

# CATÈIS

Conseil en Analyse du Travail  
Études et Innovations Sociales

## OFFRE DE FORMATION 2025

## SANTÉ AU TRAVAIL MANAGEMENT DES ORGANISATIONS



**Qualiopi**  
processus certifié

■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification Qualité a été délivrée au  
titre de la catégorie : **Actions de Formation**

MARSEILLE

TÉL : 04 91 62 74 09

PARIS

TÉL : 09 86 21 04 69

CONTACT : [accueil@cateis.fr](mailto:accueil@cateis.fr)

SITE : [www.cateis.fr](http://www.cateis.fr)

**QUALIANOR**  
Organisme certifié  
«Expertises auprès des CSE»



# CATÉIS

Conseil en Analyse du Travail  
Études et Innovations Sociales

## LA FORMATION AU CROISEMENT DE L'INNOVATION ET DE L'EXPÉRIENCE...



Au-delà d'être un outil parmi d'autres, la formation est le lieu par excellence de transmission de notre expérience et de nos innovations mises au service des besoins et des attentes de nos clients et partenaires.

La préoccupation de CATEIS a toujours été de produire de l'innovation méthodologique. Nous ne nous contentons pas de réaliser de l'intervention, nous sommes soucieux d'améliorer régulièrement nos outils, nos méthodes et nos concepts. La réalisation de la revue Les Cahiers des Risques Psychosociaux, les divers guides que nous produisons, la parution d'articles, la conception de l'échèle éco-rps®, sont les témoins, entre autres, de cette activité de capitalisation.

Toutes nos formations sont animées par des consultants formateurs spécialisés. La diversité de leurs missions en conseil et expertise, leurs connaissances des problèmes concrets liés à la prévention, à la coopération des acteurs, au fonctionnement des organisations et au management leur confère une vision globale et pragmatique aux sujets traités en formation.

Cette double approche nous permet d'offrir à nos clients et aux participants en formation l'occasion de bénéficier de l'apport issu de notre expérience de terrain. C'est pour cette raison que toutes nos formations sont conçues et animées par des consultants-formateurs.

***Notre objectif étant de répondre au mieux aux attentes de nos partenaires, les programmes de formation peuvent être modifiés et d'autres modules proposés, en fonction des besoins et attentes exprimés.***

# CATÈIS

Conseil en Analyse du Travail  
Études et Innovations Sociales

## UN PÉRIMÈTRE EN LIEN AVEC NOS MÉTIERS...



Les formations proposées ici, relèvent de notre champ de spécialités

Elles sont classées en 5 grandes catégories :



**QUALITÉ DE VIE ET SANTÉ AU TRAVAIL (QVST) ET  
PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)**



**PRÉVENTION TERTIAIRE DES RPS**



**CSE, CSSCT, F3SCT ET REPRESENTANTS DU  
PERSONNEL**



**MANAGEMENT, CONDUITE DE PROJET ET  
CHANGEMENT**



**SANTÉ - SÉCURITÉ AU TRAVAIL, PRÉVENTION DES  
RISQUES PROFESSIONNELS**



# NOTRE ENGAGEMENT PÉDAGOGIQUE...



Des modalités souples et systématiquement adaptées : présentiel, distanciel, e-learning...

Nous sommes attentifs à créer des dynamiques souples et efficaces selon les modalités optimales d'un point de vue pédagogique et intégrant la prise en compte des contraintes des participants .

Des logiques de formation visant à créer du savoir agir : notre but est toujours de renforcer la capacité d'action des participants .

Un processus maîtrisé de la conception à l'évaluation et systématiquement ajusté au contexte et aux besoins de nos clients et partenaires .

Cateis est un organisme d'expertise habilité auprès des CSE certifié depuis le 08 juillet 2021.

Cateis est un certifié Qualiopi pour les activités de formation professionnelle. Cette reconnaissance qualité permet notamment une prise en charge des actions financées par des fonds publics ou mutualisés (OPCO, CPF, Région, Pôle Emploi...).

# UN CADRE ADAPTÉ



Nos locaux sont conformes à la réglementation et permettent de recevoir les stagiaires dans le strict respect des consignes sanitaires et des gestes barrières. Pour les stages en intra entreprise c'est à cette dernière de garantir la conformité des locaux et les capacités d'accueil pour les personnes en situation de handicap .

La prise des comptes des personnes en situation de handicap est gérée conjointement par l'entreprise cateis et les intéressés sur les sujets de la pédagogie et de la logistique .

Nous avons un taux de satisfaction pour l'organisation général des formations de 98% pour l'année 2024.

La qualité de nos prestations et la capacité à répondre aux besoins des stagiaires est un de nos points forts

CATEIS assure une veille réglementaire, métier et pédagogique formation qui bénéficie aux stagiaires et aux entreprises clientes des formations.

Les évaluations des formations se font sous forme de questionnaire individuel, QCM final, fiche d'évaluation stagiaires et formateurs

Le prix de chaque formation est à déterminer avec l'entreprise requérante.

Les Dates de formation seront définies entre Cateis et l'entreprise et seront spécifiées dans le protocole de formation .

Pour chaque formation, les prérequis pour accéder à la session sont précisés dans le protocole adressé par Cateis. Charge à chaque entreprise/Stagiaire à vérifier qu'il répond bien aux prérequis spécifiés .

Contactez-nous au 04 91 62 74 09 ou par mail à [accueil@cateis.fr](mailto:accueil@cateis.fr)

Nous analyserons votre besoin et les conditions de réussite de votre projet de formation.

Vous trouverez ci-après des fiches de présentation des formations précisant l'objectif, la durée, les modalités pédagogiques, le public concerné, le contenu (+ Durée). Des précisions complémentaires sont apportées dans les protocoles et conventions établis et signés avec l'entreprise .

Les modalités d'évaluation des acquis et de la formation sont également abordées dans les protocoles et les conventions signés dans l'entreprise .

