
- La démarche d'évaluation des risques, s'appuyer sur le DUERP
- Les familles de risques professionnels

Les RPS, définitions générales et identification des symptômes

- RPS, stress, burn-out, harcèlement, de quoi parle-t-on ?
- La différence entre facteurs de risques psychosociaux, risques psychosociaux et troubles psychosociaux

Les moyens d'analyse du travail en matière de SSCT

- Le champ d'analyse des conditions de travail et l'analyse de l'activité
- Les inspections
- Mener un entretien avec un salarié



PUBLIC:
membres du CSE,
référént d'entreprise,
RH / manager

ENJEUX : Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent employeur doit également être désigné par l'employeur. Comment assurer son rôle de référent en matière de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes? Quelles sont les obligations légales? Comment réagir en cas de signalement? Comment agir en prévention?

OBJECTIFS :

- connaître le rôle et les moyens du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- maîtriser les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise ;
- connaître les obligations légales en matière de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexistes ;
- savoir agir et réagir face à un signalement.

PROGRAMME DE LA FORMATION

✓ Savoir distinguer les notions de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et d'agression sexuelle

- Savoir différencier et qualifier les notions : harcèlement sexuel, agissements sexistes, agression sexuelle.
- Connaître les conséquences ;
- Identifier les facteurs de risques.

✓ Connaître les obligations légales de l'employeur

- Connaître les obligations de l'employeur en matière de prévention des agissements sexistes et de harcèlement sexuel en s'appuyant sur la réglementation et la jurisprudence.
- Quelles sont les sanctions pénales encourues en cas de harcèlement?

✓ Rôle, missions et moyens du référent

- Le rôle du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- Quels moyens pour le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes?
- Sa place parmi les acteurs de la prévention (acteurs internes/externes).

✓ Savoir réagir en cas de signalement

- Conduire une enquête : les étapes du processus d'enquête, les principes à respecter, le recueil d'informations, le rapport d'enquête.
- Savoir factueliser et recueillir les éléments pour analyser la situation.

✓ Mener un entretien avec un salarié en situation de harcèlement : comment procéder?

- Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien?
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante, etc.
- Ce qu'il faut dire ou ne pas dire.
- Quelles questions poser?

MODALITES PEDAGOGIQUES

- Distanciel.
- Présentiel en intra sur demande.
- Apports théoriques.
- Travail à partir d'études de cas.
- Analyse des besoins des participants.
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants.
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

700 € par jour et par participant

INTERVENANTS :

consultante en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

DTR Conseil est un cabinet d'étude, d'expertise, de conseil et de formation qui accompagne les acteurs de la santé au travail sur leurs missions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

*Un cabinet fondé par deux femmes
aux profils et expertises complémentaires
au sein d'un réseau pluridisciplinaire
de partenaires.*

DTR Conseil
est en capacité d'intervenir
dans tous les secteurs d'activité : privé
comme public (FPE, FPT), sanitaire et social,
transports, énergie, services, médias, informatique,
télécom, banque, immobilier, grande distribution,
sans oublier le secteur associatif.

La manière dont nous travaillons suit toujours un même principe
d'association étroite des acteurs et premiers concernés par la prévention,
la santé en milieu professionnel et les conditions de travail :
IRP, encadrement, et bien entendu les salariés dans une démarche participative.

Quel que soit le type de mission qui nous est confiée, nous construisons
la réponse en partant de la réalité de terrain et d'un contexte organisationnel spécifique
condition d'une réelle appropriation collective de la démarche de prévention.

Intervenante en santé au travail
spécialisée dans la prévention des
risques psychosociaux et des risques
chimiques depuis 17 ans.

Formation en droit public / sciences
politiques et en sociologie du travail.

J'ai d'abord travaillé dans la santé publique
en collectivité territoriale
et dans le secteur mutualiste
sur les questions de prévention, avant de me
spécialiser en santé au travail.



Alexandra JEAN

Elisa OUDINOT

Consultante en organisation
depuis 15 ans, spécialisée en
santé au travail.

Ingénieure en informatique
et psychosociologue.

J'ai d'abord accompagné la mise en
œuvre de projets de réorganisation liées
aux nouvelles technologies sur le plan
technique et humain puis je me suis spécialisée
sur les impacts des projets de transformation sur
la santé au travail.



DIAGNOSTIQUER

TRANSMETTRE

RECOMMANDER

*expertise,
étude,
conseil,
accompagnement
et formation
en santé
au travail*