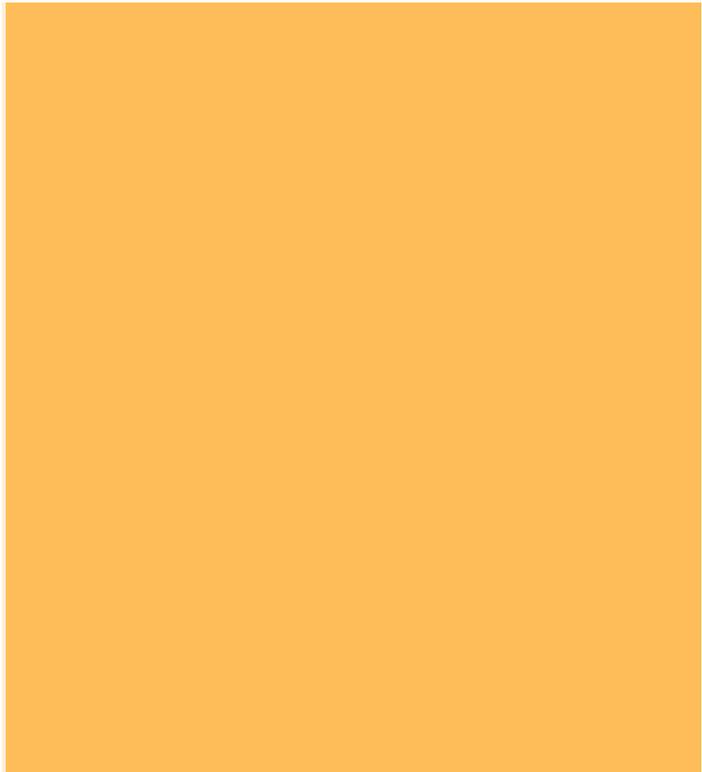




SAS Nanshe Expertise  
16, Boulevard Saint Germain  
CS 70514  
75237 Paris Cedex  
[contact@nanshe-expertise.com](mailto:contact@nanshe-expertise.com)  
[www.nanshe-expertise.com](http://www.nanshe-expertise.com)



Mémoire technique  
INSERM

## SOMMAIRE

Note introductive.....	3
1. Présentation de la SAS NANSHE EXPERTISE.....	5
2. Domaines d'interventions en matière de formation.....	6
3. Les valeurs de la SAS NANSHE EXPERTISE.....	7
4. Références clients.....	8
5. Moyens humains affectés au marché.....	9
6. Moyens matériels affectés à la prestation.....	12
7. Curriculum vitae des intervenants affectés à la conception et à l'animation des formations, certifications et diplômes.....	13
8. Expérience des formateurs.....	25
9. Organisation de Nanshe Expertise et respect des engagements.....	31
10. Méthodes, programmes et cahiers pédagogiques des formations.....	35
• Nous proposons différents types d'animation pédagogique.....	35
• Programme de la formation des membres de la F4SCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail.....	40
• Déroulé pédagogique de la formation.....	43
11. Exemple de cahier des activités.....	64
12. Exemple d'extrait du document animateur.....	85
13. Exemple d'extrait de mémento à destination des stagiaires.....	113
14. Exemple de cursus de mise en œuvre et d'évaluation de la formation.....	138
• Exemple de livret d'accueil.....	139
• Recueil de besoins en formation.....	145
• Evaluation.....	146
• Exemple de bilan formateur.....	148
• Exemple bilan de la session de formation.....	156
• Evaluation à froid.....	160
• Emargements, certificat de stage, attestation d'assiduité et de fin de formation.....	162
15. Les engagements qualité de la SAS Nanshe Expertise .....	163
16. Le code déontologique de la SAS NANSHE EXPERTISE.....	164
17. Règlement intérieur des activités de formation.....	167
18. Registre des réclamations.....	172
19. Mise en œuvre du R.G.P.D.....	173
20. Agrément formation des membres de CSA et de F4SCT en matière de SSCT.....	175

## *Note introductive et compréhension des enjeux*

*Nanshe Expertise regroupe des formateurs expérimentés et passionnés, engagés en faveur de la prévention des risques professionnels et de la Qualité de Vie au Travail.*

*La formation des membres du CSAE et de la F4SCT ainsi que celle des agents à la prévention risques professionnels correspond à notre cible de cœur. Votre appel d'offre constitue, pour nous, une invitation à rejoindre et participer à la mise en œuvre d'une démarche dynamique, cohérente et articulée.*

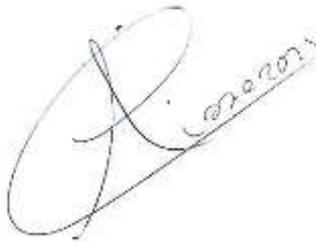
*Dans la période, marquée par une succession de réformes et une récente crise sanitaire, il nous semble important que le droit des agents à une qualité de vie au travail soit entendu et compris comme une dimension incontournable de l'efficacité de l'action publique et du service rendu à nos concitoyens.*

*De notre point de vue, l'INSERM regroupe des agents qualifiés et attachés à des missions d'un service public hors du commun qui fait sens pour l'ensemble de la population et même au-delà. En tant qu'organisme au service de la prévention des risques professionnels et du dialogue social nous serions honorés d'apporter notre connaissances des nouvelles institutions représentatives de la fonction publique aux membres du CSAE et de la F4SCT.*

*Notre ambition est de contribuer, par nos actions de formation, dans le respect de la diversité et de toutes les parties prenantes, à la consolidation de la démarche de prévention des risques professionnels de l'INSERM et d'un dialogue social de qualité permettant une amélioration continue de la qualité de vie au travail.*

*Dans le cadre de cet objectif premier, nous sommes convaincus que nos outils vous donneront entière satisfaction et que nos formateurs trouveront les moyens de s'adapter à vos demandes et d'assurer les résultats attendus dans l'exécution des prestations de ce marché.*

*Motivés pour vous accompagner dans cette voie de progrès, nous vous souhaitons une bonne lecture de notre mémoire technique,*



*Aline Tisseron  
Présidente*

## La RSE au cœur de nos actions !

La formation est une activité importante dans le parcours personnel et professionnel de nos apprenants. Elle constitue, pour nous, l'un des enjeux majeurs du fonctionnement, de l'évolution et du développement des administrations qui nous font confiance. Notre démarche RSE intègre ces dimensions et ces objectifs.

Nanshe Expertise regroupe des formateurs expérimentés et passionnés, engagés en faveur de la prévention des risques professionnels et du développement du dialogue social. Les formateurs de notre société ont élaboré et adopté collectivement un code déontologique.

Tous s'engagent à exercer leur activité en appliquant les principes généraux de la déontologie et de l'éthique professionnelle : Respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle.

Ils sont également impliqués dans la mise en œuvre d'un plan d'amélioration de la qualité des actions de formation professionnelle continue. Cette démarche conduit à veiller à l'employabilité de l'ensemble du personnel en créant des parcours individualisés de formation.

Nos collaborateurs se sont également engagés, dès 2016, dans une démarche participative et inclusive permettant la prise en compte de l'ensemble des parties prenantes de notre activité tant d'un point de vue individuel que sociétal et environnemental.

Ces travaux participatifs nous ont permis d'obtenir la certification Qualiopi dès 2020 après une première certification qualité en 2018.

Pour illustrer notre démarche qualité et citoyenne, citons quelques actions de notre quotidien :

- Locaux de formation 100% accessibles et nomination d'un référent handicap même si notre société n'y est pas astreinte.
- Locations prioritaires de salles dans des locaux associatifs d'insertion.
- Prise en compte et respect des pratiques alimentaires lors de nos actions de formation en demi-pension ou pension complète.
- Utilisation de plateaux-repas écologiques (certifiés FSC) utilisant au minimum 65 % de produits locaux et/ou Bio ainsi que de gobelets recyclables.
- Utilisation systématique de papier recyclé pour tous nos documents stagiaires et proposition de supports numériques sur 100% du catalogue.
- Transport en commun ou covoiturage obligatoire sur tous les déplacements longs et prise en compte du coût carbone pour le choix des affectations sur mission.
- Anonymisation totale des accès à nos sites pour aller au-delà du RGPD et protéger tous nos stagiaires en cas de piratage.
- Prise en charge de 7 heures par mois de formation sur le temps de travail pour chacun de nos collaborateurs.
- Programme d'investissement des matériels qui priorise l'indice de réparabilité sur le prix.

Il va également de soi que la société Nanshe-Expertise fait du respect des règles légales et conventionnelles une exigence absolue tout comme les recommandations en matière d'hygiène et de sécurité.

## 1. PRESENTATION DE LA SAS NANSHE EXPERTISE :

La SAS Nanshe Expertise a été créée en 2016 par Aline Tisseron, son actuelle présidente.

Elle réalise des missions de conseil, d'accompagnement et d'audit sur le champ social et accompagne les partenaires sociaux d'entreprise ou de branche. Elle réalise des prestations de communication.

Nanshe Expertise est enregistrée en tant qu'organisme de formation depuis sa création en 2016. La déclaration d'activité est enregistrée sous le numéro 11 75 55051 75 auprès du Préfet de la région Ile de France.

**Nanshe Expertise est exonérée de TVA pour ses activités de formation.**

Nanshe Expertise bénéficie également :

- ✓ De l'agrément nécessaire à la dispense des formations, en matière de Santé, Sécurité et conditions de Travail des membres du CST et de la F3SCT
- ✓ De l'agrément nécessaire à la dispense de la formation économique des membres titulaires de CSE
- ✓ D'une certification qualité (QUALIOPI) délivrée par l'ICPF
- ✓ D'une certification qualité reconnue par le CNEFOP
- ✓ Du référencement par le Ministère du Travail pour la dispense des formations communes au dialogue social
- ✓ D'une inscription au registre du DATADOCK

La SAS Nanshe Expertise fédère un réseau de 10 formateurs auquel elle fait appel en tant que formateurs occasionnels, conformément à l'usage de la profession et à la réglementation en vigueur. Ce réseau est réparti dans toutes les régions de France et permet des interventions au plus près du ou des terrains des collectivités, administrations ou établissements publics.

Deux associés, Myriam Boudouma et Gilles Desbordes, dirigent l'ingénierie et les activités de formation.

## 2. Domaines d'interventions en matière de formation :

La SAS Nanshe Expertise intervient principalement dans quatre domaines :

1. La Santé et la Sécurité au Travail
2. Les Ressources Humaines
3. Le Management
4. La Gestion

Son catalogue de formation se décompose en un ensemble de formations tout public, les formations techniques, et de formations plus ciblées autour du dialogue social.

### **Les formations techniques:**

- Management (à destination de l'encadrement intermédiaire et de l'encadrement supérieur)
- Gestion des événements difficiles
- Conduite de projet
- Comptabilité
- Droit
- Communication

### **Les formations autour du dialogue social:**

- Formation des membres du CST en matière de Santé, Sécurité et conditions de Travail
- Formation des membres du CSA en matière de Santé, Sécurité et conditions de Travail
- Formation des membres de la F3SCT ou F4SCT en matière de Santé, Sécurité et conditions de Travail
- Formation des membres du CSE ou de la CSSCT en matière de Santé, Sécurité et conditions de Travail
- Formation à la prévention des risques professionnels et à l'analyse des accidents de travail
- Formation à la prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration de la Qualité de Vie au travail (partenaires sociaux, agents, encadrement supérieur ou intermédiaire)
- Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes
- Formation des référents harcèlement moral/sexuel et discriminations
- Formation des Assistants de prévention
- Formation des partenaires sociaux sur les sujets de négociation
- Formation des partenaires sociaux sur des sujets d'actualité
- Formation des assistants et des conseillers de prévention
- Formation et accompagnement dans le cadre de restructurations et de procédures collectives

### 3. Les valeurs de la SAS NANSHE EXPERTISE

La SAS Nanshe Expertise place ses interventions sous le signe de l'accompagnement au changement au sein des collectivités, administrations, établissements publics ou entreprises.

A ce titre, elle se propose d'accompagner celles et ceux qui portent un projet et qui souhaitent s'inscrire dans un schéma participatif où le dialogue social occupe une place importante. Elle intervient également, à la demande des intéressés, pour contribuer à rétablir le dialogue lorsque celui-ci est en difficulté.

Enfin, elle a à cœur de permettre au plus grand nombre d'appréhender les projets sociaux en chantier, en proposant des actions en matière de pédagogie et de vulgarisation des problématiques sociales.

La SAS Nanshe Expertise et ses formateurs ont adopté un code déontologique. Tous nos formateurs s'engagent à exercer leur activité en appliquant les principes généraux de la déontologie et de l'éthique professionnelle :

Respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle. Ils sont également impliqués dans la mise en œuvre d'un plan d'amélioration de la qualité des actions de formation professionnelle continue.

#### 4. Quelques références clients :

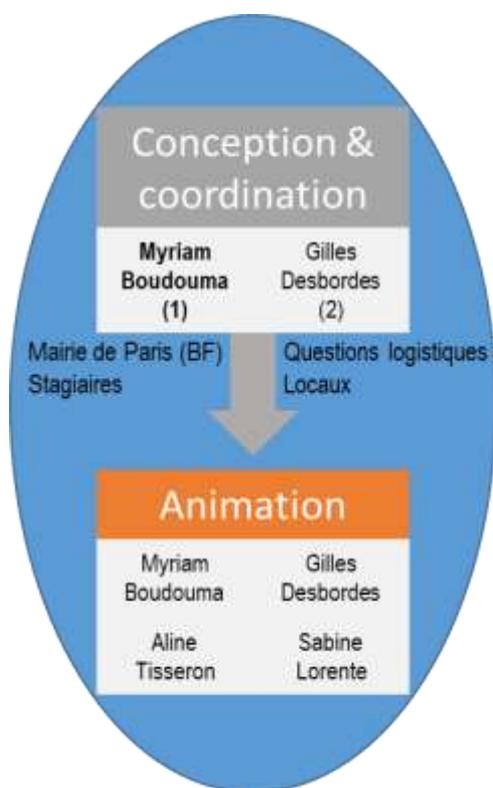
(En bleu : Secteur Public/ En vert : ONG et associations/ En noir : Secteur privé)

Destinataire	Formation	Public	Privé
<b>Préfecture du Morbihan</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>PFRH Bretagne</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>IGN</b>	Prévention des RPS	X	
<b>PFRH Bretagne</b>	Assistant de Prévention	X	
<b>Solidarités International</b>	Agir en faveur de la prévention des violences sexuelles et sexistes		ONG
<b>PFRH Bretagne</b>	Prévention RPS	X	
<b>SCIENCES PO LILLE</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>Callentis</b>	Formation des membres du CSE en SSCT		X
<b>Solidarités International</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT		ONG
<b>Callentis</b>	Management d'équipe		
<b>ONISEP</b>	Assistants de prévention (DUERP)	X	
<b>PFRH Bretagne</b>	Management et prévention des RPS		
<b>CSF</b>	QVT		X
<b>SGAR BRETAGNE</b>	Management et prévention des RPS	X	
<b>CENTRALE LILLE</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>ACPEI</b>	Formation des membres du CSE en SSCT		Association
<b>UNIVERSITE DE LILLE</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>UNIVERSITE DE LILLE</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>Solidarités International</b>	Formation des membres du CSE en SSCT		ONG
<b>CSF</b>	Prévention des RPS		X
<b>CASTORAMA</b>	Formation des membres du CSE en SSCT		X
<b>DDCS 22</b>	Management et prévention des RPS	X	
<b>SGAR BRETAGNE</b>	Management et prévention des RPS	X	
<b>DDCS VANNES</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>DDCS VANNES</b>	Initiation à la prévention des risques psychosociaux	X	
<b>DRJSCS RENNES</b>	Formation des membres du CSA ou de la F3SCT en SSCT	X	
<b>CNRS Hauts de France</b>	Formation des membres du CHSCT	X	

## 5. Moyens humains affectés au marché :

Myriam Boudouma et Gilles Desbordes adapteront dans le cadre fixé par le présent règlement les formations déjà conçues et les animeront. Aline Tisseron et Sabine Lorente seront également sollicitées pour l'animation. Madame Myriam Boudouma est le pilote principal du projet et le contact titulaire. Monsieur Gilles Desbordes la seconde dans cette mission. L'entreprise est ouverte aux possibilités de co-animation et notamment celles qui pourraient être suggérées à l'occasion des réunions de préparation prévues dans le cadre du présent marché.