# SOMMAIRE

## QUALITÉ DE VIE ET SANTÉ AU TRAVAIL (QVST) ET PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

1. Mettre en œuvre une démarche QVST (Qualité de Vie et Santé au Travail) p.8
2. Faire de la QVST un outil de gestion des projets importants p.9
3. Négocier un accord RPS-QVST p.10
4. Evaluer, coter et prévenir les RPS. L'échelle éco-rps® p.12
5. Manager et prévenir les RPS p.13
6. Négocier un accord de Télétravail p.15

## PRÉVENTION TERTIAIRE DES RPS

1. Prévenir les difficultés relationnelles et les conflits p.16
2. Prévenir l'épuisement professionnel p.17
3. Identifier et accompagner les salariés en difficulté p.18
4. Évaluer et gérer la crise suicidaire p.19
5. Gérer les situations de violence et d'agressivité p.18
6. Sensibiliser les équipes d'encadrement à la gestion de crise ( incidents critiques, prévention, psycho-trauma)

## CSE, CSSCT, F3SCT ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

1. Maîtriser le fonctionnement et les enjeux du CSE p. 19
2. Formation initiale Santé, Sécurité et Conditions de Travail des membres élus du CSE, de la CSSCT p.20
3. Formation de renouvellement de mandat Santé, Sécurité et Conditions de Travail des membres élus du CSE et de la CSSCT p.21
4. Fonction publique hospitalière : CSE, F3SCT p.22
5. L'impact des réorganisations sur la santé et l'action du CSE p.23
6. Le CSE et les RPS p.24
7. Le Président du CSE p.25
8. Référent harcèlement sexuel au CSE p.26

## MANAGEMENT, CONDUITE DE PROJET ET CHANGEMENT

1. Manager par la régulation p.28
2. Evaluer l'impact d'un projet sur les conditions de travail des salariés p.30
3. Intégrer la prévention des risques dans l'ingénierie d'un projet p.31
4. Intégrer la QVST dans les déménagements et réaménagements p.32
5. Accompagner ses équipes face au changement p.33
6. Manager à distance/Télétravail/Travail nomade p.34

## SANTÉ - SÉCURITÉ AU TRAVAIL, PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1. Salarié compétent en charge de la prévention des risques professionnels au sens de l'article L. 4644-1 du Code du travail p.35
2. Agir sur la pénibilité au travail p.36
3. Prévenir les TMS (troubles musculo-squelettiques) p.37
4. Manager une politique de prévention des risques professionnels p.39
5. Mettre à jour le DUERP p.40

# METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE QVST (QUALITÉ DE VIE ET SANTÉ AU TRAVAIL)

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Être sensibilisé aux enjeux de la QVST (Qualité de Vie et Santé au Travail) et maîtriser le processus de mise en œuvre d'une démarche

## OBJECTIFS

- Appréhender les diverses dimensions de la QVST dans une démarche intégrée.
- Repérer les grandes étapes de la construction de la démarche. QVST et les conditions de la réussite

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Membres de direction
- Acteurs RH
- Préventeurs
- Membres CSE/CSSCT
- Délégués du personnel (DP)
- Référent qualité/évaluation externes et internes

**FORMAT** • 2 jours en intra - Durée 14h00

## QVST : ÉLÉMENTS POUR UNE MISE EN ŒUVRE



Ce document a pour objet de présenter la QVST contenu, ses objectifs et ses principales modalités de mise en œuvre. Il se veut une source d'information mais aussi de réflexion pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise amenés à s'intéresser à ces questions.

### Sommaire :

- 1-La QVST : ambition et ambitions
- 2-Les conditions favorables.
- 3-Une approche dynamique.
- 4-Une démarche pragmatique.
- 5-Organiser le pilotage de la QVST.
- 6-Évaluer la QVST.

Document à télécharger sur :

<http://www.cateis.fr/actualites/guides-et-publications>

# FAIRE DE LA QVST UN OUTIL DE GESTION DES PROJETS IMPORTANTS

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour renforcer la conduite et assurer la pérennité de votre projet important par l'intégration des facteurs QVST

## OBJECTIFS

- Identifier les enjeux de la QVST vis-à-vis de la conduite de projets importants
- Utiliser l'analyse du travail comme un outil d'intégration des logiques de la QVST dans la gestion de projet
- Intégrer la QVST dans la conception du projet

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Directeurs
- DRH
- Chefs de projet
- Préventeurs
- Membres CSE/CSSCT
- Référent qualité/évaluation externes et internes

## FORMAT • 2 jours en intra - Durée 14h00

**Les situations de changement sont à considérer dans leur double réalité : Elles sont à la fois des occasions d'opportunités favorables et des sources potentielles de risques**

Intégrer la QVST comme une dimension constitutive dans la réalisation des projets importants (au même titre que les dimension technique, budgétaire, etc.) s'avère donc un enjeu considérable.

Cela doit, à la fois, permettre de réduire la part de risque et favoriser l'amélioration de la qualité de vie au travail. Aujourd'hui les modes de conception et de gestion du changement n'intègre pas spontanément

cette donnée. Il est ainsi nécessaire, pour l'ensemble des parties prenantes, de disposer des principaux outils méthodologiques aptes à **intégrer la QVST comme un moyen d'amélioration de l'efficacité des projets et inversement de faire des projets, des leviers de la QVST**. Ces pratiques innovantes, induisent des approches rigoureuses et nourries par une vision pluridisciplinaire.

# NÉGOCIER UN ACCORD RPS-QVT

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Dans un contexte de développement des accords au sein des entreprises, permettre aux partenaires sociaux de s'approprier les principaux enjeux

## OBJECTIFS

- Maîtriser les points incontournables d'une négociation dans le champ santé travail

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- 1 jour en intra ou inter - Durée 7h00
- DRH
- Direction des relations sociales
- Délégués et représentants syndicaux

## FORMAT

À compter du 1er janvier 2016, la négociation devient obligatoire pour les entreprises dotées de délégués syndicaux.

Conséquences de la loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015, qui promeut un dialogue plus stratégique dans les entreprises, la négociation obligatoire en entreprise se scindera en 3 blocs, le second portant sur l'obligation de négocier chaque année. Périodicité qui pourra être toutefois portée à 4 ans par accord majoritaire depuis les ordonnances Macron de 2017. Ce bloc inclut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), ces deux thématiques étant toujours étroitement liées, notamment depuis l'ANI du 19 juin 2013 et renforcées par les évolutions législatives récentes."

Cette nouvelle négociation devra aborder plusieurs sous-thèmes, à savoir (cf. Code de travail, L.2242-8 différé) :

1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pas uniquement en matière d'écart de rémunération : conditions de travail, mixité des emplois, parcours professionnel, etc.) ;
3. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emplois et d'accès à la formation professionnelle ;
4. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

5. Les modalités de définition d'un régime complémentaire en matière de prévoyance et de frais de santé (dans des conditions au moins aussi favorables que celle du « panier de soins » minimum actualisé par la réforme 100 % Santé entrée en vigueur entre 2020 et 2021) ;

6. L'exercice du droit d'expression direct et collective des salariés. Ce dispositif (peu répandu, bien que soumis à négociation obligatoire), est essentiel du point de vue de la conduite du projet QVT ;

7. Enfin, la loi prévoit qu'à titre complémentaire et facultatif, cette négociation pourra porter également sur la prévention de la pénibilité (lorsque l'entreprise entre dans le champ du dispositif de manière obligatoire sous peine d'une pénalité

— Cf. Code de travail, L.2242-12 différé et L.4163-3).

