

Gérer et prévenir les risques psychosociaux

RS3219 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33053
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

MONSIEUR WILFRID SEBAG · SIRET : 47982402100071

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Tous secteurs

Améliorer les conditions de travail en entreprise, en conformité avec la loi de Modernisation sociale de 2002, pour protéger la santé des salariés et le fonctionnement des organisations.

Identifier les risques liés à la santé et à la sécurité des personnes et prévenir la direction de ces risques.

Le candidat devra pouvoir évaluer ces risques en entreprise en se servant des indicateurs officiels fournis dans la formation pour proposer ensuite des mesures de prévention afin de supprimer ou réduire les risques identifiés.

Prévenir les incidents, accidents et dysfonctionnements liés aux risques psychosociaux et mettre en place des outils d'action pour gérer ces risques et les prévenir.

Ce qui revient à interroger l'organisation du travail,

proposer d'autres modes de management par la formation, faciliter la reconnaissance au travail, arbitrer les priorités en termes de charge de travail, accompagner les salariés en souffrance, aménager les techniques des postes de travail et instaurer des modalités de concertation durables entre les partenaires sociaux.

En définitive, déterminer de nouvelles conditions de travail en accord avec les parties. Procurer du bien-être au travail est vecteur de santé et d'efficacité économique.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

A partir d'une commande d'entreprise (Direction ou CHSCT) pour procéder à l'analyse des risques psychosociaux, il s'agira de :

1. Elaborer un cahier des charges qui fera état du contexte de la demande, des attentes et des modalités pratiques de la réalisation (moyens utilisés, phases d'intervention et coût) pour mettre en œuvre une action de prévention des risques psychosociaux. Il s'agit surtout en amont de définir les modalités de participation et d'engagement en vue de définir un accord collectif de groupe. Aucune action de prévention ne peut trouver de portée effective sans la participation des salariés, des partenaires sociaux et des services de santé au travail.
2. Recueillir auprès de la direction les indicateurs de risques en matière de santé, sécurité et sur l'entreprise pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux et formaliser un accord sur le plan d'action. Le recueil et l'analyse de ces indicateurs par unité de travail ou par métier se font avec l'appui du service de santé au travail et le point de vue des partenaires sociaux. Leur suivi dans le temps permet d'avoir une vision évolutive et d'en faire des outils d'alerte.
3. Rassembler un groupe projet composé d'un membre de la direction, des représentants du personnel, des salariés volontaires et du service de santé au travail pour piloter la démarche de prévention, fédérer les membres et s'assurer de l'atteinte des objectifs.
4. Faire passer des entretiens et des questionnaires aux salariés pour évaluer le niveau de stress, ses sources et identifier les personnes les plus affectées. Cette étape permet de comprendre sur quels facteurs il est important d'agir pour réduire, voire supprimer les sources de stress des salariés sans empiéter sur leur vie privée. Les facteurs de risques peuvent être définis en quatre domaines : les exigences du travail et son organisation, le management et les

relations de travail, la prise en compte des valeurs et des attentes des salariés, les changements du travail (restructurations, insécurité de l'emploi, nouvelles technologies...).

5. Restituer les résultats au groupe projet sous forme de rapport écrit pour informer les différents acteurs et hiérarchiser les contraintes professionnelles. La restitution de l'étape de diagnostic permet d'identifier les pistes d'amélioration qui vont construire le plan d'actions de prévention.

6. Etablir un plan d'action pour prévenir et gérer les risques psychosociaux (répartition de la charge de travail, moyens matériels, développement de la formation...), pour définir les objectifs à atteindre et hiérarchiser les solutions pour réduire ces risques.. On distingue trois natures d'actions de prévention qui ont vocation à agir sur l'organisation du travail (procédures, charge de travail, temps collectifs, relations avec le public...), apporter un appui aux personnes (formation des salariés face à des situations de violence, formation des managers sur leur rôle et la mise en place de procédures d'alerte) et mener des actions de réparation des risques qui n'ont pas pu être évités (prise en charge des personnes en souffrance, suivi et accompagnement lors de la reprise).