**Myriam Boudouma sera l'interlocutrice principale affectée par Nanshe Expertise à ce marché.**



Au pilote du projet, en l'espèce Myriam Boudouma, est adjoint Gilles Desbordes pour l'adaptation des modules de formation aux spécificités de l'INSERM puis l'animation. Dans le cadre du marché proposé, notre cabinet propose une animation qui repose sur quatre intervenants.

Cette équipe est habituée à travailler ensemble et planifie déjà les formateurs de la société. Elle a choisi les locaux proposés.

Si la SAS Nanshe Expertise devait être amenée à pré-positionner un autre formateur, elle en avvertirait son client en lui transmettant son CV. Tout animateur de formation du cabinet ne peut intervenir sans avoir bénéficié d'une séance d'appropriation des modules du stage concerné.

**En matière d'animation, La SAS Nanshe Expertise dispose de 5 intervenants déclarés à la DIRECCTE pour les formations des membres du CST en matière de SSCT.**

**Tous nos animateurs ont acquis, au minimum, les bases**

**en prévention des risques professionnels via les formations INRS et suivent régulièrement des formations en relation avec celles qu'ils dispensent.**

## Quelques mots sur nos intervenants en matière de prévention des risques professionnels

**Gilles Desbordes** : *Sociologie des organisations sinistralités et pénibilités*

Gilles Desbordes a mené de nombreuses études sur les systèmes d'organisation du travail. Deux grandes études lui ont permis de multiplier les collaborations avec des intervenants spécialisés. L'une a porté sur la gestion des fluctuations d'activité dans la grande distribution en 1990 et l'autre sur les formes d'organisation du travail dans les centres d'appels en 2002. Dans le cadre de ses activités au sein du cabinet Syndex, il est spécialisé sur l'étude des projets de réorganisation et les secteurs atypiques.

Il est intervenu dans le cadre de ses fonctions syndicales dans de nombreux secteurs de la sous-traitance marqués par une dégradation des conditions de travail et/ou une forte sinistralité. Propreté, Prévention Sécurité, Commerce, Intérim font partie de ces secteurs.

Au sein de la CFDT, dans le cadre de ses mandats confédéraux il a suivi les dossiers et négociations interprofessionnelles Pénibilité et Qualité de Vie au Travail. Il fut chargé d'analyser et de suivre particulièrement les statistiques relatives à la santé au travail (DREES+).

Il a aussi œuvré au sein de l'ISST (Institut des Sciences Sociales du Travail). Il a travaillé 10 années au sein d'une collectivité territoriale.

**Gilles Desbordes est Titulaire d'un DEA en sciences sociales (Politiques Sociales et Société-Mention Formation).**

**Myriam Boudouma** : *Qualité de vie au travail / Formations et interventions en prévention des risques professionnels*

Myriam Boudouma a été directrice de supermarché. Elle a dirigé de nombreux magasins et s'est attaché dans le cadre de ses fonctions à veiller au respect des normes en matière de Sécurité et d'hygiène. Conseillère prud'homale durant 9 ans, elle a aussi rempli des fonctions au sein d'un comité technique de la CRAM pendant plusieurs années ainsi qu'au sein de la commission santé et sécurité au travail de la branche de la grande distribution où elle a œuvré à la mise en œuvre de plusieurs recommandations.

Spécialisée sur les questions des Conditions de Travail, elle a accepté la fonction de Secrétaire Nationale à la Fédération des Services CFDT. Dans le cadre de ses fonctions, elle a réalisé de nombreux supports relatifs à la QVT et programmes de formation pour les CHSCT. Elle a supervisé des négociations ou a directement négocié de nombreux accords sur la Santé au travail, tant au niveau des entreprises qu'au sein de la cinquantaine de branches

professionnelles du secteur du commerce. Elle a participé à l'élaboration de nombreuses campagnes de prévention des risques professionnels comme, pour exemple, dans le secteur de la coiffure. Elle est spécialiste des dossiers travail de nuit, en soirée, temps de travail atypique ainsi que des questions d'articulation Vie professionnelle/Vie privée.

**Myriam Boudouma est titulaire d'un Baccalauréat Série B.**

**Sabine Lorente : *Formations et interventions en prévention des risques professionnels/ Risques Psycho-Sociaux /Gestion des Situations complexes/Handicap et politique des Ressources Humaines***

Sabine Lorente accueille des publics en difficulté en raison de leur situation personnelle, de leur handicap ou dans le cadre de leur travail. Elle assume des responsabilités de Juriste au sein de l'AIDAD et de la Croix Rouge Française.

Madame Sabine Lorente à un suivi double cursus de juriste et de psychologue. Elle intervient au sein de Nanshe Expertise dans le cadre de nos formations mais aussi en conseil dans des missions relatives à des situations dites « complexes » [Harcèlement-Agressions à main armée-Grèves...].

**Madame Sabine Lorente est titulaire d'un doctorat en psychologie et d'un master en droit social.**

**Aline Tisseron : *Formation des partenaires sociaux /Gestion des Situations complexe/Présidente de Nanshe Expertise***

Madame Aline Tisseron a fondé la SAS Nanshe Expertise. Issue du plus grand groupe de distribution français elle y a occupé tous les mandats représentatifs et y a acquis une connaissance des risques professionnels très diversifiée, compte tenu de la diversité des métiers exercés par ce groupe.

En charge de fonctions représentatives interprofessionnelles elle a complété ses connaissances et développé une capacité à renouer et consolider les fils du dialogue social dans les entreprises et établissements dans tous les secteurs d'activité.

Arrivée au terme de ses mandats électifs, elle a fondé la SAS Nanshe Expertise pour répondre à la demande d'entreprises et de partenaires sociaux demandeuses, entre autres, d'un accompagnement dans la construction et la mise en œuvre de leur agenda social.

## 6. Moyens matériels affectés à la prestation :

La SAS Nanshe Expertise mobilisera donc en amont quatre intervenants demandés pour l'exécution du présent marché (voir cv).

Madame Myriam Boudouma, mettra à leur disposition les documents numériques nécessaires au bon déroulement de l'opération.

La SAS Nanshe Expertise mettra à disposition du client les documents numériques nécessaires au bon déroulement de l'opération. Elle remettra également aux stagiaires, en début de session, des cahiers d'exercices. Le Mémento, reprenant les principaux contenus de la formation, sera transmis au client par voie numérique. L'entreprise assurera, bien entendu, la production des certificats, émargements, évaluations attestations(...) et livrables prévus tant par le présent marché que par ses obligations en tant qu'organisme de formation.

Dotée d'un site spécifique au suivi des stagiaires, la SAS Nanshe Expertise offre un espace dédié aux agents concernés par le présent marché. Cet espace permet :

1. De consulter à tout moment les documents relatifs à leur formation
2. Consulter des éléments réglementaires et jurisprudentiels actualisés
3. Bénéficier d'un système de questions/réponses en lien avec la formation suivie
4. D'organiser un suivi post stage

Nanshe Expertise peut fournir ainsi, via son architecture informatique, trois types de prestations qui conduisent dans le cadre des prix (sans surcoût) proposés dans le présent document à :

1. Un espace documentaire de la formation
2. Une information actualisée sur les thèmes de la formation
3. Un suivi des stagiaires (durant l'année qui suit la formation)

Nos sites et notre application sont conçus pour pouvoir être consultés sur toutes les tailles d'écran.

Bien que nous privilégions les transports, nos intervenants sont tous mobiles et titulaires d'un permis de conduire. Ils sont tous équipés d'un matériel informatique mobile (ordinateurs, vidéos-projecteur, téléphones) et maîtrisent l'utilisation des outils bureautiques. Nous apprécions de pouvoir utiliser un paper bord.

La SAS Nanshe Expertise ne possède aucune salle en propre.

Elle veille à l'accessibilité, l'équipement et la propreté des locaux qu'elle loue auprès de son réseau de partenaires.

A ce titre, l'entreprise réalise systématiquement des audits afin de fournir à ses clients la même prestation de service de qualité. **Nous choisissons également les locaux en prenant en compte les aspects transports et restauration.**

Nanshe Expertise utilise prioritairement des locaux fournis par des établissements publics et des associations à but non lucratif.



## Gilles Desbordes

16, boulevard Saint Germain  
CS - 75037  
75005 Paris Cedex 05  
Tél. > 07 71 73 61 99  
Email > gilles.desbordes@nanshe-expertise.com

### Consultant Ingénierie sociale/Formateur

(Agréé CNEFOP Ressources Humaines, Santé, Sécurité au Travail, Management, Gestion)



2006 – 2016 > **FEDERATION DES SERVICES CFTD** > *SECRETARE GENERAL*

*MEMBRE DU BUREAU NATIONAL DE LA CFTD*

- > Responsable de l'action revendicative
- > Conduite des Négociations Nationales Professionnelles et Interprofessionnelles
- > Responsable de la communication
- > Suivi des ressources humaines et militantes et des relations avec les Directions
- > Animation des activités Internationales
- > Responsable du service juridique
- > Membre de la Commission Nationale des Services

1999 – 2006 > **FEDERATION DES SERVICES CFTD** > *TRESORIER REponsable DE L'ORGANISATION*

- > Gestion des ressources humaines
- > Direction de l'appareil de formation fédéral
- > Gestion financière
- > Responsable des relations avec les experts.
- > Membre du CNIS (Conseil national de l'information statistique)

01 2007 – 05 2016 > **SYNDEX** *CONTRÔLEUR AUX COMPTES*

- > Missions d'expertise comptable
- > DP, Secrétaire de la DUP, Secrétaire du Comité d'entreprise
- > Secrétaire Général du Syndicat Betor PUB

01 2007 – 05 2016 > **A.D.E.S.** *DIRECTEUR*

- > Etudes sectorielles
- > Etudes thématiques
- > Formation économique des élus de Comité d'Entreprise

2001 – > **INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL**

- > Responsable formation Articulation temps de travail et temps sociaux

>

1983 – 1990 > **VILLE DU PLESSIS ROBINSON.** - *SERVICES DES SPORT*



### 1 > EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS >

- > Accompagnement des partenaires sociaux des négociations en branche et en entreprise de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, complémentaire santé, minima conventionnels, aménagement du temps de travail, politique d'alternance et d'emploi des jeunes, révision conventions collectives, politiques de formation, plan de sauvegarde de l'emploi, grilles de classifications, chartes éthiques

### 2 > RELATIONS SOCIALES

- > Gestion et prévention des conflits sociaux.
- > Accompagnement des partenaires sociaux sur la construction et la mise en œuvre de l'agenda social

### 3 > CONDITIONS HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les négociations relatives au recrutement et au maintien à l'emploi des salariés atteints d'un handicap, contrat de génération, santé et sécurité au travail, prévention des risques professionnels
- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les travaux des DUP, CHSCT, INCCHSCT en matière de prévention des risques professionnels

### 4 > FORMATION

- > Ingénierie de Formation
- > Animation d'équipes pédagogiques (public cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers)
- > Animation de formations (public cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers/ secteur public et privé)

### 5 > COMMUNICATION

- > Construction de plan de communication multicanal interne aux entreprises
- > Gestion directe et maîtrise d'œuvre
- > Construction de plan de communication multicanal externe aux entreprises
- > Accompagnement sur appel d'offres
- > Conseil en communication institutionnelle

> Gestion Événementielle

6 > **DROIT**

> Expérience de 10 ans de conduite d'un service juridique

> Spécialiste en droit du travail

6 > **ECONOMIE-FINANCE-STATISTIQUE**

> Etudes sectorielles

> Analyse des comptes

> Etudes ad hoc

> Analyse Projets de restructuration

> Analyse plans stratégiques



1990 > **DEA POLITIQUE SOCIALE ET SOCIETE OPTION FORMATION**

UNIVERSITE DE PARIS I PANTHEON SORBONNE >

1989 > **MAITRISE D'ADMINISTRATION ECONOMIQUE ET SOCIALE**

UNIVERSITE DE PARIS I PANTHEON SORBONNE >

1988 > **LICENCE D'ADMINISTRATION ECONOMIQUE ET SOCIALE**

UNIVERSITE DE PARIS I PANTHEON SORBONNE >

1985 > **BACALAUREAT** > *SERIE B ECONOMIQUE ET SOCIALE*



## Myriam Boudouma

16, boulevard Saint Germain  
CS - 75037  
75005 Paris Cedex 05  
Tél. > 06 77 62 40 58  
Email > myriam.boudouma@nanshe-expertise.com

# Consultante Ingénierie sociale/Formatrice



## Expérience Dialogue Social

### 08 2011 – 01 2016 > **FEDERATION DES SERVICES CFDT SECRETAIRE NATIONALE**

- > En Charge du pôle Commerce-Habillement Cuir Textile et Blanchisseries
- > Conduite des Négociations Nationales (CPN – CPNEFP-OPCA)
- > Suivi des équipes syndicales d'Entreprise et des relations avec les Directions
- > Suivi des activités Internationales sectorielles

### 09 1996 – 08 2011 > **CARREFOUR-DIA (ED)**

- > Directrice de supermarché
- > Participation aux IRP
- > Activité Groupe CARREFOUR Comité de Groupe-Conseil de Surveillance FCP

### 05 2003 – 05 2017 > **MANDATS INTERPROFESSIONNELS CPH-CRAMIF**

- > Conseiller prud'homal Tribunal de Montmorency
- > Ingénieur conseil CRAM



## Compétences

### 1 > **EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

- > Accompagnement des partenaires sociaux des négociations en branche et en entreprise de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, complémentaire santé, minima conventionnels, aménagement du temps de travail, politique d'alternance et d'emploi des jeunes, révision conventions collectives, politiques de formation, plan de sauvegarde de l'emploi, grilles de classifications, chartes éthiques, égalité H/F

## 2 >> RELATIONS SOCIALES

- > Gestion et prévention des conflits sociaux
- > Accompagnement des partenaires sociaux sur la construction et la mise en œuvre de l'agenda social

## 3 >> CONDITIONS HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les négociations relatives au recrutement et au maintien à l'emploi des salariés atteints d'un handicap, contrat de génération, santé et sécurité au travail, prévention des risques professionnels
- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les travaux des DUP, CHSCT, INCCHSCT en matière de prévention des risques professionnels

## 4 >> FORMATION

- > Ingénierie de Formation
- > Animation d'équipes pédagogiques (public cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers)
- > Animation de formations (public cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers)

## 5 >> COMMUNICATION

- > Construction de plan de communication multicanal interne aux entreprises
- > Gestion directe et maîtrise d'œuvre
- > Construction de plan de communication multicanal externe aux entreprises
- > Accompagnement appel d'offres
- > Conseil en communication institutionnelle
- > Gestion Événementielle

## 6 >> DROIT DU TRAVAIL

- > Contrat de travail- relations individuelles : compétences d'un conseiller prud'homal expérimenté
- > Relations collectives du travail: compétences d'un responsable syndical expérimenté



## Formations

2011 > ANIMATEUR DE FORMATION

1990 > BACALAUREAT > SERIE ECONOMIQUE ET SOCIALE



**Aline Tisseron**

16, boulevard Saint Germain  
CS - 75037  
75005 Paris Cedex 05  
Tél. > 07 68 52 86 71  
Email > aline.tisseron@nanshe-expertise.com

## Présidente Nanshe Expertise/Formatrice



2016 – AUJOURD'HUI > **NANSHE EXPERTISE** > *PRESIDENTE*

2006 – 2015 > **FEDERATION DES SERVICES CFDT** > *SECRETAIRE GENERAL ADJOINTE*

- > Responsable du Pôle Commerce HaCuiTex
- > Conduite des Négociations Nationales Professionnelles sur 40 CCN

1992 – 2006 >> **GROUPE CARREFOUR –CARREFOUR HYPERMARCHES** >  
*RESPONSABLE CFDT CARREFOUR FRANCE*

- > DP – CHSCT - CE – CCE – Comité de Groupe
- > Délégué Syndicale Nationale Négociatrice de Branche
- > Secrétaire Général du Syndicats CFDT des Services du Maine et Loire
- > Membre du Bureau Régional CFDT Pays de la Loire



1 > **EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS** >

- > Accompagnement des partenaires sociaux des négociations en branche et en entreprise de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, complémentaire santé, minima conventionnels, aménagement du temps de travail, politique d'alternance et d'emploi des jeunes, révision conventions collectives, politiques de formation, plan de sauvegarde de l'emploi, grilles de classifications, charte éthique

2 >> **RELATIONS SOCIALES**

- > .Gestion et prévention des conflits sociaux.
- > Accompagnement des partenaires sociaux sur la construction et la mise en œuvre de l'agenda social.