# 14 CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE ET DE GESTION DU TÉLÉTRAVAIL



Télécharger :

**14 Conseil de mise en œuvre et de gestion du télétravail**  
<https://www.cateis.fr/covid-19/>

Ce document a pour objet d'apporter quelques conseils et recommandations dans la gestion du télétravail. En effet, le confinement a largement développé cette modalité d'activité, sans que forcément, cela ait été préparé et dans des conditions qui ne sont pas optimales. Il est donc nécessaire d'avoir quelques repères dans le suivi de la mise en œuvre du télétravail

Bien entendu ces recommandations ont un caractère générique, ce qui demande de les spécifier en fonction de contextes extrêmement variables

Nous souhaitons souligner que **la manière dont va être géré le télétravail va bien entendu avoir des effets dans l'immédiat, mais aussi de manière différée**. Chaque difficulté significative rencontrée par les salariés vers d'une part déplacer des problèmes dans le temps (qu'il faudra ensuite résoudre) mais va également affecter le rapport au travail et multiplier les sources ultérieures de conflit

# ÉVALUER, COTER ET PRÉVENIR LES RPS. L'ÉCHELLE



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour disposer d'un outil pragmatique et objectif d'identification et d'évaluation des RPS
- Pour intégrer les RPS au DUERP

## OBJECTIFS

- Acquérir une méthode d'analyse, d'évaluation et de cotation des RPS
- Savoir repérer les facteurs de contraintes et de ressources des salariés
- Apprendre à hiérarchiser, un plan d'action de prévention des RPS

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Membres de direction
- Acteurs RH
- Préventeurs
- Responsables QHSE
- Médecins du travail
- Membres du CSE/CSSCT

**FORMAT** • 2 jours en intra ou inter - Durée 14h00

**L'échelle éco-RPS fruit d'une expertise longue de plusieurs années dans le domaine, présente de nombreux avantages :**

- Elle s'adapte aux besoins des structures (différentes modalités d'usage possibles, et différents niveaux de l'outil à utiliser en fonction du temps, des ressources, de l'urgence, etc.)
- Elle est souple d'utilisation, tout en étant parfaitement rigoureuse dans le fond
- Elle permet d'intégrer les risques psychosociaux au document unique d'évaluation des risques professionnels
- Elle permet d'objectiver la cotation des risques psychosociaux
- Elle permet de hiérarchiser les axes de prévention
- Elle permet de construire un plan d'action précis
- Elle permet d'impliquer les salariés à la démarche

Télécharger le livret de présentation de l'échelle éco-rps® toutes les informations relatives à cet outil sur :

<https://www.cateis.fr/echelle-eco-rps/>

# MANAGER ET PRÉVENIR LES RPS

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Permettre aux managers d'identifier les signaux faibles et gérer les situations de RPS

## OBJECTIFS

- Partager un vocabulaire commun
- Savoir appréhender les facteurs d'exposition
- Savoir accompagner une situation problématique

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Managers

## FORMAT

- 2 jours en intra ou inter - Durée 14h00

**La notion de régulation : un élément déterminant dans la compréhension des risques psycho-sociaux, F. Martini, Les Cahiers des rps, n°24, décembre 2014**

### Extrait de l'article :

« Qu'entendons-nous par régulation managériale ? C'est la capacité de l'organisation, portée en particulier par les fonctions de manager, de réguler l'activité de l'opérateur (et des opérateurs entre eux) et de permettre le maintien d'un cadre de travail apte à favoriser la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes du point de vue de la production et n'excédant pas les ressources des opérateurs. Si l'un de ces deux points n'est pas respecté, la situation de travail ne peut perdurer. Cette définition fait de la régulation à la fois une activité et un rapport (en soi, elle n'est pas un objet puisqu'elle implique, pour advenir, une interaction).

Elle nécessite donc des règles et un échange, ainsi qu'un acteur pour créer et rendre possible cet échange. Ceci s'appuie comme nous l'avons vu, sur l'hypothèse que toute situation de travail ne constitue pas un système stable. Au contraire, elle réclame, pour s'inscrire dans le temps, des interventions externes au complexe travail/opérateur. Dans le cas contraire on assiste, soit à une dégradation de la qualité de la production, soit à une dégradation de sa viabilité économique, soit à des difficultés sociales, relationnelles ou psychopathologique » (..)

Lire l'intégralité de l'article sur : <http://www.cateis.fr/actualites/articles-de-f-martini>

QUALITÉ DE VIE ET SANTÉ AU TRAVAIL (QVST) ET  
PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

LES CAHIERS DES

RPS



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Travail et santé des organisations

Prévenir ensemble les risques psychosociaux

- L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL
- NATURE DU TRAVAIL DANS LES SSII ET FACTEURS DE RPS
- RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE, QVT ET RPS EN ENTREPRISE
- POINT DE VUE D'ACTEURS
- ETUDE
- LIENS ET PUBLICATIONS
- BIBLIOGRAPHIE THÉMATIQUE DES CAHIERS DES RPS\*

REVUE BIANNUELLE

N°41

MARS 2024

CATEIS  
CENTRE NATIONAL  
DE RECHERCHE  
ET D'ÉTUDES  
EN SANTÉ AU TRAVAIL

CATEIS publie Les Cahiers Des Risques Psychosociaux, depuis 2005. Cette revue, biannuelle, a pour vocation d'être pour les préventeurs et tous les acteurs de la santé au travail, une ressource d'information, de partage et de veille.

Retrouvez tous les numéros disponibles en téléchargement sur :  
[http://www.cateis.fr/cahiers\\_rps/index.php](http://www.cateis.fr/cahiers_rps/index.php)

# NEGOCIER UN ACCORD DE TELETRAVAIL



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- La crise sanitaire a rendu obligatoire le télétravail pour les postes compatibles avec cette organisation à distance. **Si le recours au télétravail se pérennise**, il nécessitera la mise en place de nouveaux outils (charte du télétravailleur, prévention des risques et télétravail, d'adapter l'organisation de travail et le management)

## OBJECTIFS

- Maîtriser les dernières évolutions relatives à la négociation collective sur le temps de travail et le télétravail
- Appréhender **les enjeux et les impacts d'un accord de télétravail**
- S'approprier les clés pour négocier et rédiger ses accords

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Membres de direction
- Acteurs RH
- Préventeurs
- Référent qualité/évaluation externes et internes

## FORMAT

- 2 jours en intra ou inter - Durée 14h00

**La crise sanitaire a rendu obligatoire le télétravail pour les postes compatibles avec cette organisation à distance.** Le télétravail existait déjà dans la pratique d'organisation des entreprises depuis 2005. Pour mettre en place le télétravail, l'employeur doit réfléchir à offrir de bonnes conditions de travail et préserver la vie privée du salarié, afin d'allier bien être et performance. **Les modalités du recours au télétravail dans l'après crise sanitaire doivent être clairement énoncées.** Certaines entreprises négocient des accords sur le télétravail avec les délégués syndicaux ou les élus du CSE dans les conditions légales. D'autres employeurs prévoient la mise en place du télétravail dans le cadre de charte. Ces modalités, encadrées initialement par l'accord interprofessionnel de 2005 étendu en 2006, ont été actualisées par un nouvel accord national interprofessionnel signé en novembre 2020.