7. Communiquer ce plan d'action par écrit à la direction pour mettre à jour et faciliter le suivi du document unique d'évaluation des risques (DUER). Ce document rend compte des étapes précédentes et fera donc état des indicateurs identifiés, des facteurs de risques et des actions retenues dans une présentation qui est proposée par l'entreprise. Le consultant externe agit donc en responsabilité totale car en relation directe avec la direction de l'organisme client.

Le certificateur évalue l'ensemble des compétences, chacune dans leur totalité et exactement comme elles sont exercées.

1. Elaborer un cahier des charges qui fera état du contexte de la demande, des attentes et des modalités pratiques de la réalisation (moyens utilisés, phases d'intervention et coût) pour mettre en œuvre une action de prévention des risques psychosociaux. Il s'agit surtout en amont de définir les modalités de participation et d'engagement en vue de définir un accord collectif de groupe. Aucune action de prévention ne peut trouver de portée effective sans la participation des salariés, des partenaires sociaux et des services de santé au travail.

2. Recueillir auprès de la direction les indicateurs de risques en matière de santé, sécurité et sur l'entreprise pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux et formaliser un accord sur le plan d'action. Le recueil et l'analyse de ces indicateurs par unité de travail ou par métier se font avec l'appui du service de santé au travail et le point de vue des partenaires sociaux. Leur suivi dans le temps permet d'avoir une vision évolutive et d'en faire des outils d'alerte.

3. Rassembler un groupe projet composé d'un membre de la direction, des représentants du personnel, des salariés volontaires et du service de santé au travail pour piloter la démarche de prévention, fédérer les membres et s'assurer de l'atteinte des objectifs.

4. Faire passer des entretiens et des questionnaires aux salariés pour évaluer le niveau de stress, ses sources et identifier les personnes les plus affectées. Cette étape permet de comprendre sur quels facteurs il est important d'agir pour réduire, voire supprimer les sources de stress des salariés sans empiéter sur leur vie privée. Les facteurs de risques peuvent être définis en quatre domaines : les exigences du travail et son organisation, le management et les relations de travail, la prise en compte des valeurs et des attentes des salariés, les changements du travail (restructurations, insécurité de l'emploi, nouvelles technologies...).

5. Restituer les résultats au groupe projet sous forme de rapport écrit pour informer les différents acteurs et hiérarchiser les contraintes professionnelles. La restitution de l'étape de diagnostic permet d'identifier les pistes d'amélioration qui vont construire le plan d'actions de prévention.

6. Etablir un plan d'action pour prévenir et gérer les risques psychosociaux (répartition de la charge de travail, moyens matériels, développement de la formation...), pour définir les objectifs à atteindre et hiérarchiser les solutions pour réduire ces risques.. On distingue trois natures d'actions de prévention qui ont vocation à agir sur l'organisation du travail (procédures, charge de travail, temps collectifs, relations avec le public...), apporter un appui aux personnes (formation des salariés face à des situations de violence, formation des managers sur leur rôle et la mise en place de procédures d'alerte) et mener des actions de réparation des risques qui n'ont pas pu être évités (prise en charge des personnes en souffrance, suivi et accompagnement lors de la reprise).

7. Communiquer ce plan d'action par écrit à la direction pour mettre à jour et faciliter le suivi du document unique d'évaluation des risques (DUER). Ce document rend compte des étapes précédentes et fera donc état des indicateurs identifiés, des facteurs de risques et des actions retenues dans une présentation qui est proposée par l'entreprise. Le consultant externe agit donc en responsabilité totale car en relation directe avec la direction de l'organisme client.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Niveau baccalauréat.

Expérience en entreprise ? 5 ans.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/12/2021
-------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

<http://www.aractidf.org/risques-psychosociaux>

<http://www.psychotravail.fr/certificationcncp>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3219/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	74
Montant total engagé	108 865 €
Coût moyen par dossier	1 471 €
Durée moyenne	157 h
Période	01/2020 – 12/2021
France compétences	97 %
Reste à charge titulaire	3 %
France Travail	0 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.