3 >> **CONDITIONS HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL**

- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les négociations relatives au recrutement et au maintien à l'emploi des salariés atteints d'un handicap, contrat de génération, santé et sécurité au travail, prévention des risques professionnels,
- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les travaux des DUP, CHSCT, INCCHSCT en matière de prévention des risques professionnels.

4 >> **FORMATION**

- > Animatrice de formation



**Sabine Lorente**

16, BOULEVARD SAINT GERMAIN  
CS 70514 75237  
PARIS CEDEX 05

Email > sabine.lorente@nanshe-expertise.com

## Consultante Ingénierie Sociale/ Psychologue

2006 - 2019 > **Association Défenses des Droits. « AIDAD »**

> Juriste



### 1 >> **RELATIONS SOCIALES**

- > Accompagnement des partenaires sociaux d'entreprise ;
  - ✓ sur la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel
  - ✓ sur la construction et mise en œuvre de leur agenda social
  - ✓ sur la gestion des conflits

### 2 >> **MANAGEMENT**

- > Gestion et encadrement des équipes d'élus,
- > Gestion humaine et financière du syndicat des Services Artois-Douaisis.

### 3 >> **CONDITIONS HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL**

- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les négociations relatives au recrutement et au maintien à l'emploi des salariés atteints d'un handicap, contrat de génération, santé et sécurité au travail, prévention des risques professionnels,
- > Accompagnement des partenaires sociaux sur les travaux des DUP, CHSCT, INCCHSCT en matière de prévention des risques professionnels.

### 4 >> **FORMATION**

- > Animation de formation syndicale
- >



2007 > **DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE -UNIVERSITE LILLE 3**

2004 > **MASTER EN DROIT SOCIAL -UNIVERSITE LILLE 3**

## Diplômes des formateurs

N° 89217

UNIVERSITE DE PARIS I - PANTHEON - SORBONNE

SCIENCES ECONOMIQUES - SCIENCES HUMAINES  
SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES

### DIPLOME D'ÉTUDES APPROFONDIES

Le Secrétaire Général de l'Université de PARIS I (PANTHEON-SORBONNE),  
vu les titres initiaux obtenus précédemment par l'intéressé(e), certifie que  
Monsieur Gilles DESBORDES  
né(e) le 27 novembre 1964 à Fontenay aux Roses (92)  
a satisfait, dans les formes réglementaires, aux épreuves du contrôle des connais-  
sances et des aptitudes en vue d'obtenir

le DIPLOME D'ETUDES APPROFONDIES de "Politiques Sociales  
et Société - mention Formation"

A la session : Octobre 1990 Mention : Tassable

Fait à Paris, le 14 Décembre 1990

Signature du Titulaire

Le Secrétaire Général :



I. CHALON

AVIS IMPORTANT. — Cette attestation, pour être valable, ne doit être ni surchargée ni grattée. L'UNIVERSITE ne la délivre qu'une fois. Les Maires et les Commissaires de police français, les agents diplomatiques ou consulaires de la France à l'étranger peuvent en délivrer des copies certifiées conformes.

# CERTIFICAT

N°A100682

L'ICPF & PSI atteste que **Gilles Desbordes** satisfait aux exigences de son référentiel pour les niveaux, fonctions et secteurs mentionnés ci-dessous :

Niveau(x)	Fonction(s)	Domaine(s) d'intervention
▶ Agréé	Consultant formateur	Ressources Humaines, Santé Sécurité au Travail, Management, Gestion

Entité de facturation : SAS NANSHE EXPERTISE - Numéro de déclaration d'activité : 11755505175

Date d'émission : 16/11/18

Date d'expiration : 16/11/21

Date de première émission : 16/11/18

La validité de ce certificat est vérifiable sur le site internet [www.certificat-icpf.org](http://www.certificat-icpf.org)

Le président de l'ICPF & PSI

François GALINOU



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

R E A C A D E M I E D E V E R S A I L L E S

# DIPLOME DU BACCALAURÉAT DE L'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRÉ

R E U B U I U E

Vu le procès-verbal de l'examen du Baccalauréat de l'Enseignement du Second Degré établi le 03 JUILLET 1990  
par le Président du Jury, enseignant à l'Université,

Le Diplôme du Baccalauréat de l'Enseignement du Second Degré

en B - SERIE : ECONOMIQUE ET SOCIAL

est conféré à MLE BOUDOUMA MYRIAM

née le 30 OCTOBRE 1970

R E U B U I U E

pour en jouir avec les droits et prérogatives qui y sont attachés.

ERMONT (095) S E

Pour expédition conforme  
Le Directeur de Service Administratif  
du Centre et contact

*Y. NAZE*



*BOUDOUMA M.*

ARCUEIL, 27 NOVEMBRE 1990  
Le Recteur de l'Académie  
DE VERSAILLES  
Signé : M. ALLIOT

N° 782091890

Tout être a le droit de faire des photocopies, tant qu'il n'est contraire à l'original. Il ne sera pas délivré de duplicata.

MINISTÈRE NATIONAL - MOD. 1 EN 88

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

UNIVERSITÉ LILLE 3

## DOCTORAT

Vu le code de l'éducation, et notamment son article L613-1 ;  
Vu le décret n°84-573 du 5 juillet 1984 modifié relatif aux diplômes nationaux de l'enseignement supérieur ;  
Vu le décret n°2002-481 du 8 avril 2002 relatif aux grades et titres universitaires et aux diplômes nationaux ;  
Vu l'arrêté ministériel du 14 septembre 2006 relatif à l'habilitation de l'université Lille 3 à délivrer des diplômes nationaux ;  
Vu l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale ;  
Vu les pièces justificatives produites par Mme. SABINE LORENTE, née le 01 décembre 1962 à HENIN LIÉTARD (062), en vue de son inscription au docteur ;  
Vu les pièces justificatives produites par l'intéressée a soutenu, le 08 June 2007 une thèse portant sur le sujet suivant :  
**PROGRAMME DU TROUBLE DE LA MEMOIRE, SOUVENIRS, OUBLIS, SUR UNE PERSONNE SAINTE.**  
devant un jury présidé par JEAN PINET et composé de JEAN-MARIE LAGASSE, DENISE MORNEX, HUBERT ANDRIEU

Vu la décision dudit jury :

Le **DIPLÔME DE DOCTEUR EN PSYCHOLOGIE**, *mention très honorable*

est délivré à **Mme. SABINE LORENTE**

et confère le grade de docteur,  
pour en jouir avec les droits et prérogatives qui y sont attachés.

Fait à Lille, le 20 octobre 2007

Le titulaire



N° LILLIII 3933817

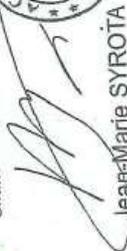
/200707516882

Le Président



Jean-Claude DUPAS

Le Recteur d'Académie,  
Chancelier des universités



Jean-Marie SYROTA

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA RECHERCHE

UNIVERSITÉ DE LILLE 2

# MASTER

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 84-573 du 5 juillet 1984 modifié relatif aux diplômes nationaux de l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 99-747 du 30 août 1999 modifié relatif à la création du grade de master ;

Vu le décret n° 2002-481 du 8 avril 2002 relatif aux grades et titres universitaires et aux diplômes nationaux ;

Vu l'arrêté du 25 avril 2002 relatif au diplôme national de master ;

Vu l'arrêté du 12 juin 2003 habilitant l'Université de LILLE 2 à délivrer des diplômes nationaux de second cycle ;

Vu les pièces justificatives produites par Mme. SABINE LORENTE, né le 01 décembre 1962 à HENIN LIETARD (062), en vue de son inscription au master ;

Vu les procès-verbaux du jury attestant que l'intéressée a satisfait au contrôle des connaissances et des aptitudes prévu par les textes réglementaires ;

Le diplôme de **MASTER EN DROIT**, Mention **DROIT SOCIAL**, spécialité **DROIT DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE**, *mention bien*

est délivré à **Mme. SABINE LORENTE**

au titre de l'année universitaire 2003-2004, et confère le **grade de master**,

pour en jouir avec les droits et prérogatives qui y sont attachés.

Fait à Lille, le 21 janvier 2004

Le titulaire  


Le Président

  
Christian SERGHERAERT

Le Recteur d'Académie,  
Chancelier des universités  
  
Paul DESNEUF

N° LILLI 4372590

## 8. Expérience des formateurs

### PROFILS ET EXPERIENCES DES FORMATEURS

#### MISSIONS ET NIVEAUX D'INTERVENTION DANS LE PROJET OBJET DU MARCHÉ

##### INTERVENANT 1 :

##### **Myriam Boudouma**

Mission(s) dans le projet :

##### **Coordinateur administratif, responsable qualité (Qualiopi) et formateur principal**

Nombre d'années d'expérience depuis son entrée en vie active : 33 ans

Nombre d'années d'expérience en tant que formateur sur les thématiques du marché : 14 ans et plus de 1600 heures de formation des membres du CHSCT.

##### **FORMATION INITIALE et COMPETENCES DEVELOPPEES :**

- Baccalauréat Série B
- Responsable Conditions de Travail en qualité de Secrétaire Nationale de la CFDT sur le Commerce et les services
- Formation de Formateur INTEFP
- Référent réseau AGEFIPH
- Formations INRS

##### **EXPERIENCES SIMILAIRES :**

Le candidat développera les expériences de formateur de ses intervenants sur des thématiques proches de celles relatives au marché en précisant le nombre de formations animées par année au cours des trois dernières années en précisant l'objet de la formation et le profil des stagiaires. Il peut s'inspirer du tableau ci-après :

Année	Entité bénéficiaire de la formation	Intitulé de la formation	Nbre de sessions animées	Profil des stagiaires accueillis
2019	Préfecture région Bretagne	Intégrer les RPS dans les pratiques managériales	1	Encadrants - Chefs de Service
	CNRS	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	DRJCS Bretagne	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	DDCS 56	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	DDCS 56	Initiation aux RPS	1	Membres CHSCT
2020	Université Lille 2	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	DDCS22	Intégrer les RPS dans les pratiques managériales	1	Encadrants - Chefs de Service
		Formation SSCT des	1	

	Carrefour Market  BDO	membres du CSE  Formation obligatoire des membres du CSE	  1	Membres du CSE Membres CSSCT  Membres du CSE
2021	Préfecture région Bretagne  DNP PPC  SEMIN  Ecole Centrale Lille  Carrefour Market  Université Lille	Intégrer les RPS dans les pratiques managériales  Formation SSCT des membres du CSE  Formation SSCT des membres du CSE  Formation SSCT des membres du CHSCT  Principes généraux et technicité commission CSE  Formation SSCT des membres du CHSCT	  1  1  1  2  1  2	Encadrants - Chefs de Service  Membres du CSE et Direction RH  Membres du CSE  Membres CSSCT  Membres CSE CSSCT Confirmés  Membres CHSCT
2022	Préfecture région Bretagne      ONISEP  ONG Solidarités International   Castorama	Formation initiale Assistants de Prévention  Formation continue assistants et conseillers de prévention  Initiation aux RPS  Formation DUERP des référents SSCT  Formation CSE  Formation SSCT du CSE  Formation Violences sexuelles et sexistes  Formation SSCT des membres du CSE	     1  2  1  1  1  1	Assistants de Prévention  Assistants et conseillers de Prévention  Encadrants  Référént SSCT (AP) de l'Onisep Membres du CSE Membres du CSE  Référént VSS et cellule de prévention  Membres du CSE
2023	IGN	Formation des membres du Codir de l'IGN aux RPS	1	Membres du Comité de Direction de l'IGN
2023	Préfecture région Bretagne	Formation des membres du CSA et de la F3SCT	1	Membres CSA Membres F3SCT

2023	Préfecture Morbihan	Membres des membres du CSA et de la F3SCT	1	Membres CSA Membres F3SCT
------	---------------------	---	---	------------------------------

---

### **INTERVENANT 2 : Gilles Desbordes**

Mission(s) dans le projet : **Coordinateur pédagogique et formateur principal**

Nombre d'années d'expérience depuis son entrée en vie active : 41 ans

Nombre d'années d'expérience en tant que formateur sur les thématiques du marché : 17 ans et plus de 3000 heures de formation des membres du CHSCT

### **FORMATION INITIALE et COMPETENCES DEVELOPPEES :**

- DEA politiques sociales et société option formation – Paris Panthéon Sorbonne
- Directeur de l'ADES (Institut de formation et de recherches) et enseignant ISST Strasbourg
- Président d'Accueil et Services (Institut de formation spécialisé SSCT)
- Consultant formateur certifié ICPF (Certification reconnue par le CNEFOP)
- Nombreuses Formation ANACT et INRS
- Ancien membre du CNIS (Conseil National de l'Information et de la Statistique – INSEE)
- Ancien membre de la CNS (Commission Nationale des Services – Ministère de l'Economie)
- Publications et Etudes (Conditions de travail dans les centres d'appels – Fluctuations d'activité et amplitudes de travail des salariés du commerce de détail à prédominance alimentaire...etc)

### **EXPERIENCES SIMILAIRES :**

Le candidat développera les expériences de formateur de ses intervenants sur des thématiques proches de celles relatives au marché en précisant le nombre de formations animées par année au cours des trois dernières années en précisant l'objet de la formation et le profil des stagiaires. Il peut s'inspirer du tableau ci-après :

Année	Entité bénéficiaire de la formation	Intitulé de la formation	Nbre de sessions animées	Profil des stagiaires accueillis
2019	Préfecture région Bretagne	Intégrer les RPS dans les pratiques managériales	1	Encadrants - Chefs de Service
	CNRS	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	DRJCS Bretagne	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT

	DDCS 56	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
		Initiation aux RPS	1	Membres CHSCT
2020	Université Lille 2	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	DDCS22	Intégrer les RPS dans les pratiques managériales	1	Encadrants - Chefs de Service
	Carrefour Market	Formation SSCT des membres du CSE	1	Membres du CSE Membres CSSCT
	BDO	Formation SSCT des membres du CSE	1	Membres du CSE
2021	Préfecture région Bretagne	Intégrer les RPS dans les pratiques managériales	1	Encadrants - Chefs de Service
	DNP PPC	Formation SSCT des membres du CSE	1	Membres du CSE et Direction RH
	SEMIN	Formation SSCT des membres du CSE	1	Membres du CSE Membres CSSCT
	Ecole Centrale Lille	Formation SSCT des membres du CHSCT	2	Membres CHSCT
	Carrefour Market	Principes généraux et technicité commission CSE	1	Membres CSE CSSCT Confirmés
	Université Lille	Formation SSCT des membres du CHSCT	2	Membres CHSCT
2022	Préfecture région Bretagne	Formation initiale Assistants de Prévention	1	Assistants de Prévention
		Formation continue assistants et conseillers de prévention	1	Assistants et conseillers de Prévention
		Initiation aux RPS	1	Encadrants
		Formation DUERP		