# PRÉVENIR LES DIFFICULTÉS RELATIONNELLES ET LES CONFLITS

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour acquérir des savoirs techniques et méthodologiques : savoir identifier les situations de souffrance relationnelle au travail, le harcèlement (et les distinguer des situations de conflit), identifier les solutions et/ou orientation possible au regard des situations rencontrées, savoir situer les limites de son action...

## OBJECTIFS

- Appréhender le phénomène des souffrances relationnelles avec l'identification des pathologies relationnelles, des conduites harcelantes avec des points de vue intersubjectifs, organisationnels et juridiques

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation
- Apports théoriques et études de cas venant du terrain
- Mise en place d'outils de repérage précoce
- Atelier de travail sur les moyens de résolution

**PUBLIC** • Managers • Salariés • DRH

**FORMAT** • 3 jours (2+1) suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter  
- Durée 21h00

# PRÉVENIR L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour identifier les situations à risque et instaurer des systèmes de régulation et des grilles de suivi

## OBJECTIFS

- Repérer le Burn out, appréhender les mécanismes de l'épuisement professionnel et en identifier les signes précurseurs

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Connaissances théoriques, construction d'outil d'indicateur et de suivi
- Méthodes pédagogiques actives : études de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Directeurs • DRH • Médecins du travail

**FORMAT** • 3 jours (2+1) suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter -  
Durée 21h00

# IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ **3**

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour acquérir les savoirs techniques et méthodologiques afin d'identifier les situations professionnelles exposantes et envisager les pistes de solution au niveau individuel et organisationnel

## OBJECTIFS

- Repérer les signes de souffrance au travail et en comprendre les mécanismes

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Compréhension des problématiques vécues par les salariés, échanges collectifs autour de l'expression de ces difficultés, atelier de travail sur les modalités résolutives
- Méthodes pédagogiques actives : mise en situation, étude de cas, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Dirigeants et DRH (Aspect stratégique)
- Managers de proximité et intermédiaires (Aspect opérationnels)
- CSE / CSSCT

## FORMAT

- 2 jours suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter Durée 14h00

# ÉVALUER ET GÉRER LA CRISE SUICIDAIRE **4**

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour se positionner et trouver sa place face à un passage à l'acte et être en capacité d'apporter les réponses adaptées pour accompagner les collaborateurs et les services

## OBJECTIFS

- Identifier et évaluer les facteurs de risque, comprendre le processus de passage à l'acte suicidaire, accompagner les équipes face au suicide d'un collègue et mettre en place les dispositifs nécessaires pour accompagner les équipes et la famille

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apport théorique et analyse de situations spécifiques
- Méthodes pédagogiques actives : mise en situation, étude de cas, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation
- 

**PUBLIC** • Dirigeants • Managers • Membres CSE / CSSCT

**FORMAT** • 2 jours suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter Durée 14h00

# GÉRER LES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour répondre de manière efficiente à des situations de violence et prévenir les débordements comportementaux

## OBJECTIFS

- Identifier les situations à risque et les comportements agressifs, désamorcer les situations de violence et se positionner pour neutraliser les effets de la violence

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apport théorique et analyse de situations spécifiques
- Méthodes pédagogiques actives : mise en situation, étude de cas, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Agents d'accueil / de sécurité • Dirigeants • Managers

**FORMAT** • 2 jours suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter Durée 14h00

# SENSIBILISER LES ÉQUIPES D'ENCADREMENT À LA GESTION DE CRISE (INCIDENTS CRITIQUES, PRÉVENTION PSYCHO TRAUMA)

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour identifier et comprendre les objectifs des dispositifs possibles à mettre en place en fonction de la situation et connaître les plans de communication, les modes d'organisation et la logistique à mettre en place

## OBJECTIFS

- Faire face et s'organiser face à une situation grave survenant au sein de l'entreprise

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apport théorique et analyse de situations spécifiques
- Méthodes pédagogiques actives : mise en situation, étude de cas, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Dirigeants • Managers

**FORMAT** • 2 jours suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter Durée 14h00

# MAITRISER LE FONCTIONNEMENT ET LES ENJEUX DU CSE

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour faire face, dans les meilleures conditions, aux évolutions induites par les ordonnances macron

## OBJECTIFS

- Doter les représentant du personnel (membres et futurs membres du CSE) de toutes les connaissances nécessaires pour appréhender le fonctionnement de l'instance
- Identifier les principaux enjeux
- Savoir négocier les modes de fonctionnement

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- 2 jours en intra ou inter - Durée 14h00

## FORMAT

- Représentants du personnel

### «La nouvelle instance représentative du personnel dans l'entreprise, ou l'établissement : le comité social et économique (CSE) », Direccte PACA, Les Cahiers des rps, n°31, JUIN 2018

« L'ordonnance n°2017- 1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, ratifiée par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, a créé une instance unique de dialogue social, le comité social et économique (CSE). Cette instance se substitue aux 3 instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

C'est donc ouverte une période transitoire jusqu'au 31/12/2019, où fonctionneront dans certaines entreprises les anciennes institutions représentatives (DP, CE, CHSCT) et dans d'autres la nouvelle instance de représentation du personnel et de dialogue social (CSE) (Cf. Encadré n°1 sur la période transitoire).

Cette instance de dialogue social exerce l'ensemble des attributions qui évoluent en fonction des effectifs de l'entreprise. Les principes de désignation et de fonctionnement de la représentation du personnel perdurent avec la nouvelle

Lire l'intégralité de l'article sur :  
[https://www.cateis.fr/cahiers\\_rps/index.php](https://www.cateis.fr/cahiers_rps/index.php)

# FORMATION INITIALE – SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES MEMBRES ÉLUS DU CSE, CSSCT

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour jouer pleinement son rôle de représentant du personnel et faire fonctionner l'instance de manière optimale
- Pour agir concrètement pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

## OBJECTIFS

- Doter les participants de l'ensemble des connaissances nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, sur les plans réglementaires, méthodologiques et relatifs à la connaissance du domaine de la santé-sécurité du travail

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Membres du CSE

**FORMAT** • 3 ou 5 jours en intra ou inter - Durée 21h00 ou 35h00

Depuis le 30/03/2022 (Loi N°2021-1018 du 2 août 2021 – Art. L2315-18 du CT), le code du travail précise les durées des formations :

- Formation initiale des membres du CSE : 5 jours (quelle que soit la taille de l'établissement)
- Formation initiale des membres de la CSSCT : 5 jours (quelle que soit la taille de l'établissement)
- Formation obligatoire lors du renouvellement du mandat des membres du CSE : 3 jours (quelle que soit la taille de l'établissement)
- Formation obligatoire lors du renouvellement du mandat des membres de la CSSCT: 5 jours (pour les établissements > 300 salariés) et 3 jours (pour les établissements < 300 salariés)

