

Gérer et prévenir les risques psychosociaux

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Tous secteurs**

Tous secteurs

Code(s) NAF : **86.90A**

Code(s) NSF : **315**

Code(s) ROME : **M1402**, **K2401**, **K2112**, **K2101**, **K1104**

Formacode : **42876**

Date de création de la certification : **30/06/2017**

Mots clés : **PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**,
Risques psychosociaux, **securité**,
SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Identification

Identifiant : **3219**

Version du : **11/07/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

■ **I.N.R.S.**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

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.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- "Devenir formateur en initiation à la prévention des risques psychosociaux"

Descriptif général des compétences constituant la certification

Public visé par la certification

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

Tous publics

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.

Modalités générales

- Six semaines d'enquête sur le terrain avec des entretiens et des questionnaires pour finaliser un rapport sur les risques psychosociaux dans le cadre d'un projet réel.
- Formation par des échanges sous forme de courriers électroniques et des entretiens téléphoniques à partir de l'expérience de terrain.
- Application des outils et des méthodes en situation réelle et analyse des pratiques avec le formateur.
- Auto-formation sur un module adressé par voie postale.
- Formation à distance, inscriptions individualisées. Les risques psychosociaux ne sont qu'une partie du process que je choisis de certifier en premier, la formation en entier ultérieurement.
- La formation globale dure contractuellement un an (1200 heures), la formation en prévention et gestion des risques psychosociaux deux mois au total (200 heures).

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Amélioration de la santé au travail et du climat avec la hiérarchie, diminution du stress, des risques d'accidents du travail, retrouver de la motivation et du sens au travail. La valeur ajoutée pour les salariés tient aussi à l'évolution des exigences du travail (charge de travail, horaires, objectifs, autonomie...), à améliorer l'environnement de travail (management, injustice, promiscuité...), à prendre en compte les qualités, valeurs et attentes du salarié (absence de formation, rémunération, déséquilibre vie privée et vie professionnelle...) et les changements dans l'entreprise (réorganisation, restructuration, nouvelles technologies...).

Pour l'entité utilisatrice

- Mettre en œuvre ou améliorer les actions de prévention et de gestion des risques psychosociaux en accord avec la législation et contribuer à renforcer les liens sociaux dans l'entreprise.
- Elaborer des stratégies de changements d'organisation dans le respect des modalités de travail préconisées par l'ANACT en associant les méthodes, les outils et les acteurs.
- Améliorer la connaissance des postes de travail, la formation des managers et mieux accompagner les salariés en souffrance.
- Diminuer les risques psychosociaux (absences, dégradation, turn over, accidents du travail) et les conséquences associées (qualité des produits, image de l'entreprise, climat social).
- Réduire le coût de ces dysfonctionnements (absentéisme, grèves, procédures judiciaires...), améliorer le fonctionnement de l'organisation du travail, du management et des conditions de travail.
- Augmenter la productivité, la performance des salariés, la qualité des services et suivre l'évolution du climat social.

Evaluation / certification

Pré-requis

Niveau baccalauréat.

Expérience en entreprise $\geq$ 5 ans.

Compétences évaluées

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

Centre(s) de passage/certification

- Médipôle - 468, bd des-Provinces Françaises - - 92000 Nanterre <http://www.medipole-nanterre.com/>

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.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Aucun niveau n'est lié à la certification.

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétence.

Plus d'informations

Statistiques

Estimation à 5 certifiés par an puisque création récente.

Autres sources d'information

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

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

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