	ONISEP	des référents SSCT	2	Référent SSCT (AP) de l'Onisep
	ONG Solidarités International	Formation CSE		Membres du CSE
		Formation SSCT du CSE	1	Membres du CSE
			1	
		Formation Violences sexuelles et sexistes		Référent VSS et Membres cellule de prévention
	Castorama	Formation SSCT du CSE		Membres du CSE
			1	
2023	IGN	Formation des membres du Codir de l'IGN aux RPS	1	Membres du Comité de Direction de l'IGN
2023	Préfecture région Bretagne	Formation des membres du CSA et de la F3SCT	1	Membres CSA Membres F3SCT
2023	Préfecture Morbihan	Formation des membres du CSA et de la F3SCT	1	Membres CSA Membres F3SCT

### **INTERVENANT 3 :**

**Aline Tisseron**

Mission(s) dans le projet :

**Formateur remplaçant**

Nombre d'années d'expérience depuis son entrée en vie active : 40 ans

Nombre d'années d'expérience en tant que formateur sur les thématiques du marché : 14 ans et environ 3000 heures consacrées aux formations CHSCT

### **FORMATION INITIALE et COMPETENCES DEVELOPPEES :**

- Responsable Conditions de Travail en qualité de Secrétaire Nationale de la CFDT sur le Commerce et les services
- Gestion et organisation des 2300 mandats du secteur commerce/hacuitex de la Fédération des Services
- Formations INRS

### **EXPERIENCES SIMILAIRES :**

Le candidat développera les expériences de formateur de ses intervenants sur des thématiques proches de celles relatives au marché en précisant le nombre de formations animées par année au cours des trois dernières années en précisant l'objet de la formation et le profil des stagiaires. Il peut s'inspirer du tableau ci-après :

2021	Université Lille	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	ACPEI	Formation SSCT obligatoire des membres du CSE	1	Membres du CSE
2022	Agir et réussir	Formation SSCT des membres du CSE	1	Adhérents de l'association
2023	Préfecture Morbihan	Membres des membres du CSA et de la F3SCT	1	Membres CSA Membres F3SCT

#### **INTERVENANT 4 :**

##### **Sabine Lorente**

Mission(s) dans le projet :

##### **Formateur remplaçant**

##### **FORMATION INITIALE et COMPETENCES DEVELOPPEES :**

- Double cursus Master 2 en droit social et doctorat en psychologie

Sabine totalise plus de 1600 heures dédiées aux formations CHCT sur les 20 dernières années. Formatrice en entreprise, elle est aussi responsable associative depuis plus de 20 ans. En tant que psychologue, elle effectue des actions de formation spécialisée RPS, Handicap et Situations complexes. Elle assume des fonctions de psychologue au sein d'antennes locales de la croix rouge française.

##### **EXPERIENCES SIMILAIRES :**

2021	Université Lille	Formation SSCT des membres du CHSCT	1	Membres CHSCT
	ACPEI	Formation SSCT obligatoire des membres du CSE	1	Membres du CSE
2022	Agir et réussir	Formation SSCT des membres du CSE	1	Adhérents de l'association
2023	Préfecture Morbihan	Membres des membres du CSA et de la F3SCT	1	Membres CSA Membres F3SCT

## 9. ORGANISATION DE NANSHE EXPERTISE ET RESPECT DES ENGAGEMENTS

### ⇒ Organisation pour le présent marché & Interlocutrice dédiée :

Pour le présent marché, l'équipe dédiée est constituée d'Aline Tisseron, Gilles Desbordes, Myriam Boudouma et Sabine Lorente.

#### Le référent central est Myriam Boudouma

Le gestionnaire des projets pédagogiques est Gilles Desbordes.

Aline Tisseron et Sabine Lorente sont en capacité d'intervenir à tout moment notamment en cas de besoin de remplacement (absence maladie...etc.).

Myriam Boudouma pourra bénéficier du support de deux personnes en charge de l'administration habituées à la chaîne administrative propre aux organismes de formation.

Cette chaîne administrative opère dans trois directions :

1. L'administration des sessions de formations (Calendrier prévisionnel/ Convocations/Recueils de besoin/ Emargements/Evaluations/ Attestations de formation nominatives/ Certificats de stage...
2. L'administration des supports pédagogiques (travaux de reprographie et acheminement)
3. L'administration comptable et légale (services de contrôle de la FPC)

AF	Administration des sessions de formation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Convocations</li><li>• Emargements</li><li>• Attestations (...)</li></ul>
AP	Administration des supports pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Supports pédagogiques</li><li>• Programmes</li><li>• Archivages(...)</li></ul>
OF	Administration comptable et légale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comptabilité</li><li>• Direccte</li><li>• Correspondances (...)</li></ul>

- 1. Faire preuve de réactivité, répondre rapidement aux demandes clients (sous 48h maximum)**
  - 2. Respecter les dates convenues**
  - 3. Respecter les délais relatifs à la communication des livrables**
  - 4. Garantir l'animation et l'identité des animateurs**
  - 5. Garantir une évaluation fiable et sincère de nos actions de formation**
- Sont nos règles de gestion au quotidien !**

⇒ **Moyens mis en œuvre afin de maîtriser et de respecter les engagements relatifs aux prestations :**

Gilles Desbordes coordonne les formateurs de Nanshe Expertise selon des étapes clairement définies afin d'initier un processus d'amélioration continue de la qualité de nos formations et de justifier de notre certification auprès de l'organisme reconnu par le CNEFOP. A l'issue des travaux préparatoires, réalisés en concertation avec le client, Gilles Desbordes organise :

1. Une réunion préparatoire avec le ou les formateurs prévus
2. Une réunion quotidienne (entretien visio) avec le ou les formateurs
3. Une réunion de débriefing à l'issue immédiate de la formation avec le ou les formateurs
4. Une « réunion de revue » intégrant l'ensemble des formateurs ayant animé la même formation

A l'occasion des entretiens quotidiens, Gilles Desbordes peut être amené à valider des demandes d'organisation des travaux notamment en raison d'éléments imprévus.

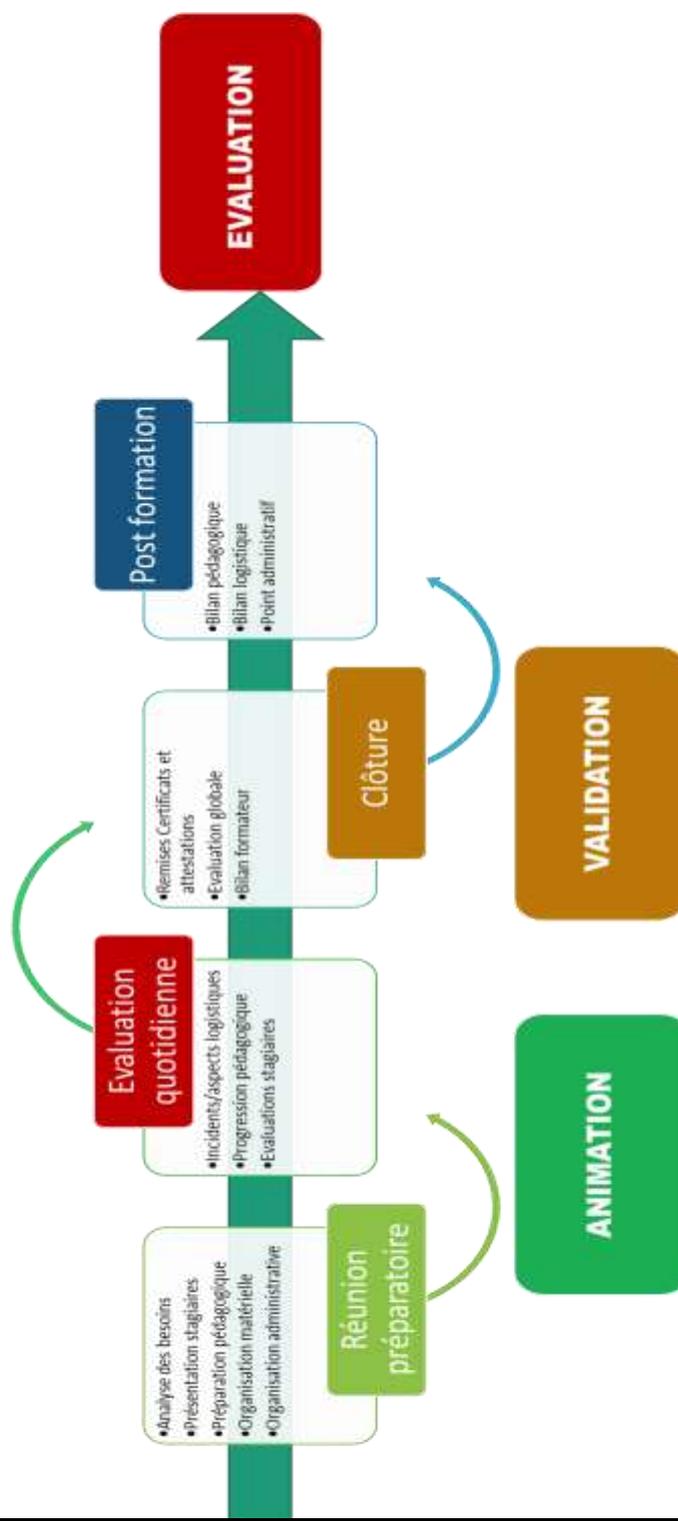
Ces validations doivent être conformes aux règles édictées par le règlement du présent marché et plus largement être en adéquation avec les desideratas du client.

Gilles Desbordes peut être amené à informer le référent du présent marché d'incident de nature à entraîner l'information la plus rapide du client (absences ou retard important des stagiaires par exemple).

**La réunion préparatoire, les entretiens quotidiens et les bilans réalisés à l'issue du stage sont normés plus plusieurs raisons :**

- **Une logique d'optimisation du temps** : Les formateurs connaissent les questions et leur ordre de passage à l'avance et peuvent préparer leur compte rendu à partir d'un outil numérique fourni par l'entreprise.
- **Une logique d'exhaustivité** : En organisant les contenus, Nanshe Expertise s'assure de pas oublier un point à l'occasion d'événements susceptibles d'en occulter d'autres.

- **Une logique comparative** : En utilisant le même process, il est possible de mesurer l'impact d'un éventuel incident sur l'action pédagogique.
- **Une logique corrective** : En disposant d'un référentiel homogène, les mesures correctives en cas d'incident peuvent être choisies avec plus de pertinence dans la mesure où celles-ci sont référencées et évaluées.
- **Une logique de traçabilité** : En disposant d'un dispositif permettant de mettre en relation l'identification d'une difficulté ou d'un incident et la mise en œuvre d'une réponse Nanshe expertise peut également mieux assumer ses choix et mesurer sa réactivité.



**Client**



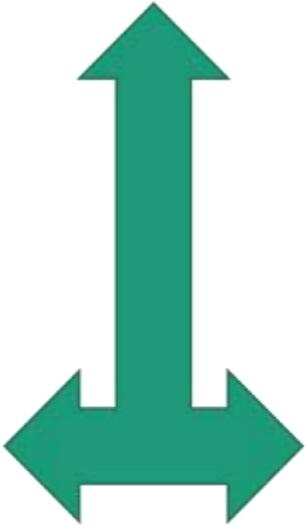
Gilles Desbordes  
Directeur associé

**Coordination pédagogique  
Nanshe Expertise**



Myriam Boudouma  
Directeur associé

**Coordination générale et  
administrative Nanshe Expertise**



- AF** Convocations, Emplacements, Attestations
- AP** Supports pédagogiques, Programmes, Archivages
- OF** Comptabilité, Directe, Correspondances

## 10. Méthodes, programmes et cahiers pédagogiques des formations :

Conformément à la méthodologie du cabinet nous construisons un pré-projet de cahier pédagogique par formation avant rencontre avec chacun de nos clients.

Ces travaux permettent à ces derniers de pouvoir disposer d'une base conforme à notre agrément et nos engagements QUALIOPi pour opérer les compléments qu'ils souhaitent apporter. Cela place notre cabinet en situation de pouvoir intervenir au plus tôt et de faire preuve de la réactivité nécessaire à la mise en place de formations répondant aux besoins des apprenants et/ou de nos clients.

Toutes les formations de Nanshe Expertise sont construites autour :

- ✓ D'un document animateur (présenté par vidéo-projecteur)
- ✓ D'un cahier pédagogique détaillant les temps, les objectifs, les méthodes et consignes d'animation par module et par séquence.
- ✓ D'un cahier des activités et exercices stagiaires
- ✓ D'un cahier des activités et exercices animateur qui comprend les corrigés
- ✓ D'un mémento qui peut être, au choix du client, consulté en ligne par le biais de codes d'accès personnels au site formation de Nanshe Expertise ou transmis par voie numérique au format PDF.

Nos cahiers pédagogiques peuvent bien entendu être amendés et retravaillés avec nos clients après l'analyse des besoins en formation lors des réunions préparatoires et le recueil des attentes et objectifs individuels de la session de formation.

Ce travail d'adaptation est particulièrement utile pour la satisfaction des stagiaires en situation de renouvellement. L'approfondissement adapté de la connaissance de certains risques professionnels au regard des situations de travail des agents est toujours apprécié.

Par ailleurs, le choix des activités, vidéos et de tout support pédagogique fait l'objet, préalablement à la première session de formation, d'une discussion avec nos clients. Ces derniers peuvent ainsi choisir la pertinence des activités et vidéos utilisées durant les sessions de formation.

Nos sessions de formation sont bien entendu adaptées aux règlements intérieurs des CST !

---

*Nous proposons différents **types d'animation pédagogique** :*

---

L'INSERM est une communauté de travail qui regroupe des agents aux réalités et identités professionnelles multiples.

Pour notre action pédagogique, la palette des risques professionnels présents est très diversifiée. A cette diversité des préoccupations se conjugue néanmoins des points de convergence autour des rôles, moyens et missions du CST et de la F3SCT en matière de SSCT et des méthodes d'analyse des situations de travail ou d'accident.

La compréhension des rôles et des enjeux, les actions à mener doivent intégrer une dimension de communication afin qu'agents et acteurs de la prévention des risques puissent appréhender l'action de ces différentes instances.

Nous proposons donc différents types d'animation pédagogique :

### **EN PRÉSENTIEL :**

#### **APPROCHE MAGISTRALE :**

Nos sessions de formation comprennent, ponctuellement, des temps d'enseignement qui nécessitent d'utiliser cette méthode. Pour autant, ces périodes sont limitées dans le temps et n'ont pour vocation que de :

- Présenter des informations nouvelles avant d'utiliser d'autres outils ou activités
- Transmettre rapidement des informations
- Fournir une vue d'ensemble du sujet
- Eveiller de l'intérêt sur un sujet

Ces périodes bénéficient d'une présentation dynamique et ne sont pas dépourvues d'interactions avec les apprenants !

#### **APPROCHE INTERROGATIVE :**

Plusieurs séquences de nos sessions de formation utilisent cette méthode pédagogique. Leur présentation est particulièrement structurée. Les formateurs interrogent les stagiaires sur leurs connaissances et leur expérience et guident leur réflexion afin de les amener à trouver des réponses et /ou des solutions. Des QUIZ, des QCM et plusieurs activités sont prévus au sein de nos sessions de formation.

#### **APPROCHE DEMONSTRATIVE :**

Nos sessions de formation prévoient l'utilisation de cette méthode pédagogique, particulièrement au sein des modules relatifs à la prévention des risques professionnels. Le ou les formateurs présentent les opérations et/ou processus en accompagnant ensuite la mise en application par les apprenants. « Faire et faire-faire » reste un excellent outil de transfert de savoir-faire et de connaissances.

#### **APPROCHE ANALOGIQUE :**

Afin de ramener, notamment, le droit du travail, le droit social et la réglementation au plus près des relations professionnelles, nos sessions de formations utilisent la méthode analogique. Notre utilisation de cette méthode reste ludique et permet un effet de dynamisation dans le processus d'apprentissage.

#### **AUTRES :**

Nos sessions de formation sont aussi construites autour des approches découvertes et actives.