# FORMATION DE RENOUVELLEMENT DE MANDAT – SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL MEMBRES ÉLUS DU CSE ET DE LA CSSCT



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour jouer pleinement son rôle de représentant du personnel et faire fonctionner l'instance de manière optimale
- Pour agir concrètement pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

## OBJECTIFS

- Actualiser l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction, sur les plans réglementaires, méthodologiques et relatifs à la connaissance du domaine de la santé-sécurité au travail

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Membres élus CSE, CSSCT

**FORMAT** • 3 ou 5 jours en intra ou inter - Durée 21h00 ou 35h00

**Depuis le 30/03/2022 (Loi N°2021-1018 du 2 août 2021 – Art. L2315-18 du CT), le code du travail précise les durées des formations :**

- Formation initiale des membres du CSE : 5 jours (quelle que soit la taille de l'établissement)
- Formation initiale des membres de la CSSCT : 5 jours (quelle que soit la taille de l'établissement)
- Formation obligatoire lors du renouvellement du mandat des membres du CSE : 3 jours (quelle que soit la taille de l'établissement)
- Formation obligatoire lors du renouvellement du mandat des membres de la CSSCT: 5 jours (pour les établissements > 300 salariés) et 3 jours (pour les établissements < 300 salariés)

# FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE : CSE ET F3SCT

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour jouer pleinement son rôle de représentant du personnel et faire fonctionner l'instance de manière optimale dans le contexte hospitalier
- Pour agir concrètement pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

## OBJECTIFS

- Jouer pleinement son rôle au sein de l'instance en tant que représentant du personnel, maîtriser les divers aspects du fonctionnement du CSE, F3SCT et de la prévention

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** Membros du CSE  
Membros de la F3SCT

**FORMAT** • 3 ou 5 jours en intra ou inter - Durée 21h00 ou 35h00

**Depuis le 06/08/2019 (Loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique), de nouvelles instances sont instaurées dans les fonctions publiques. Elles remplacent les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).**

Chaque versant de la fonction publique dispose désormais de son comité :

- les comités sociaux d'administration (CSA) dans la fonction publique d'État et ses établissements publics ;
- les comités sociaux territoriaux (CST) pour la fonction publique territoriale ;
- les comités sociaux d'établissement (CSE) pour la fonction publique hospitalière. Le présent programme prend en compte le décret du 03/12/21 relatif aux CSE des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico- sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public (décret n°2021-1570).

# L'IMPACT DES RÉORGANISATIONS SUR LA SANTÉ ET L'ACTION DU CSE

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour se doter des moyens pour jouer pleinement son rôle d'acteur de prévention dans un contexte de réorganisation
- Pour être à même d'interroger au mieux un projet impactant les conditions de travail.
- Pour construire un avis argumenté lors d'une consultation

## OBJECTIFS

- Mieux appréhender l'impact sur la santé au travail des restructurations et réorganisations
- Optimiser l'action des instances lors de la mise en œuvre de projets impactant modifiant les conditions de travail

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Membres élus CSE

**FORMAT** • 2 jours en intra - Durée 14h

**Les restructurations et les changements, dont le rythme semble aller toujours en s'amplifiant, ont un impact fort sur les questions d'emploi bien entendu, mais également sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.**

Ceci durant le changement mais aussi après (problématiques d'organisation, de charge, de définition des responsabilités, etc). Pour les représentants du personnel, il est ainsi extrêmement important **d'être en capacité d'appréhender au mieux les conséquences potentielles d'un projet** et le cas échéant, d'en infléchir le contenu.

Il y a trois conditions à cela :

- être au fait du lien entre santé (et notamment santé -psychologique) et réorganisation,
- être en capacité de questionner de la manière la plus pertinente en amont un projet présenté en CSE,
- connaître les exigences et la jurisprudence dans le cadre des réorganisations.

**Pour les représentants du personnel, disposer d'une grille de lecture leurs permettant d'identifier facilement les points de faiblesse d'un projet est un moyen fort pour peser sur son contenu et la manière dont il va être mis en œuvre.**

# LE CSE ET LES RPS



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour repérer le rôle du CSE dans la prévention des RPS et agir spécifiquement sur ce risque professionnel
- Pour se positionner au mieux en cas de manifestations de souffrance

## OBJECTIFS

- Les membres du CSE à la prévention des risques psychosociaux
- Repérer les modalités actuelles relatives aux politiques de prévention de ces risques
- Définir les modes d'action les plus adéquats du CSE

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Membres élus CSE

**FORMAT** • 2 jours en intra - Durée 14h00

### Guide CSE et Santé au Travail

**Ce guide vient enrichir la littérature à disposition des** L'ensemble des membres du CSE bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de SSCT (quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris si existence d'une commission SSCT (art L 2215-19)). Cette formation est de 5 jours pour une entreprise de plus de 300 salariés, 3 jours pour une entreprise de moins de 300 salariés.



Nous dispensons la formation obligatoire SSCT pour les membres du CSE. Catéis forme également les élus sur des modalités de prévention spécifiques (prévention des RPS, études d'impacts en cas de projet de transformation, prévention dans les modifications d'espaces de travail, régulation de la charge de travail, etc.).

Téléchargement sur :  
<http://www.cateis.fr/actualites/guides-et-publications>

# LE PRÉSIDENT DU CSE



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour repérer les conditions d'un dialogue social constructif au sein du CSE et dépasser les difficultés et les points de blocage au sein de votre CSE
- Pour associer la stratégie du CSE à la politique de prévention

## OBJECTIFS

- Identifier le rôle, les missions et les moyens d'action du président de CSE
- Maîtriser le cadre juridique de la présidence du CSE
- Préparer et animer sereinement les réunions
- Définir et conduire une politique de prévention en associant le CSE

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mises en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Président du CSE et son représentant

**FORMAT** • 2 jours en intra ou inter - Durée 14h00

Il est régulièrement constaté un décalage entre le niveau de connaissances des membres de CSE et celui des présidents de CSE. Ce décalage est d'autant plus flagrant lorsque les membres reviennent d'une formation, avec des projets concrets et des idées précises sur des actions à mener, et qu'ils se heurtent à l'incompréhension de leur président. Ce décalage est une source de dysfonctionnement du dialogue social au sein du CSE. Ainsi, comme pour les membres, les présidents ont besoin de

se former pour comprendre et agir sur la prévention des risques professionnels et la santé au travail au sein du CSE. La formation du président du CSE doit être l'occasion de réfléchir à son rôle et sa stratégie dans cette fonction pour que l'instance puisse fonctionner correctement et prendre toute sa place au sein de l'entreprise. Enfin, comme pour les membres, ce type de formation est aussi l'opportunité d'échanger avec d'autres présidents de CSE.



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Depuis le 1er janvier 2019, la désignation du **référént harcèlement** est devenu obligatoire, peu importe le nombre de salariés au sein de l'entreprise. En effet, le comité social et économique doit procéder à la nomination d'un référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes

## OBJECTIFS

- Connaître le cadre juridique et les obligations de la lutte contre le harcèlement
- Reconnaître les situations de harcèlement sexuel ou moral au travail, identifier les comportements et les situations à risque
- Maîtriser les contours du sexisme
- Réagir face à un harcèlement présumé

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Référént harcèlement CSE
- Représentants du personnel

## FORMAT

- 1 jour en intra ou inter - Durée 7h

### Guide harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

Le guide pratique et juridique rédigé par la Direction Générale du Travail s'appuie sur le cadre juridique et la jurisprudence pour clarifier les droits et obligations de chacun sur la gestion. Pédagogique. Il décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail. Il propose des réponses aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à des telles situations (Source : Ministère du Travail).

## Guide CSE et Santé au Travail

Le passage en CSE vient largement bousculer les modalités de représentation du personnel et leurs prérogatives. Ce guide a pour objet d'éclairer les conséquences de ces transformations dans le domaine de la Santé Sécurité Conditions de travail et d'apporter des conseils dans les stratégies à développer par les représentants du personnel.

# MANAGER PAR LA RÉGULATION

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour améliorer le système de régulation de l'organisation et éviter des comportements problématiques et/ou des tensions individuelles et collectives
- Pour améliorer le positionnement managérial

## OBJECTIFS

- Appréhender la notion de régulation managériale
- Repérer la fonction de la régulation dans la gestion du lien entre salarié/situation de travail/organisation
- Optimiser la régulation pour manager une équipe et dépasser les conflits

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Membres de direction
- Salariés en situation d'encadrement.
- DRH

## FORMAT • 2 jours en intra ou inter - Durée 14h00

### **La notion de régulation de point, un élément déterminant dans la compréhension des risques psychosociaux, F. Martini, Les Cahiers des rps, n°24, décembre 2014**

#### **Extrait de l'article :**

« Ce texte a pour objet de définir rapidement les contours de la régulation managériale et d'en poser les fonctions dans la gestion du lien entre opérateur et situation de travail. Cette réflexion s'inscrit ainsi dans la perspective de mieux comprendre les mécanismes relatifs à l'exposition aux risques psychosociaux, les déterminants du lien entre opérateur et travail, et l'articulation entre situation de travail et organisation. Elle s'appuiera sur une perception des situations de travail du point de vue de l'activité de l'opérateur,

*c'est-à-dire en l'occurrence comme constituant un ensemble de problèmes à résoudre. Nous pourrions d'ailleurs, à par-tir de cette position liminaire, envisager plus globalement le travail comme étant essentiellement une entreprise de résolution contextualisée de problématiques. Mais là n'est pas notre propos. Nous entendons par situation de travail le contexte, entendu dans l'ensemble de ses dimensions, de travail de l'opérateur, contexte situé dans le temps et dans l'es-pace. (...) »*

Téléchargement sur :  
<http://www.cateis.fr/actualites/articles-de-f-martini>

# ETUDES D'IMPACT ORGANISATIONNEL ET HUMAIN

Les études d'impact organisationnel et humain (EIOH) constituent un vecteur décisif dans une pratique renouvelée de la conception du changement. Cette brochure vise à outiller toutes les personnes en charge d'un projet (Chef de projet, Membres de directions, DRH... ) dans le management de la conduite de projet. **N'hésitez pas à nous consulter sur votre** Elles apprécient dès l'amont l'impact du projet **projet afin que nous vous conseillions sur** sur le travail, les organisations et les **la gestion et le déroulement du processus** opérateurs (En termes de santé, de gestion des ressources humaines.

# ÉVALUER L'IMPACT D'UN PROJET SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour préparer la présentation d'un projet important en CSE
- Pour réaliser une étude d'impact fiable et utile pour la prévention et le projet

## OBJECTIFS

- Perfectionner la compétence de conduite de projet par une meilleure prise en compte des impacts humains
- Maîtriser les aspects de prévention des risques professionnels à intégrer dans le projet
- Appréhender les modes d'élaboration et de conduite du changement intégrant les dimensions « travail » et « les RPS »

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Chefs de projet • DRH • Préventeurs • Membres de direction

**FORMAT** • 2 jours en intra ou inter - Durée 14h

### Quelques cas de jurisprudence sur l'étude d'impact de l'objet...

La loi de sécurisation de l'emploi (loi n°2013-504 du 14 juin 2013) confirme qu'il est indispensable pour les organisations d'évoluer dans leur appréhension d'une restructuration.

La plus grande attention doit se porter impérativement, en amont de tout changement de périmètre, sur les risques humains induits et travailler à leur prise en compte.

- **L'arrêt FNAC** (Cours d'Appel, de Paris, pole 6, ch. 2, 13 décembre 2012, n°12/00303) : la Cour suspend le projet de réorganisation pour analyse insuffisante des risques.

- **The Phone House** (TGI de Nanterre, référé, 24 mai 2013, n°13/00480) : le tribunal suspens la réorganisation et exige de la société qu'elle effectue une étude en incluant une évaluation quantitative de la charge de travail actuelle et future de l'ensemble des salariés des magasins, du siège et de la plateforme.

# INTÉGRER LA PRÉVENTION DES RISQUES DANS L'INGÉNIERIE D'UN PROJET

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour améliorer les modalités de conception et de gestion des projets en y intégrant les dimensions relatives aux conditions de travail, à la prévention des risques et à la gestion des relations sociales

## OBJECTIFS

- Maîtriser les modalités de conception d'un projet intégrant les dimensions relatives à la prévention des risques
- Faire évoluer ses modes d'accompagnement du changement
- Savoir conduire et accompagner les changements dans le cadre d'une démarche de prévention

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Directeurs
- DRH
- Médecins du travail.
- IPRP
- Membres CSE/CSSCT
- Préventeurs internes

## FORMAT • 2 jours en intra

**Les projets (de réorganisation, de déménagement, d'introduction de nouveaux outils informatiques...) sont à la fois nombreux et réguliers.** Ils constituent une activité en soi dans la vie d'une entreprise. Parallèlement on assiste à une montée en puissance réglementaire des questions de santé au travail.

**L'obligation en matière de santé-sécurité, la nécessité de disposer d'études d'impact, de mener des évaluations rigoureuses des risques** ( y compris pour les risques psychosociaux en sont une illustration.

Si l'on peut considérer que répondre à ces exigences n'est pas toujours aisé en situation de stabilité cela l'est encore moins dans le cadre de changements. Pourtant cela est d'autant plus nécessaire.

**Disposer des méthodes et des outils -permettant d'intégrer ces problématiques dans le temps de conception et d'ingénierie d'un projet et de l'accompagnement de leur mise en œuvre est une des conditions de la professionnalisation de la transformation des entreprises.**

# INTÉGRER LA QVST DANS LES DÉMÉNAGEMENTS ET RÉAMÉNAGEMENTS

## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour avoir une vision renouvelée de l'espace de travail qui prenne en compte les diverses modifications de travail (Bureau virtuel, management et modes de collaboration à distance, numérisation...)