Pour exemple, certaines séquences prévoient l'organisation de serious-games ainsi que des études de cas particulièrement réalistes de l'INRS.

### **EN INTÉGRANT LE NUMÉRIQUE...**

#### **SYNCHRONE :**

Nos sessions de formations prévoient des études de cas qui font appel à des outils numériques qui mettent les apprenants en situation de choisir les modalités et documents nécessaires à l'activité qui leur est proposée.

Nanshe Expertise dispose aussi d'un site web et d'une application qui permet aux stagiaires de se connecter au contenu de la formation qui leur est délivrée.

#### **ASYNCHRONE :**

Si cette solution convient à nos clients, à l'issue de chacune de nos sessions de formation, chaque stagiaire se voit remettre un code d'accès personnel à l'espace stagiaire du site web de Nanshe Expertise. Cet accès permet aux stagiaires d'accéder au contenu de la formation et de contacter, durant l'année suivant la session de formation, un formateur de l'entreprise directement sur le site internet, par mail ou par téléphone.

#### **APPROCHES ORIGINALES :**

Nos sessions de formation peuvent prévoir, lorsque la demande nous est formulée ou lorsque le nombre de stagiaires s'y prête, l'organisation de serious games (jeux sérieux). Les thèmes des serious games sont variés et choisis en fonctions des secteurs et des réalités professionnelles des apprenants.

#### **APPROCHES LUDIQUES :**

Nos sessions de formations sont conçues autour d'activités, d'exercices et d'études de cas pratiques qui sont particulièrement ludiques pour les participants.

---

*Nous traduisons les besoins et objectifs exprimés par les stagiaires et  
**l'INSERM** en programme de formation et mise en place de parcours  
individualisés !*

---

Même réglementée, chaque formation fait l'objet au préalable d'une analyse des besoins du client. Cette analyse part des pièces de marché mais est complétée utilement par les réunions préparatoires et les échanges. Cette analyse permet de planifier et de déterminer les besoins en formation et en apprentissage et de mettre en place, avant le début de la session de formation, des parcours individualisés :

1. Etablissement du diagnostic de situation
2. Identification des profils des bénéficiaires
3. Définition des objectifs
4. Définition des bénéfices
5. Etablissement d'un planning prévisionnel

**Notre capacité à analyser les besoins en formation et en apprentissage entre dans le cadre des éléments ayant conduit à notre certification qualité QUALIOPi auprès de l'ICPF.**

Avant chaque session de formation, les stagiaires sont sollicités afin de répondre à un questionnaire qui a pour vocation d'estimer le niveau des participants, leur expérience, de connaître leur milieu professionnel et de recueillir leurs attentes et leurs besoins.

Chaque journée de formation débute, de plus, par un quart d'heure d'échanges sur le contenu de la formation de la journée précédente. Ce temps a pour vocation d'identifier les difficultés d'apprentissage et/ou de compréhension rencontrés par les apprenants et de les résoudre afin de permettre au groupe d'avancer ensemble sereinement.

---

***Nous vérifions l'impact de nos formations !***

---

Nos sessions de formation prévoient des temps d'évaluation des connaissances qui prennent la forme, en général, de QUIZ et QCM.

De plus, Nanshe Expertise réalise systématiquement des évaluations « à chaud » de ses formations par le biais de questionnaires qui sont proposés aux apprenants à la fin de la session de formation.

Ces questionnaires permettent de mesurer :

1. Les conditions de travail
2. La qualité de l'animation et des méthodes pédagogiques utilisées
3. La qualité du programme ainsi que de chaque module de la formation suivie
4. L'efficacité de la formation (attentes satisfaites ou non)
5. Les propositions d'axes d'amélioration

**Un questionnaire de satisfaction spécifique est aussi transmis au donneur d'ordre.**

Un questionnaire d'évaluation « à froid » est transmis entre trois et six mois après la fin de la formation aux stagiaires afin de pouvoir mesurer les effets de la formation lors du retour à l'emploi.

**A l'issue de chaque session de formation, Nanshe Expertise transmet au client un « bilan de la session de formation », réalisé par le formateur au regard des évaluations fournies par les stagiaires.**

**Une fois par an, Nanshe Expertise transmet au client un bilan qui réalise un état, entre autre statistique, de la satisfaction des stagiaires et du déroulement général des sessions de formation.**

***Par ailleurs, le règlement intérieur des activités de formation et un registre de réclamation sont tenus à disposition des stagiaires durant la session de formation. Chaque fiche de réclamation fait l'objet d'un traitement et d'une réponse de la part du Président de Nanshe Expertise. Le client est informé du nombre de fiches remplies par les stagiaires ainsi que des réponses apportées et/ou des actions qui ont été menées !***

---

*Les modalités et moyens du suivi de nos stagiaires post-stage sont organisés !*

---

### **Descriptif des modalités de l'accompagnement et illustration des sollicitations pouvant être prises en charge**

La SAS NANSHE EXPERTISE ouvre un espace personnel à tous ses stagiaires (l'accès peut-être anonymisé) sur son site internet dédié. Cet espace est ouvert pour une période de 12 mois à l'issue de l'action de formation. Ce site permet une consultation et une utilisation sur tous les formats d'écran et système d'exploitation pouvant se connecter à internet. Il permet de contacter la SAS Nanshe Expertise.

A minima, chaque stagiaire y retrouve ses documents pédagogiques de stage. Parmi ces derniers, des éléments, notamment des éléments juridiques ou statistiques peuvent être réactualisés sans frais.

Les stagiaires peuvent ou non selon le choix du client et du stagiaire être prévenus par mail de cette mise à jour.

Le stagiaire peut également demander des éclaircissements ou des précisions sur des éléments de contenu du programme de formation.

La SAS ne réalise pas de prestation de conseil juridique (activité réglementée) mais peut apporter des précisions, des compléments ou des outils complémentaires sur les points qui entrent dans le cadre du programme de la formation suivie.

La SAS répond dans un délai de 7 jours aux demandes. Si une demande sort du cadre de l'accompagnement prévu, la SAS en informe le demandeur qui peut en retour faire une réclamation. Cette réclamation donne lieu à une réponse dont le client est informé.

Le client est informé de la nature des demandes et des suites données à l'issue de la période de suivi sous forme d'un bilan récapitulatif.

L'identité des stagiaires réalisant des demandes n'est pas dévoilée.

Chaque stagiaire, en recevant ses identifiants et codes personnels, est invité à respecter l'intégrité du site et à adopter un comportement adéquat.

La durée de l'accompagnement est de 12 mois à compter de la fin de la session de formation.

Acteurs de l'accompagnement : Tous les formateurs habilités à former des stagiaires sur la formation concernée peuvent être appelés à répondre.

L'email peut être utilisé dans quelques cas, tout comme le téléphone notamment lorsque l'écrit numérique n'est pas adapté (publique en situation de handicap ou absence d'équipement de la part du stagiaire).

---

## PROGRAMME DE LA FORMATION

---

**PROGRAMME**  
**FORMATION INITIALE DES MEMBRES de la F4SCT de l'INSERM (DR Nord-Ouest)**  
**3 JOURS/ 21 heures**  
**(Fonction Publique d'Etat, Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation)**

Cette formation de 21 heures permet aux participants d'être en capacité de maîtriser le fonctionnement d'une F4SCT en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, et de développer, au sein de l'INSERM, une culture de prévention des risques professionnels.

**PROFILS DES STAGIAIRES :** Membres de la F4SCT

**PREREQUIS :** Aucun

**MATERIEL REQUIS :** Aucun en présentiel

**OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :**

1. Maîtriser le rôle, les missions et le champ d'intervention des membres de la F4SCT en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail dans le cadre la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de l'Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 et du décret du 7 juillet 2021.
2. Situer l'action de la F4SCT dans l'action d'évaluation et de prévention des risques professionnels
3. Acquérir des méthodes d'observation et d'analyse des situations et des conditions de travail
4. Acquérir des méthodes d'analyse des risques professionnels et de mise en place de mesure de correction et de prévention
5. Savoir impulser et développer une culture de prévention des risques professionnels au sein de l'INSERM
6. Acquérir les méthodes et outils d'intervention nécessaires aux missions des membres de la F4SCT
7. Connaître et s'appuyer sur les ressources internes et externes afin de développer une politique de prévention

**PROGRESSION PEDAGOGIQUE :**

**Module 0 : Ouverture de la session de formation**

**Jour 1 (0h30)**

**Séquence 1 :** Lancement de la session de formation

**Module 1 : Cadre réglementaire en matière de prévention des risques professionnels**

**Jour 1 (3h00)**

**Séquence 1 :** Introduction au contexte réglementaire en matière de Santé, Sécurité, conditions de travail et médecine préventive dans la Fonction Publique de l'Etat (Décrets et partie 4 du Code du Travail)

**Séquence 2 :** Le cadre spécifique à l'Inserm en matière d'organisation de la santé et de la sécurité au travail et les ressources documentaires

**Séquence 3 :** Rôle, missions et articulations entre les différents acteurs de la prévention des

risques professionnels au sein de l'INSERM

**Module 2 : Rôle, missions, attributions et moyens de la F4SCT Jour 1 (3h30)**

**Séquence 1 :** Organisation, rôle et missions de la F4SCT

**Séquence 2 :** Les attributions de la F4SCT

**Séquence 3 :** Les moyens à disposition de la F4SCT (Autorisations spéciales d'absence, contingent d'heures, déplacements, formation...)

**Module 3 : Les conditions de travail Jour 2 (3h30)**

**Séquence 1 :** Retour sur travaux

**Séquence 2 :** Les conditions de travail et les conditions d'exécution du travail (*Analyse d'un poste de travail d'après l'outil ITAMAMI*)

**Séquence 3 :** Connaître les familles de risques professionnels (mécaniques, physiques, chimiques, biologiques, radiologiques, psychologiques.../Focus sur les risques professionnels au sein de l'INSERM)

**Séquence 4 :** La protection des personnes vulnérables (politique handicap de l'INSERM et mesures particulières de protection de la maternité)

**Séquence 5 :** Etapes clés d'une démarche de prévention (L'agent et le dragon)

**Séquence 6 :** Processus d'un incident/accident et Identification d'une situation à risque

**Module 4 : Prévenir, gérer les RPS et participer à l'amélioration de la QVT Jour 2-1H30**

**Séquence 1 :** Risques psychosociaux et Qualité de vie au travail de quoi parle-t-on ? (*Les 6 facteurs de risques psychosociaux QUIZ*)

**Séquence 2 :** Les enjeux de la prévention des risques psychosociaux

**Séquence 4 :** Le cadre réglementaire dans la Fonction Publique de l'Etat et au sein de l'INSERM

**Module 5 : Violences sexuelles et sexistes, harcèlement, discriminations, de quoi parle-t-on ? Jour 2- 1H30**

**Séquence 1 :** Définition des VSS, des faits de harcèlement, des discrimination et caractéristiques du risque Approche juridique et textes réglementaires

**Séquence 2 :** Impacts et enjeux de la prévention des VSS

**Séquence 3 :** Identifier et orienter les cas selon le dispositif de prévention de l'INSERM (*QCM*)

**Module 6 : Agir pour la prévention des risques professionnels dans le cadre du fonctionnement de la F4SCT Jour 3 (3h30)**

**Séquence 1 :** Organisation des travaux de la F4SCT (Visites de site, groupes de travail, Enquêtes, droit de retrait de droit d'alerte pour danger grave et imminent)

**Séquence 2 :** Outils et documentations (DUERP, Papripact, RSU, Base de données sociales, registre SST, registre danger grave et imminent, rapport annuel du médecin du travail, fiches de risques, plan de formation à l'hygiène et à la sécurité...)

**Séquence 3 :** Le rôle des membres et les informations et consultations obligatoires de la F4SCT

**Séquence 4 :** Le fonctionnement de la F4SCT (*De l'établissement de l'ODJ à la communication des relevés de décisions*)

**Séquence 5 :** Serious game (Organisation d'une réunion de la F4SCT)

**Module 7 : La prévention des risques professionnels Jour 3 (3h00)**

**Séquence 1:** Analyse d'une situation de travail (ITAMAMI)

**Séquence 2 :** L'arbre des causes et methodologies de resolutions de problems (MRP): Des méthodes d'analyse des accidents du travail

**Séquence 3 :** L'arbre des causes : Expérimentation

**Séquence 5** : Analyse des accidents du travail : Expérimentation (*d'après l'outil interactif de l'INRS « Accident sur commande*)

**Evaluation de la session de formation**

**Jour 3 (0h30)**

**Séquence 1** : Evaluation et recueil de l'expression des stagiaires

## ORGANISATION :

### Moyens d'encadrement :

Nanshe expertise dispose de plusieurs formateurs disposant des compétences et de l'expérience nécessaires à la réalisation de cette session de formation.

Myriam Boudouma, Gilles Desbordes, titulaire d'un DEA politiques sociales et société option formation sont proposés comme formateurs.

### Moyens pédagogiques et techniques :

- Accueil des stagiaires dans une salle et un établissement dédiés à la formation
- Supports de formation projetés
- Exposés théoriques
- Etude de cas
- Mise en situation
- Serious Game
- 2 QUIZ/ 2 QCM
- Remise de codes d'accès individuels, à l'issue de la formation, permettant d'accéder au contenu de la formation sur l'espace réservé à nos stagiaires sur le site nanshe-expertise.com
- Possibilité de contacter, durant l'année suivant la formation, un formateur de l'entreprise afin d'obtenir toute information ou explication relative à la formation délivrée et/ou à son application.

### **Dispositif de suivi de l'exécution (1) et de l'évaluation des résultats de la formation (2) :**

- Feuilles de présence
- Formulaire d'évaluation de la formation
- Attestation d'assiduité
- Attestation de fin de formation
- Certificat de stage
- QUIZ/ QCM

### **Remarque :**

Afin de faciliter, par les participants, l'assimilation de certaines notions juridiques, la partie 4 du Code du Travail est traitée tout au long de la formation.



**NANSHE EXPERTISE**

Déroulé pédagogique

# "Formation des membres de la F4SCT de l'INSERM"

**NANSHE EXPERTISE**  
16, Boulevard Saint Germain  
CS 70514  
75237 Paris Cedex 05

*Réalités et agilités du dialogue social*

**3 jours/ 21 heures**

## Déroulé pédagogique de la session de formation

### SOMMAIRE

#### **Module 0 : Ouverture de la session de formation** **Jour 1 (0h30)**

**Séquence 1** : Lancement de la session de formation

#### **Module 1 : Cadre réglementaire en matière de prévention des risques professionnels** **Jour 1 (3h00)**

**Séquence 1** : Introduction au contexte réglementaire en matière de Santé, Sécurité, conditions de travail et médecine préventive dans la Fonction Publique de l'Etat (Décrets et partie 4 du Code du Travail)

**Séquence 2** : Le cadre spécifique à l'Inserm en matière d'organisation de la santé et de la sécurité au travail et les ressources documentaires

**Séquence 3** : Rôle, missions et articulations entre les différents acteurs de la prévention des risques professionnels au sein de l'INSERM

#### **Module 2 : Rôle, missions, attributions et moyens de la F4SCT** **Jour 1 (3h30)**

**Séquence 1** : Organisation, rôle et missions de la F4SCT

**Séquence 2** : Les attributions de la F4SCT

**Séquence 3** : Les moyens à disposition de la F4SCT (Autorisations spéciales d'absence, contingent d'heures, déplacements, formation...)