## OBJECTIFS

- Faire le lien conditions de travail et espaces de travail
- Intégrer le point de vue du travail dans les projets d'aménagement et réaménagement
- Améliorer la performance des projets d'aménagement et réaménagement

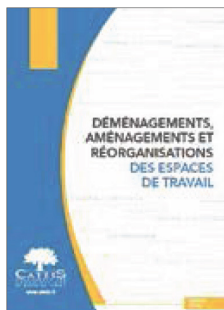
## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Préventeurs
- DRH et RRH
- Membres CSE/CSSCT
- Chefs de projet déménagement

## FORMAT • 1 jour en intra ou inter - Durée 7h



Il est important de noter que la notion d'espace de travail a vu son contenu largement modifié par les nouvelles façons de produire. Pour faire bref, à l'unité de lieu et de temps d'il y a quelques années, s'est substitué une notion beaucoup plus large : l'espace de travail est le lieu où l'on travaille à un moment donné. Ce peut être chez soi, dans le train, dans d'autres locaux de l'entreprise...

Il faut donc avoir une vision renouvelée de l'espace de travail qui prenne en compte les diverses modifications du travail (Bureau virtuel, management et modes de collaboration à distance, numérisation...)

Mais sans pour cela oublier les éléments classiques qui restent bien entendu centraux.

Téléchargement sur :  
<http://www.cateis.fr/actualites/guides-et-publications>

# ACCOMPAGNER SES ÉQUIPES FACE AU CHANGEMENT



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour faciliter l'intégration du changement au sein des équipes et acquérir les techniques permettant l'élaboration de dispositifs pragmatique pour les accompagner

## OBJECTIFS

- Faciliter et intégrer le changement au sein des équipes, identifier et comprendre les différents impacts d'un changement et les accompagner tout au long de la dynamique de transition

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Dirigeants et DRH (aspects stratégique)
- CSE/CSSCT
- Managers de proximité et intermédiaire (aspects opérationnels)

## FORMAT

- 2 jours suivant le principe d'une formation-action, en intra et inter - Durée 21h00

« La conduite de changement répond à différentes étapes à définir en amont : la phase de cadrage ; l'analyse des impacts ; la définition de la stratégie ; puis enfin la mise en place. En établissant une feuille de route adaptée aux spécificités de l'entreprise et à celles de ses équipes, en tenant compte du calendrier social, on s'assure une fois de plus l'adhésion de toutes les parties prenantes. »

# MANAGER A DISTANCE/ TELETRAVAIL/TRAVAIL NOMADE



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Le développement du télétravail, et plus généralement du travail à distance, bouleverse le rôle du manager et sa relation à son équipe. Comment adapter son mode de management à ce nouveau contexte ?

## OBJECTIFS

- Comprendre ce qui change avec la distance
- Adapter sa posture et son style de management
- Préserver la cohésion et l'efficacité de son équipe
- Apporter à chaque collaborateur l'accompagnement dont il a besoin
- Entretenir la motivation individuelle et collective

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- Tout manager dont tout ou partie de l'équipe télétravaille régulièrement ou ponctuellement

**FORMAT** • 1 jours en intra - Durée 7h

Les actes de management nécessitent d'être particulièrement explicites lorsqu'il s'agit de manager une équipe en télétravail. Il convient de définir les règles du jeu, de les communiquer clairement, de bâtir des outils spécifiques pour piloter son équipe à distance. Et bien sûr d'instaurer des pratiques spécifiques pour conserver une proximité managériale et une dynamique d'équipe malgré la distance.

## SALARIÉ COMPÉTENT EN CHARGE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU SENS DE L'ARTICLE L.4644-1 DU CODE DU TRAVAIL

### POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour maîtriser l'ensemble des champs relatifs à cette fonction

### OBJECTIFS

- Doter les participants de l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions
- Permettre à chaque participant d'appréhender et de se familiariser avec la méthodologie et les techniques d'intervention relatives à la protection et à la prévention des risques professionnels
- Favoriser l'harmonisation des pratiques professionnelles à travers la confrontation de l'expérience de terrain

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quiz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Salarié(s) désigné(s) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels

**FORMAT** • 3 jours (2+1) suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter - Durée 21h00

La loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail prévoit à l'article L. 4641-1 du code du travail, un dispositif d'aide à l'employeur pour la gestion de la santé dans son entreprise qui met à sa charge une nouvelle **obligation de désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels** de l'entreprise.

Elle organise également, et à défaut de compétences internes dans l'entreprise, le recours à des compétences extérieures. Le chapitre concernant l'« Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail » **concerne**

**toutes les entreprises, quelles que soient leurs tailles et les modalités retenues par l'employeur pour assurer le suivi de la santé de ses salariés.**

L'article L. 4644-1 du code du travail dispose en ses alinéas 1 et 2 que « l'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L.4614-16 du Code du travail. »

# AGIR SUR LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour réaliser une cartographie et un diagnostic de pénibilité et intégrer cette démarche dans une action de prévention des risques

## OBJECTIFS

- Maîtriser les notions de pénibilité physique et psychologique
- Évaluer les facteurs de pénibilité en situation de travail
- Appréhender les méthodes de prévention

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

**PUBLIC** • Salarié(s) désigné(s) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels

**FORMAT** • 3 jours (2+1) suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter - Durée 21h00

**Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quels que soient sa taille, son statut juridique et ses activités.** Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, **l'employeur doit établir une fiche individuelle d'exposition.**

Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

### **Facteurs de risques professionnels :**

Le compte professionnel de prévention (C2P), en vigueur depuis 2017, prend en compte les facteurs de risques professionnels définis par l'article D.4161-2 du Code du travail. Ces facteurs, initialement intégrés dans le dispositif de pénibilité en 2016, permettent d'attribuer des droits spécifiques aux salariés exposés au-delà des seuils fixés par la législation. **Le C2P vise à offrir des avantages tels que des formations, des aménagements de carrière ou une anticipation du départ à la retraite pour les salariés soumis à des conditions de travail particulièrement difficiles.**

# PRÉVENIR LES TMS



## POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour agir en prévention des TMS

## OBJECTIFS

- Connaître les pathologies d'hyper-sollicitations ou affections péri-articulaires
- Comprendre les causes et les mécanismes des TMS
- Être en capacité d'identifier les facteurs de risques
- Être en capacité d'intervenir et de conduire des actions de prévention

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

## PUBLIC

- DRH
- Médecins du travail
- Préventeurs
- Membres CSE/CSSCT

**FORMAT** • 2 jours en intra - Durée 14h00

## UNE VISION ÉVOLUTIVE DE TMS QUI AMÈNE À RÉINTERROGER LES QUESTIONS DE SANTÉ, MAIS AUSSI DE PERFORMANCE AU SEIN DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL.