#### **Module 3 : Les conditions de travail** **Jour 2 (3h30)**

**Séquence 1** : Retour sur travaux

**Séquence 2** : Les conditions de travail et les conditions d'exécution du travail (*Analyse d'un poste de travail d'après l'outil ITAMAMI*)

**Séquence 3** : Connaître les familles de risques professionnels (mécaniques, physiques, chimiques, biologiques, radiologiques, psychologiques.../Focus sur les risques professionnels au sein de l'INSERM)

**Séquence 4** : La protection des personnes vulnérables (politique handicap de l'INSERM et mesures particulières de protection de la maternité)

**Séquence 5** : Etapes clefs d'une démarche de prévention (L'agent et le dragon)

**Séquence 6** : Processus d'un incident/accident et Identification d'une situation à risque

#### **Module 4 : Prévenir, gérer les RPS et participer à l'amélioration de la QVT** **Jour 2 (1H30)**

**Séquence 1** : Risques psychosociaux et Qualité de vie au travail de quoi parle-t-on ? (*Les 6 facteurs de risques psychosociaux QUIZ*)

**Séquence 2** : Les enjeux de la prévention des risques psychosociaux

**Séquence 4** : Le cadre réglementaire dans la Fonction Publique de l'Etat et au sein de l'INSERM

#### **Module 5 : Violences sexuelles et sexistes, harcèlement, discriminations, de quoi parle-t-on ?**

**Jour 2 (1H30)**

**Séquence 1** : Définition des VSS, des faits de harcèlement, des discriminations et caractéristiques du risque Approche juridique et textes réglementaires

**Séquence 2** : Impacts et enjeux de la prévention des VSS

**Séquence 3** : Identifier et orienter les cas selon le dispositif de prévention de l'INSERM (*QCM*)

#### **Module 6 : Agir pour la prévention des risques professionnels dans le cadre du fonctionnement de la F4SCT** **Jour 3 (3h30)**

**Séquence 1** : Organisation des travaux de la F4SCT (Visites de site, groupes de travail, Enquêtes, droit de retrait de droit d'alerte pour danger grave et imminent)

**Séquence 2** : Outils et documentations (DUERP, Papripact, RSU, Base de données sociales, registre SST, registre danger grave et imminent, rapport annuel du médecin du travail, fiches de risques, plan de formation à l'hygiène et à la sécurité...)

**Séquence 3** : Le rôle des membres et les informations et consultations obligatoires de la F4SCT

**Séquence 4 :** Le fonctionnement de la F4SCT (*De l'établissement de l'ODJ à la communication des relevés de décisions*)

**Séquence 5 :** Serious game (Organisation d'une réunion de la F4SCT)

**Module 7 : La prévention des risques professionnels** **Jour 3 (3h00)**

**Séquence 1:** Analyse d'une situation de travail (ITAMAMI)

**Séquence 2 :** L'arbre des causes et methodologies de resolutions de problems (MRP): Des méthodes d'analyse des accidents du travail

**Séquence 3 :** L'arbre des causes : Expérimentation

**Evaluation de la session de formation** **Jour 3 (0h30)**

**Séquence 1 :** Evaluation et recueil de l'expression des stagiaires

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 1-AM	<b>MODULE 0 : DEMARRER LA SESSION</b>	<p>Fiche de présentation stagiaire, chevalets nominatifs, programme de la formation</p>  
9H00- 09H30	Séquence 1	
S1 = 0H30	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Accueil des stagiaires. Règlement des questions administratives. Introduction de la session. Installation de la confiance et de la dynamique de groupe. Exprimer ses attentes. Se projeter dans le déroulement de la formation.</p> <p><b>Méthode :</b></p> <p>Café et thé d'accueil. Présentation des animateurs. Gestion des questions administratives. Présentation des stagiaires (tour de table). Mise en place du cadre de la formation (règles de vie de groupe).</p> <p><b>Consignes animateurs</b></p> <p>Il convient d'attacher de l'importance à ce temps d'accueil, de présentation afin d'instaurer un climat de confiance. L'animateur doit s'assurer d'avoir à disposition le matériel pour cette séquence (fiche de présentation stagiaire, chevalets nominatifs, programme de la formation).</p>	

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 1-AM	<b>MODULE 1 : RÔLE ET MISSIONS DE LA F4SCT</b>	
09H30-10H30	Séquence 1 : Introduction au contexte règlementaire en matière de Santé, Sécurité, conditions de travail et médecine préventive dans la Fonction Publique de l'Etat (Décrets et partie 4 du Code du Travail)	
S1=1H00	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Cerner au préalable la connaissance et l'expérience des stagiaires. Acquérir le cadre règlementaire en matière de SSCT au sein de la Fonction Publique de l'Etat (Option Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Cette séquence se déroule en trois mouvements différents : Introduction historique, apports règlementaires et échanges avec les participants.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>L'animateur veille à favoriser la libre expression des stagiaires afin de leur permettre de relier les règles avec leurs réalités de terrain.</p>	Document animateur

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 1-AM	<b>MODULE 1 : RÔLE ET MISSIONS DE LA F4SCT</b>	
10H30-11H30	Séquence 2 : Le cadre spécifique à l'Inserm en matière d'organisation de la santé et de la sécurité au travail et les ressources documentaires	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Cerner au préalable la connaissance et l'expérience des stagiaires. Acquérir le cadre spécifique à l'INSERM en matière de prévention des risques professionnels.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports règlementaires et pédagogiques relatifs au cadre spécifique à l'INSERM en matière de prévention des risques professionnels.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>Cette séquence doit permettre aux stagiaires d'inscrire leurs actions futures au sein de l'organisation en matière de prévention au sein de l'INSERM. Des disparités de connaissances entre stagiaires peuvent exister. L'animateur veille à valoriser les compétences de chacun des participants et les échanges d'expériences.</p>	Document animateur  QCM

S2=1H00		
---------	--	--

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 1-AM	<b>MODULE 1 : RÔLE ET MISSIONS DE LA F4SCT</b>	
11H30-12H30	Séquence 3 : Rôle, missions et articulations entre les différents acteurs de la prévention des risques professionnels au sein de l'INSERM	
S2=1H00	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Cartographier les différents acteurs de la prévention des risques professionnels au sein de l'INSERM. Acquérir les rôles, missions ainsi que les articulations entre les différents acteurs de la prévention des risques professionnels au sein de l'INSERM.</p> <p><b>Méthode :</b></p> <p>Participative et apports règlementaires.</p> <p><b>Consignes animation :</b></p> <p>L'animateur sollicite les stagiaires afin de cartographier les acteurs de la prévention des risques au sein de l'INSERM. Les rôles et missions de chacun sont ensuite abordés afin de permettre aux stagiaires d'imaginer les articulations entre les différents acteurs. L'animateur apporte les explications, corrections et compléments nécessaires.</p>	Document animateur

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 1-PM	<b>MODULE 1 : RÔLE ET MISSIONS DE LA F4SCT</b>	
13H30-14H30	Séquence 1 : Organisation, rôle et missions de la F4SCT	
	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Cerner au préalable la connaissance et l'expérience des stagiaires. Identifier la F4SCT parmi les IRP. Cerner le champ d'action de la F4SCT.</p> <p><b>Méthode :</b></p> <p>Chaque sous-groupe se voit remettre des post-it de couleur afin de trouver les 4 institutions représentatives du personnel les plus courantes et de leur attribuer une étiquette identifiant leur action. Apports pédagogiques relatifs au rôle et missions de la F4SCT.</p> <p><b>Consignes animation :</b></p> <p>Les disparités de connaissances entre stagiaires sont fréquentes. L'animateur veille à valoriser les compétences</p>	Document animateur Post-it Cahier des activités

S1=1H00	de chacun des participants et les échanges d'expériences.	
---------	---	--

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 1-PM 14H30-16H00	<b>MODULE 1 : RÔLE ET MISSIONS DE LA F4SCT</b> Séquence 2 : Les attributions de la F4SCT	Document animateur QUIZ « Qui fait quoi ? » Cahier des activités
S2=1H30	<p><b>Objectifs :</b> Identifier les articulations entre les attributions des membres de la F4SCT et celles des membres du CSAE. Identifier le rôle des autres membres et acteurs. Identifier le champ d'intervention du CST &amp; F3SCT.</p> <p><b>Méthode :</b> En 3 phases « vécu-règle-rapprochement » par exercice et mise en situation ». Il s'agit de partir du vécu ou des convictions des stagiaires afin d'aborder les attributions réelles de la F4SCT. Il est important d'approcher l'aspect législatif avec méthode et apport magistral puis de permettre aux stagiaires d'expérimenter au travers d'exercices (QUIZ « qui fait quoi ») qui permettent de relier les règles présentées avec la réalité de leur collectivité.</p> <p><b>Consignes animation :</b> L'animateur prendra le temps, sur cette séquence, d'interroger les stagiaires sur leur expérience et leur représentation de la F4SCT mais aussi de vérifier leur compréhension des items.</p>	

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 1 PM 16H00-17H00	<b>MODULE 1 : RÔLE ET MISSIONS DU CST &amp; F3SCT</b> Séquence 3 : Les moyens à disposition de la F4SCT (Autorisations spéciales d'absence, contingent d'heures, déplacements, formation...)	Document animateur
	<p><b>Objectifs :</b> Faire le point sur les connaissances des stagiaires. Cartographier les moyens dont disposent les membres de la F4SCT. Prendre connaissance de la législation relative aux moyens attribués à la F4SCT. S'approprier les divers items et en comprendre l'utilité et la destination.</p> <p><b>Méthode :</b> Apports règlementaires. La présentation est étayée d'exemples (formateur et stagiaires). Ces échanges sont nécessaires afin de consolider les acquisitions de la formation.</p> <p><b>Consignes d'animation :</b> Traiter en premier lieu du fonctionnement des autorisations</p>	

S3=1H00	spéciales d'absence afin de libérer l'attention des stagiaires sur les autres moyens à disposition des membres de la F4SCT.
---------	---

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 AM 9H00-9H15	<b>MODULE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> Séquence 1 : Retour sur les travaux de la veille <i>Exercice d'éveil au choix de l'animateur.</i>	
S6=15mns	<p><b>Objectifs :</b> Vérifier la bonne perception des travaux de la veille. Observer les rapports entre individus au sein du groupe. Mesurer les éventuelles difficultés rencontrées par certains stagiaires.</p> <p><b>Méthode :</b> L'animateur présente le slide vide à l'écran. Les stagiaires notent leurs impressions sur des post-it qui sont ensuite placés sur le tableau. Il propose au groupe que si plusieurs participants identifient une difficulté, cela fasse l'objet d'un retour sur le sujet.</p> <p><b>Consignes animation :</b> L'animateur appuie sur le fait que la critique positive est importante et constitue une aide pour l'animation. Cela peut aboutir à un éclaircissement individuel ou permettre au groupe d'avancer sans que certains se sentent abandonnés face à une difficulté.</p>	

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 AM 9H15-9H45	<b>MODULE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> Séquence 2 : Les conditions de travail et les conditions d'exécution du travail	<p>Document animateur Cahier des activités Post-it Paper board</p> 
	<p><b>Objectifs :</b> Comprendre et s'appropriier le concept des conditions de travail. Comprendre et s'appropriier les conditions d'exécution du travail.</p> <p><b>Méthode :</b> Exercice « Marguerite des conditions de travail ». L'animateur propose à chaque stagiaire de réfléchir aux mots et/ou idées qui correspondent, d'après sa représentation, aux conditions de travail et de les inscrire sur des post-it. Les mots et/ou idées sont ensuite recensées et ordonnées par</p>	

S2=0H30	<p>thèmes sur le paper-board. L'animateur affiche ensuite au tableau la marguerite et complète, si nécessaire, les items qui n'ont pas été évoqués.</p> <p>L'animateur présente ensuite les slides et interroge les stagiaires sur les conditions d'exécution du travail au sein de leur établissement.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>Il convient de laisser le temps de la réflexion aux stagiaires avant d'exposer le contenu de la marguerite des conditions de travail. Il est nécessaire de vérifier, autour de l'exercice, que tous les stagiaires ont assimilés les apports de cette séquence. Cette séquence a aussi pour vocation de permettre l'expression des stagiaires sur leur sentiment et leur ressenti de l'état des lieux de leur collectivité. Les stagiaires d'un même établissement peuvent avoir des avis différents, l'animateur sera donc vigilant à la libre expression de chacun.</p>
---------	---

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 AM	<b>MODULE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	
09H45- 11H00	Séquence 3: Connaître les familles de risques professionnels (mécaniques, physiques, chimiques, biologiques, radiologiques, psychologiques.../Focus sur les risques professionnels au sein de l'INSERM)	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Donner aux stagiaires une vision large et exhaustive de l'étendue des risques professionnels. Permettre aux stagiaires de se repérer dans les types de risques professionnels. Donner des clés de lecture pour des recherches futures. Aborder la mise en œuvre d'une démarche de prévention construite et organisée.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Présentation magistrale (risques mécaniques, physiques, chimiques, risques biologiques, radiologiques, psychologiques, focus risques professionnels spécifiques à l'INSERM) et projection vidéo suivie d'un débriefing.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>L'animateur veillera à la libre expression des stagiaires qu'il</p>	<p>Document animateur</p> <p>Vidéo INRS « le stockage des produits chimiques »</p>

S3=1H15	sollicitera afin qu'ils repèrent, parmi les familles de risques présentées, celles auxquelles les salariés de leur collectivité sont exposés.
---------	---

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 AM	<b>MODULE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	
11H00- 11H30	Séquence 4 : La protection des personnes vulnérables (politique handicap de l'INSERM et mesures particulières de protection de la maternité)	
S4= 0H30	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Comprendre la réglementation générale en matière de protection des personnels atteints d'un handicap et de protection de la maternité sur les lieux de travail. Inscrire ses actions au sein des dispositifs internes à l'INSERM</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports règlementaires et échanges entre participants.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes d'animation :</u></b></p> <p>Après avoir présenté le contenu, l'animateur sollicite les stagiaires afin d'avoir un retour de leur vécu professionnel et de favoriser la corrélation entre les règles et les pratiques en milieu de travail.</p>	

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 AM	<b>MODULE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	
11H30- 12H00	Séquence 5 : Etapes clés d'une démarche de prévention	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Intégrer la notion de risque professionnel. S'approprier les étapes clés d'une démarche de prévention.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports techniques et méthodologiques.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>L'animateur présente les slides concernées et vérifie la compréhension et l'appropriation, par les stagiaires, des divers items.</p>	Document animateur

S5=0H30	L'animateur sollicite les stagiaires afin d'avoir un retour de leur vécu professionnel et de favoriser la corrélation entre les règles et les pratiques au sein de leur collectivité.
---------	---

HORAIRE DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3 AM	<b>MODULE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	
12H00-12H30	Séquence 6 : Processus d'un incident & Identification d'une situation à risque	
S6=0H30	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Comprendre les processus de dynamique accidentelle. Identifier une situation à risque et les pistes d'action de prévention. Acquérir une méthode de réflexion.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports techniques et méthodologiques au travers de slides interactifs.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes d'animation :</u></b></p> <p>En sous-groupe, l'animateur demande aux stagiaires de proposer, en s'appuyant sur les 9 étapes clefs d'une démarche de prévention, une action de prévention relative à « la situation de l'agent et du dragon ».</p>	<p>Document animateur Cahier des activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les 9 principes de prévention appliqués à la situation de L'agent et le dragon</li> <li>- Les 9 principes de prévention appliqués à un produit dangereux</li> </ul>

HORAIRE DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 PM	<b>MODULE 4 : PREVENIR, GERER LES RPS ET PARTICIPER A L'AMELIORATION DE LA QVT</b>	
13h30-14H00	Séquence 1: RPS et QVT, de quoi parle-t-on ? ( <i>Les 6 facteurs de RPS</i> )	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Comprendre les articulations entre RPS et QVT Comprendre le côté multifactoriel des six facteurs de risques psychosociaux. Comprendre les items inhérents à chacun des facteurs de risques psychosociaux. Reconnaître les symptômes les plus courants consécutifs à une exposition aux RPS.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports méthodologiques et échanges avec les participants.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>L'animateur présente les slides concernées et vérifie la</p>	<p>Document animateur Cahier des activités (La roue de la QVT) Vidéo du SFP « Mais que faire pour lutter contre les TMS »</p>

S1=1H30	<p>compréhension et l'appropriation, par les stagiaires, des divers apports.</p> <p>Après un rapide tour historique et juridique sur l'évolution des notions RPS et QVT, il interroge les stagiaires sur leur perception des composantes des RPS.</p> <p>Après avoir présenté le contenu technique, l'animateur sollicite les stagiaires afin d'avoir un retour de leur vécu professionnel et de favoriser la corrélation entre les règles et les pratiques en milieu de travail.</p>	
HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 PM	<b>MODULE 4 : PREVENIR, GERER LES RPS ET PARTICIPER A L'AMELIORATION DE LA QVT</b>	
14H00-14H30	Séquence 2 : Les enjeux humains, économiques et organisationnels des RPS	
S2=0H30	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Comprendre les répercussions des RPS et les divers enjeux de la prévention des risques psychosociaux.</p> <p><b>Méthode :</b></p> <p>Apports techniques et méthodologiques, suivis d'expérimentations assistées.</p> <p><b>Consignes animation :</b></p> <p>Il est nécessaire de laisser le temps aux stagiaires de s'interroger seul sur les enjeux et répercussions des RPS. L'animateur propose aux stagiaires de réfléchir à ces sujets et de remplir la « marguerite des enjeux ». Les échanges en grand groupe permettent aux stagiaires de compléter la marguerite des enjeux. Cette expérimentation en grand groupe permet à l'animateur d'identifier les éventuelles difficultés d'appropriation et d'y remédier en apportant les corrections et/ou les items manquants.</p>	<p>Document animateur</p> <p>Cahier des activités (Marguerite des enjeux)</p>

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 PM	<b>MODULE 4 : PREVENIR, GERER LES RPS ET PARTICIPER A L'AMELIORATION DE LA QVT</b>	
14H30-15H00	Séquence 4 : Le cadre juridique règlementaire dans la Fonction Publique de l'Etat et au sein de l'INSERM	
	<p><b>Objectifs :</b></p> <p>Acquérir le cadre juridique relatif aux risques psychosociaux. Comprendre les possibilités de répercussions pénales, pour la structure, l'employeur, l'encadrement et les personnels. Situer sa profession au cœur de l'enquête « <i>Conditions de travail - RPS de la Dares</i> ».</p> <p>Acquérir le cadre et les dispositifs de prévention internes à l'INSERM.</p> <p><b>Méthode :</b></p> <p>Apports techniques et QUIZ.</p>	<p>Document animateur</p> <p>Cahier des activités (QUIZ)</p>

S4=1H30	<p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>Les stagiaires n’ont pas tous le même niveau de connaissance en matière de droit et d’organisation du système judiciaire français. L’animateur prend soin de vérifier la compréhension, par les stagiaires, des différents items présentés.</p> <p>Il propose ensuite aux sessionnaires de répondre au QUIZ.</p> <p>Les échanges et discussions sont souvent très nombreux au cours de cette séquence.</p> <p>L’animateur veille à la libre expression des stagiaires mais aussi à ce que la séquence ne dépasse pas le temps qui lui est imparti.</p>
---------	--

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2 PM	<b>MODULE 5 : VSS, HARCELEMENT, DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?</b>	Document animateur
15H00-15H30	Séquence 1 : Définition des VSS et caractéristiques du risque (Approche juridique des VSS et textes règlementaires)	
S1=0H30	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Cerner au préalable la connaissance et l’expérience des stagiaires.</p> <p>Faire le point sur les connaissances des élus.</p> <p>Cartographier les textes qui encadrent la prévention des VSS</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports règlementaires. Chaque stagiaire s’exprime individuellement sur sa représentation et son expérience des VSS.</p> <p>Le formateur apporte les corrections et/ou explications complémentaires.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes d’animation :</u></b></p> <p>Le formateur nourrit sa présentation d’exemples afin de permettre aux stagiaires de relier les règles de droit avec la réalité.</p>	

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2-PM	<b>MODULE 5 : VSS, HARCELEMENT, DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?</b>	Document animateur
15H30-16H00	Séquence 2 : Impacts et enjeux de la prévention des VSS	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs:</u></b></p> <p>Identifier les impacts des VSS.</p> <p>Comprendre les enjeux de la lutte contre les VSS.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>En 3 phases « vécu-règle-rapprochement » par exercice et</p>	

S3= 0H30	<p>mise en situation ». Il s'agit de partir du vécu ou des convictions des stagiaires afin d'aborder les impacts et les enjeux de la prévention des VSS.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>L'animateur interroge les élus sur leurs réalités et vérifie leur compréhension des items.</p>
----------	---

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 2-PM	<b>MODULE 5 : VSS, HARCELEMENT, DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?</b>	
16H00-17H00	Séquence 3 : Identifier et orienter les cas selon le dispositif de prévention de l'INSERM (QCM)	
S3= 1H00	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Faire le point sur les connaissances des stagiaires. Permettre aux stagiaires de découvrir et de s'inscrire au sein de l'organisation en matière de prévention au sein de l'INSERM. Identifier et orienter les cas selon de dispositif de prévention de l'INSERM.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports règlementaires et QCM</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes d'animation :</u></b></p> <p>Le formateur nourrit sa présentation d'exemples afin de permettre aux stagiaires de relier les règles avec la réalité. Il propose ensuite aux stagiaires de s'exercer, par groupes de deux, à la qualification de situations (VSS, harcèlement moral, harcèlement discriminatoire...).</p> <p>Le formateur propose ensuite à chaque sous-groupe de motiver sa proposition de réponse en grand groupe et apporte les explications ou corrections qui pourraient s'avérer nécessaires.</p>	Document animateur QCM « Analyse »

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3-AM	<b>MODULE 6 : AGIR POUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CADRE DU FONCTIONNEMENT DE LA F4SCT</b>	
09H00-09H45	Séquence 1 : Organisation des travaux de la F4SCT (Visites de site, groupes de travail, Enquêtes, droit de retrait et droit d’alerte pour danger grave et imminent)	
S5= 0H45	<p><b><u>Objectifs :</u></b>            Acquérir une méthodologie de visites de sites et de services qui garantisse la traçabilité des travaux.            Comprendre le fonctionnement des groupes de travaux de l’INSERM et leurs articulations avec la F4SCT.            Comprendre l’organisation et les travaux relatifs à une enquête consécutive à un accident de travail.            Maîtriser les règles du droit de retrait.            Maîtriser la mise en œuvre d’un droit d’alerte pour danger grave et imminent.</p> <p><b><u>Méthode :</u></b>            Apports règlementaires et échanges avec les participants.</p> <p><b><u>Consignes d’animation :</u></b>            Le formateur nourrit sa présentation d’exemples afin de permettre aux stagiaires de relier les règles avec la réalité.            Le formateur veille à ne pas dépasser le temps imparti pour cette séquence.</p>	Document animateur

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3-AM	<b>MODULE 6 : AGIR POUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CADRE DU FONCTIONNEMENT DE LA F4SCT</b>	
09H45-10H15	Séquence 2 : Outils et documentations (DUERP, Papripact, RSU, Base de données sociales, registre SST, registre danger grave et imminent, rapport annuel du médecin du travail, fiches de risques, plan de formation à l’hygiène et la sécurité...)	
	<b><u>Objectifs :</u></b>	Document

S2= 0H45	<p>Découvrir la documentation et registres obligatoires à disposition des membres de la F4SCT. Comprendre la place des membres de la F4SCT au sein du DUERP.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports règlementaires et échanges avec les participants.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes d'animation :</u></b></p> <p>Le formateur donne toute explication sur la structure et le contenu du DUERP. Il vérifie la compréhension, par les stagiaires du DUERP et nourrit sa présentation d'exemples afin de permettre aux stagiaires de relier les règles avec la réalité.</p>	<p>animateur Avec l'accord de l'INSERM : Présentation du DUERP de l'INSERM</p>
----------	--	--

HORAIRE DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET Outils
Jour 3-AM	<b>MODULE 6 : AGIR POUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CADRE DU FONCTIONNEMENT DE LA F4SCT</b>	
10H15-11H00	Séquence 3 : Le rôle des membres et les informations et consultations obligatoires de la F4SCT	
S3= 0H45	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Comprendre le rôle des membres de la F4SCT. Différencier les informations des consultations de la F4SCT</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports règlementaires Vécu ou apprentissage/ Règle/Rapprochement</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes d'animation :</u></b></p> <p>A ce stage de la formation, les stagiaires devraient être en capacité de faire appel à leur mémoire afin de différencier un certain nombre d'items qui relèvent soit d'une simple information soit d'une consultation de la F4SCT. Le formateur apporte les explications et ou corrections nécessaires.</p>	<p>Document animateur VRAI/FAUX « Qui fait quoi »</p>

HORAIRE DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET Outils
Jour 3-AM	<b>MODULE 6 : AGIR POUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CADRE DU FONCTIONNEMENT DE LA F4SCT</b>	
11H00-11H30	Séquence 4 : Le fonctionnement de la F4SCT ( <i>De l'établissement de l'ODJ à la communication des relevés de décisions</i> )	
		Document

S4= 0H30	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Comprendre le fonctionnement de la F4SCT. Intégrer les particularités de fonctionnement de la F4SCT prévus par le règlement du CSAE.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports règlementaires.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes d’animation :</u></b></p> <p>Cette séquence prépare la séquence suivante. Pour le bon déroulement de la phase de mise en pratique, le formateur doit s’assurer que les stagiaires sont maîtrisant des règles de fonctionnement de la F4SSCT.</p>	animateur
----------	--	-----------

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3-AM	<b>MODULE 6 : AGIR POUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CADRE DU FONCTIONNEMENT DE LA F4SCT</b>	
11H30-12H30	Séquence 5 : Serious game (organisation d’une réunion de la F4SCT)	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Amener le groupe à s’organiser à l’occasion de la mise en situation. Mettre en pratique les apprentissages des séquences précédentes afin de consolider les acquisitions de la formation.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>L’animateur propose la mise en situation visant l’organisation de la réunion et la rédaction du PV. Les stagiaires ont libre choix de choisir leur rôle. Le formateur distribue les dossiers relatifs au contexte de la mise en situation ainsi que les feuilles de route des participants. L’animateur propose ensuite au groupe, à l’issue de la réunion, de débriefer sur le déroulement de la réunion.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>Ces travaux doivent permettre de sensibiliser les participants à l’articulation entre les missions des membres de la F4SCT et le fonctionnement de l’institution. L’animateur doit s’assurer d’avoir à disposition le matériel pour cette</p>	Document animateur Dossiers relatifs à la mise en situation Feuilles de route Badges Chevalets

S5= 1H00	séquence (Dossiers, feuilles de route, badges, chevalets) pour l'organisation de la réunion du CHSCT). Le temps de préparation conseillé est de 15 minutes.
----------	--

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3-AM	<b>MODULE 7 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	
13H30-14H15	Séquence 1 : Analyse d'une situation de travail (ITAMAMI)	
	<p><b>Objectifs :</b> Expérimenter l'analyse d'un poste de travail. Adopter, pour ce faire, une méthode de travail. Expérimenter la mise en œuvre d'actions de prévention. Comprendre l'importance d'obtenir l'adhésion du groupe.</p> <p><b>Méthode :</b> Les stagiaires s'exercent à l'analyse d'un poste de travail et à l'identification d'actions de prévention.</p> <p><b>Consignes d'animation :</b> En sous-groupe, l'animateur propose la projection d'une situation de travail proposée par l'INRS ou l'ANACT -Votre F4SCT vous a donné pour mission d'analyser un poste de travail en utilisant la méthode ITaMaMi. -En vous appuyant sur la grille d'analyse, recueillez les informations nécessaires à l'analyse du poste concerné. -Situez les éventuels intervenants dans et hors de l'établissement. L'animateur distribue les grilles d'analyse et affiche au tableau les consignes. Chaque sous-groupe présente ses travaux aux sessionnaires. La restitution doit faire l'objet d'attention afin de favoriser la libre expression de chacun. L'animateur peut s'appuyer sur la correction proposée par l'INRS ou l'ANACT (selon la vidéo retenue). Puis, toujours en sous-groupe, l'animateur présente les</p>	<p>Document animateur Cahier des activités et des exercices</p> <p>Vidéo de l'ANACT « Le colis » Ou Vidéo de l'INRS « Fabrice »</p>

S1=0H45	<p>consignes suivantes:          « Votre F4SCT vous avait donné pour mission d’analyser un poste de travail en utilisant la méthode ITaMaMi.          -Vous identifiez maintenant les points sur lesquels il pourrait y avoir une action à mener ou une amélioration à apporter.          Chaque sous-groupe présente ensuite la restitution de ses travaux aux sessionnaires.</p>
---------	--

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3 PM	<b>MODULE 7 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	
14H15-15H30	Séquence 2 : L’arbre des causes et methodologies de resolutions de problems (MRP): Des méthodes d’analyse des accidents du travail	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs :</u></b></p> <p>Comprendre et acquérir des méthodes d’analyse qualitative des accidents de travail.            Comprendre les processus de dynamique accidentelle.            Identifier une situation à risque et les pistes d’action de prévention.            Acquérir une méthode de réflexion.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Apports pédagogiques relatifs aux types d’accidents du travail et à la méthode d’analyse.            Apports techniques et méthodologiques, suivis d’expérimentations assistées.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>1. En sous-groupe, l’animateur demande aux stagiaires de proposer, en s’appuyant sur les 9 étapes clefs d’une démarche de prévention, une action de prévention relative à « la situation de l’agent et du dragon ».            2. Il est nécessaire de laisser le temps aux stagiaires d’appréhender la méthode et de s’approprier les 3 types de liaisons de l’arbre des causes.</p>	<p>Document animateur            Cahier des activités            (Monsieur Tout Le Monde et l’affaire de la tarte aux pommes ratée)</p>

S2=1H15	<p>Ensuite, les expérimentations en grand groupe permettent d'identifier les éventuelles difficultés d'appropriation et d'y remédier collectivement.</p> <p>3. Le formateur propose aux stagiaires d'étudier « l'affaire de la tarte aux pommes ratées » en utilisant l'ISHIKAWA</p>
---------	--

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3 PM	<b>MODULE 7 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	
15H30-16H30	Séquence 3: L'arbre des causes : Expérimentation	
	<p style="text-align: center;"><b><u>Objectifs:</u></b></p> <p>S'approprier et expérimenter l'arbre des causes.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Méthode :</u></b></p> <p>Mises en situation et restitutions. Projection vidéo.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>L'animateur affiche au tableau des cas pratiques simples. Il propose ensuite des échanges en grand groupe et reprend, si nécessaire, la méthode. La dernière mise en situation est plus complexe et nécessite que les stagiaires travaillent en sous-groupe. La restitution de chacune des analyses sera effectuée auprès de tout le groupe. L'animateur présente ensuite la correction et fourni les explications nécessaires. La séquence se termine par la projection d'une vidéo de la journée internationale de la</p>	<p>Document animateur Cahier des activités Vidéo « La mauvaise petite voix » de la journée internationale de la prévention</p>

S3= 1H00	prévention « La mauvaise petite voix »
----------	--

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3 PM	<b>MODULE 7 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	
15H30-16H30	Séquence 3 : Analyse des accidents du travail: Expérimentation	
	<p><b><u>Objectifs :</u></b> Vérifier la bonne compréhension des stagiaires de l'arbre des causes et de l'analyse des accidents du travail en tant qu'outils de prévention.</p> <p><b><u>Méthode :</u></b> Après les apports méthodologiques et théoriques précédents, les stagiaires mettent en œuvre leurs connaissances au moyen d'une mise en situation.</p> <p><b><u>Consignes animation :</u></b> L'animateur distribue les textes des exercices « Faits et interprétations » et corrige les résultats en grand groupe. Puis, après avoir créé plusieurs sous-groupes, l'animateur propose le visionnage de la vidéo « accident sur commande ». Il informe le groupe que l'objectif de l'exercice est d'analyser un accident du travail et de réaliser l'arbre des causes correspondant. La moitié des groupes est chargée de réaliser un arbre des causes de bas en haut, l'autre moitié de droite à gauche. Puis, chaque sous-groupe engage les discussions nécessaires afin de décider des actions de prévention à mettre en œuvre.</p>	<p>Document animateur Cahier des activités Vidéo « Accident sur commande » de l'INRS Post it Feuilles de paper-board ou tables</p>