Des troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies qui touchent les articulations, les muscles et les tendons des membres supérieurs et du bas du dos principalement. Il se manifeste par des douleurs et/ou des gênes fonctionnels pouvant devenir invalidant.

Ils constituent un enjeu majeur de santé publique avec depuis de nombreuses années une communication élargie au-delà des sphères des entreprises (spots TV...). Pour les entreprises, cette préoccupation devienne de plus en plus pressante pour : préserver la santé de son personnel et accompagner sereinement l'allongement de la vie professionnelle, maîtriser les coûts directs et indirects des TMS qui ne cessent de croître (cotisations AT/MP évaluées à 2 milliards d'euro en 2017, demande de réparation dans le cas des maladies professionnelles tableau 57...)

Pour autant, la maîtrise des risques TMS n'est pas encore à ce jour une réalité pour bon nombre d'entreprises qui se retrouvent en difficulté pour traiter et prévenir les situations à risque. Ces pathologies souvent décrites par le passé comme une pathologie des gestes répétitifs, engendrent toujours aujourd'hui des effets sur la santé des personnes, mais aussi sur la production ainsi qu'au niveau du collectif de travail qui pallie aux manifestations de ces troubles (absentéisme, perte de productivité, difficultés de recrutement, gestion des inaptitudes, perte de savoir-faire dans les équipes, tensions internes...notamment).

Comment répondre alors à ces enjeux par une prévention efficace, là où la mécanisation/automatisation n'a permis de résorber le problème qu'à la marge ? Une démarche orientée vers le collectif et non la situation individuelle. L'important pour prévenir les TMS et d'exploiter les signaux d'une dégradation de la santé à l'échelle individuelle pour la retranscrire au niveau de l'organisation du travail et déterminer les causes racines sur lesquelles agir prioritairement. Il faut donc dissocier l'action individuelle (démarche de soin, de compensation), de la démarche de prévention qui vise à apporter des bénéfices au plus grand nombre. Une analyse précise des contraintes et des ressources à disposition. Comme dans le cadre de la prévention des RPS, celle de TMS impose dans son processus de qualifier les moyens et ressources disponibles pour atteindre l'objectif recherché. Des déséquilibres trop importants impactent non seulement les forces physiques mobilisées, mais également le vécu au travail, la capacité à faire face à une situation qui se présente... Il faut donc s'intéresser à l'ensemble des facteurs présents dans l'environnement de travail pour dépasser la vision qu'il n'y aurait de TMS que dans du travail répétitif. Une démarche qui doit lever certains tabous pour mieux la légitimer. Une ouverture à interroger le coût des effets induits par l'absentéisme est important pour accroître l'engagement des directions à allouer les moyens pour investiguer et agir (coût de l'absentéisme, non-respect des délais, insatisfaction client, image de l'entreprise dans le bassin d'emploi, problématiques de recrutement...).

## MANAGER UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour construire sa démarche de prévention intégrée (de l'analyse au dispositif de prévention)

### OBJECTIFS

- Développer une connaissance approfondie des dispositions légales et réglementaires en vigueur
- Connaître, répertorier les risques professionnels et les prévenir
- Repérer les grandes étapes de la démarche de construction d'une politique de prévention des risques professionnels

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

### PUBLIC

- Directeurs
- DRH
- Préventeurs
- Chefs de service
- Membres CSE/CSSCT

### FORMAT

- 3 jours (2+1) suivant le principe d'une formation-action, en intra ou inter -  
Durée 21h00

#### Quelques ressources documentaires...

- **De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail, INRS – n°ED 936, JUILLET 2014**

L'évaluation des risques est une opportunité pour enclencher une démarche de prévention pour préserver la santé et améliorer la sécurité de l'homme au travail. La réalisation du document unique ne suffit pas à l'entreprise pour progresser durablement en matière de santé et sécurité au travail. Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise et une bonne pratique de prévention.

La mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) s'intégrant dans le management global de l'entreprise peut lui permettre d'atteindre cet objectif (...). ».

- **Management de la santé et sécurité au travail : 5 conditions de réussite, INRS n° ED 6179, juillet 2014 .**

Ce dépliant de sensibilisation présente les 5 principes fondamentaux pour un management réussie de la santé et de la sécurité du travail : écouter le réel, cadrer, innover, partager et réguler.

# METTRE À JOUR LE DUERP

## (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS)

### POURQUOI CETTE FORMATION ?

- Pour intégrer les évolutions réglementaires et législatives

### OBJECTIFS

- Montée en compétence sur la méthode de mise à jour du DUER

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodes pédagogiques actives : étude de cas, mise en situation, quizz, travaux de groupe, travaux préparatoires, jeux de rôle, questionnaire d'évaluation de la formation

### PUBLIC

- DRH
- Préventeurs
- Médecin du travail
- Membres CSE/CSSCT
- Salarié compétent en charge de la prévention des risques professionnels (art. L. 4644-1 du Code du travail)

**FORMAT** • 2 jours en intra ou inter - Durée 14h00

### CE QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL.

- Article L.4121-1 : L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.
- **Article L.4121-2 : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour :**
- Au moins une fois par an dans les entreprises de 11 salariés ou plus, conformément à la loi Santé au Travail du 2 août 2021 (entrée en vigueur le 31 mars 2022) ;
- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L.4612-8) ;
- Lorsqu'une information nouvelle, pertinente pour l'évaluation des risques, est recueillie.
- En cas de changement organisationnel ou technique, le DUERP doit anticiper les effets sur la santé et la sécurité des salariés. Pour les projets importants, une étude d'impact associée doit intégrer la prévention dès la conception.
- Les nouveaux risques identifiés, tels que les risques psychosociaux (RPS), les troubles musculosquelettiques (TMS) ou les risques liés aux agents CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction), doivent être traités au plus près des conditions d'exposition et des situations de travail.
- Depuis 2022, la conservation du DUERP est obligatoire pour une durée de 40 ans, et l'accès doit être garanti aux salariés, anciens salariés, représentants du personnel et services de prévention.

**La mise à jour du DUER représente une occasion d'un échange constructif entre les différentes instances de l'entreprise.**

# CATÈIS

Conseil en Analyse du Travail  
Études et Innovations Sociales

## SANTÉ AU TRAVAIL, MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

MARSEILLE

TÉL : 04 91 62 74 09

PARIS

TÉL : 09 86 21 04 69

CONTACT :

[accueil@cateis.fr](mailto:accueil@cateis.fr)

SITE : [www.cateis.fr](http://www.cateis.fr)

**Qualiopi**  
processus certifié



■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification Qualité a été délivrée au  
titre de la catégorie : **Actions de Formation**

**QUALIANOR**

Organisme certifié

«Expertises auprès des CSE»