S3=1H00	<p>Chaque sous-groupe présente ses conclusions à la totalité des stagiaires.</p> <p>L'animateur prend soin de reprendre les présentations en veillant à la liberté d'expression des stagiaires.</p>
---------	---

HORAIRES DUREE	DEROULEMENT	SUPPORTS ET OUTILS
Jour 3 PM	MODULE 8: EVALUATION DE LA SESSION	
16H30- 17H00	Séquence 1	
	<p style="text-align: center;"><b>Objectifs :</b></p> <p>Vérifier l'atteinte des objectifs de la session de formation et la satisfaction des stagiaires.</p> <p style="text-align: center;"><b>Méthode :</b></p> <p>L'animateur demande aux participants, de remplir individuellement la fiche prévue aux fins d'évaluation.</p> <p>En complément, le formateur inscrit les trois questions suivantes au tableau et lance un tour de table en notant les remarques des stagiaires au tableau.</p> <p><i>Quels sont les points sur lesquels vous avez le sentiment d'avoir progressé ?</i></p> <p><i>En quoi cette formation vous a-t-elle aidé ?</i></p> <p><i>Quels sont les points qui ne vous semblent toujours pas clairs et pour lesquels vous souhaitez un travail d'approfondissement ?</i></p> <p>L'animateur note les éléments prépondérants pour son bilan.</p> <p>Avant de clore la session, les animateurs donnent la parole aux stagiaires qui le souhaiteraient et donnent eux même leur sentiment sur la session. Il remercie les stagiaires pour leur présence et leur participation.</p>	<p>Feuilles d'évaluations de la session de formation</p> <p>Attestations de présence</p> <p>Attestation de fin de formation</p> <p>Certificat de stage</p>

S1=1H00	<p style="text-align: center;"><b><u>Consignes animation :</u></b></p> <p>Vérifier que tous les stagiaires ont leurs affaires. Vérifier que tous les stagiaires ont les coordonnées et identifiants de Nanshe Formation. Vérifier que tous les stagiaires ont reçu leur attestation de présence.</p>
---------	--

Fin de la session de formation

## 11. EXEMPLE DE CAHIER D'ACTIVITES

**FORMATION INITIALE DES MEMBRES  
DE LA F4SCT  
en matière de Santé, Sécurité et conditions de Travail**

# Cahier des activités & exercices

<p>La F3SCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.</p>	<p>L'agent chargé du secrétariat administratif ne participe pas aux débats de la F3SCT mais dispose d'une voix consultative.</p>
<p>La F3SCT est informée des visites des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.</p>	<p>Les CSA peuvent être amenés à siéger en formation conjointe.</p>
<p>Le médecin du travail assiste de plein droit aux séances de la F3SCT.</p>	<p>La F3SCT coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène, à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.</p>
<p>Le CSA a aussi pour vocation la défense de tous les agents sauf ceux de droit privé.</p>	<p>La F3SCT doit veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.</p>
<p>La F3SCT contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à disposition et/ou placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure.</p>	<p>La F3SCT enquête en cas de danger grave et imminent.</p>
<p>L'expert de la F3SCT, invité par les représentants du personnel titulaires, n'assiste qu'à la partie des débats relatives aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles sa présence a été requise.</p>	<p>La lettre de mission de l'ISST fait l'objet d'une consultation de la F3SCT</p>
<p>La F3SCT peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.</p>	<p>Le remplaçant du Président de la F3SCT doit être choisi parmi ceux exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilités.</p>
<p>Le médecin du travail peut proposer la création de F3SCT supplémentaires.</p>	

<p>Les membres de la F3SCT sont soumis à une obligation de discrétion vis-à-vis des informations et documents dont ils sont destinataires.</p>	<p>Le règlement intérieur du CSA doit prévoir les modalités de désignation et la durée du mandat du Secrétaire du Comité.</p>
<p>En cas de partage égal des voix des membres de la F3SCT, l'avis est réputé avoir été donné, ou la proposition formulée.</p>	<p>Les avis de DGI doivent être consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre de la F3SCT.</p>
<p>La F3SCT ne peut pas réaliser de visites sur les lieux de télétravail.</p>	<p>La F3SCT procède régulièrement à des visites des services. La délégation de la formation spécialisée doit comprendre, au moins, le Président et des représentants du personnel.</p>
<p>Tous les agents n'ont pas la possibilité d'exercer un droit de retrait.</p>	<p>Un registre de santé et sécurité au travail doit être ouvert dans chaque service.</p>
<p>Si les représentants du personnel émettent un avis unanimement défavorable sur un point nécessitant une délibération, le CSA est de nouveau consulté sur ce point dans un délai compris entre 8 et 30 jours.</p>	<p>La F3SCT est convoquée au moins 3 fois par an.</p>
<p>La réunion de la F3SCT ne peut pas avoir lieu si plus de la moitié des représentants du personnel sont absents.</p>	<p>Les réunions du CSA ne peuvent se tenir par visio-conférence qu'à titre exceptionnel ou lorsque la situation le justifie.</p>
<p>La convocation et l'ordre du jour de la réunion de la F3SCT sont transmis simultanément aux membres de la formation spécialisée.</p>	<p>Le Président du CSA doit communiquer par écrit, dans un délai de deux mois, les suites données aux propositions et aux avis du CSA.</p>

**Vous êtes en réunion préparatoire. Les participants ont recensé un certain nombre de questions à poser.  
A votre avis, quels sont les points qui peuvent être traités par le CSA ou la F3SCT?**

	Sujet	CSA	F3SCT	Sujet	CSA	F3SCT
1	Renouvellement du bail des bureaux Place de Paimpol et Quimper			Plan d'études sur les risques, les postes et les conditions de travail au sein de l'établissement de Morlaix		
2	Désagréments occasionnés par la reprise du marché de nettoyage par la société Peaunette			Exercices d'évacuation au sein des locaux de travail		
3	Climatisation défaillante au niveau des locaux de la Butte. Provocation de malaises et de coups de chaleur avec intervention des pompiers			Travaux en cours dans l'enceinte du bâtiment administratif de Rennes		
4	Maintenance des toilettes Hommes/Femmes réservées aux agents			Salle de repos de l'établissement Saint Antoine sans fenêtre d'aération		
5	Point sur les effectifs			Surcroît d'activité lié à l'absentéisme		
6	Présentation du Papripact			Ergonomie des bureaux		
7	Point sur la régularisation du paiement des heures supplémentaires des agents de sécurité			Calendrier des visites de contrôle des systèmes de climatisation		
8	Présence de rongeurs au sein des locaux de Lorient			Conditions d'accueil du public et sécurité des agents		

	Fait	Interprétation
Une omission dangereuse		
Le piéton devait être dans le passage protégé		
L'organisation de la circulation était insuffisante		
Nous avons constaté un défaut dans le plan de jalonnement		
Il a changé de file sans assez de précaution		
Il n'a pas appliqué le code de la route		
Il a tourné à gauche sans prévenir		
Elle a négligé de mettre sa ceinture		
Elle conduisait trop vite		
Sa formation à la conduite était insuffisante		
Sa conduite était dangereuse		
Il n'a pas respecté un stop		
Non utilisation des EPI mis à sa disposition		
Nous avons constaté une absence de glissière		
Son analyse était incorrecte		
Le bas-côté de la route était mal entretenu		

<b>Identité</b>
Nom :
Age :
Sexe :
Ancienneté :
Qualifications professionnelles :
Parcours professionnel :
Lieu de travail principal et+ :

<b>Tâche</b>
Travail prescrit :
Travail réel :
Avec qui ?

<b>Matériel</b>
Type :
Importance
Produits utilisés
Energie
Fonctionnement
Degré de vétusté
Utilisé ou mis à disposition

<b>Milieu</b>
Environnement du poste de travail :
Ambiance (bruit, chaleur, luminosité...)
Horaires de travail
Cadences
Rémunération
Communication au sein de l'établissement

**Identité**

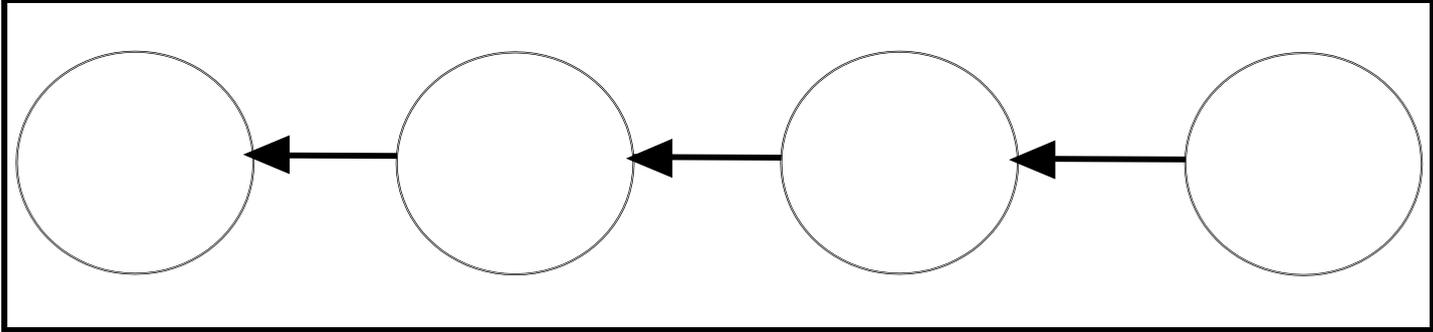
Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age : 40 ans  
 Qualifications professionnelles : Comptable  
 Lésions et conséquences : Entorse du poignet droit  
 Activité principale: Administratif  
 Date : Le 22 mars 2005  
 Lieu : Site de La Herse Les Eaux

**Recueil des faits**

Monsieur Tout Le Monde, comptable au sein du bâtiment administratif de la Herse Les Eaux ..... comme le sol était mouillé ce jour-là, la victime a glissé et s’est blessée après être tombée au sol à l’entrée du bâtiment.....

**Variation**

**Schéma**



**Identité**

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age : 41 ANS  
 Qualifications professionnelles : Chef transport  
 Lésions et conséquences : Luxation de l'épaule droite  
 Activité principale : Logistique  
 Date : Le 22 mars 2006  
 Lieu : Zone de livraison

**Recueil des faits**

Monsieur Tout Le Monde est chef transport... Parce-que le cariste titulaire était absent et qu'il n'y avait pas de cariste disponible alors qu'il fallait effectuer un chargement urgent, le chef d'équipe a conduit lui-même le chariot automoteur.....

**Variation**

**Schéma**

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde

Age : 42 ANS

Qualifications professionnelles : Ouvrier de maintenance des bâtiments

Lésions et conséquences : Fracture du bras gauche

Activité principale : Maintenance intérieure

Date : Le 22 mars 2007

Lieu : Chantier de construction des locaux annexes de la Préfecture

## Recueil des faits

Monsieur Tout Le Monde est ouvrier de maintenance des bâtiments... De fortes pluies étaient tombées depuis 48 heures. L'effondrement du terrain se produit peu après qu'un engin fut passé au bord de la profonde tranchée qui n'avait pas été boisée. Monsieur Tout Le Monde a chuté dans la tranchée.....

## Variation

## Schéma

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde

Age : 43 ANS

Qualifications professionnelles : Vérificateur des opérations commerciales douanières

Lésions et conséquences : Entorse du genou

Activité principale: Contrôles extérieurs

Date : Le 22 mars 2008

Lieu : Route de l'orme

## Recueil des faits

Monsieur Tout Le Monde, vérificateur des opérations commerciales douanières.....Il a été amené à se déplacer à pieds parce-que son véhicule est tombé panne. Il a glissé sur le sol mouillé.....

## Variation

## Schéma

**Identité**

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age : 44 ANS  
 Qualifications professionnelles : Conducteur d'engins  
 Lésions et conséquences : Traumatisme crânien  
 Activité principale: Conduite d'engins sur chantiers  
 Date : Le 22 mars 2009  
 Lieu : Chantier du touquet

**Recueil des faits**

Monsieur Tout Le Monde est conducteur d'engins.....Il est arrivé en retard car il y avait du brouillard sur la route. Monsieur Tout- Le-Monde a oublié de mettre son casque de travail et n'a pas changé ses chaussures.....

**Variation**

**Schéma**

**Identité**

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age : 45 ANS  
 Qualifications professionnelles : Opérateur  
 Lésions et conséquences : Panari  
 Activité principale: Prélèvements d'échantillons de matières ou de produits  
 Date : Le 22 mars 2010  
 Lieu : Laboratoire de Thiers

**Recueil des faits**

Monsieur Tout-Le-Monde est opérateur..... En effectuant un prélèvement à l'aide d'une seringue sur le lot de sauce 1276, il s'est piqué au pouce gauche. La piqure n'a pas fait l'objet de soins et la plaie s'est infectée. La victime a un panari.

**Variation**

**Schéma**

**Identité**

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age : 46 ANS  
 Qualifications professionnelles : RRH  
 Lésions et conséquences : Plusieurs côtes fêlées  
 Activité principale: Administratif  
 Date : Le 22 mars 2011  
 Lieu : Boulevard Octopus

**Recueil des faits**

Monsieur Tout-Le-Monde RRH.....Un accident de la circulation avait provoqué un attroupement sur la chaussée à quelques mètres de son lieux de travail. Comme cet accident n'avait pas été signalé, un deuxième accident se produisit.....

**Variation**

**Schéma**

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
Age : 47 ANS  
Qualifications professionnelles : Technicien  
Lésions et conséquences : Intoxication  
Activité principale: Maintenance  
Date : Le 22 mars 2012  
Lieu : Local A du bâtiment C

## Recueil des faits

Monsieur Tout-Le-Monde est chargé de la maintenance des systèmes d'aération des locaux A, B et C..... le système d'aération étant tombé en panne dans le local A, il est intervenu, mais du gaz s'était accumulé faute d'aération. Comme le dépanneur ne portait pas d'appareil respiratoire, il a été intoxiqué.

## Variation

## Schéma

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age : 48 ANS  
 Qualifications professionnelles : Chargé de la gestion des archives  
 Lésions et conséquences : Coupure au coude  
 Activité principale : Administratif  
 Date : Le 22 mars 2013  
 Lieu : Site administratif de Brest

## Recueil des faits

Monsieur Tout-Le-Monde est chargé de la gestion des archives... Parce-qu'il était nouveau à son poste de travail et qu'il n'avait pas reçu de consigne de travail à ce poste, il a déplacé seul la photocopieuse et s'est blessé au coude droit au cours de cette opération...

## Variation

## Schéma

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age : 49 ANS  
 Qualifications professionnelles : Electricien  
 Lésions et conséquences : Fracture de la main gauche  
 Activité principale: Dépannages  
 Date : Le 22 mars 2014  
 Lieu : Chantier d'Italie

## Recueil des faits

Monsieur Tout-Le-Monde est électricien... Les travaux étaient urgents et tous les camions étaient utilisés. La vitesse de ces derniers était accrue...Une collision a eu lieu entre deux camions....

## Variation

## Schéma

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde

Age : 50 ANS

Qualifications professionnelles : Chargé du secrétariat

Lésions et conséquences : Fracture des vertèbres

Activités principales: Administratif/ Relations avec les usagers

Date : Le 22 mars 2015

Lieu : Etablissement de Trinité

## Recueil des faits

Monsieur Tout-Le-Monde est chargé du secrétariat... ..... Debout sur un tabouret, Il consulte un dossier stocké en hauteur. Tout à coup, le téléphone sonne et M. Tout le Monde, oubliant sa position, tend machinalement la main afin de saisir le téléphone placé sur son bureau tout proche. Il tombe sur son bureau et se fracture plusieurs vertèbres.

## Variation

## Schéma

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde

Age : 51 ANS

Qualifications professionnelles : Ouvrier Mécanicien

Lésions et conséquences : Amputation de la jambe

Activité principale : Extraction de roches

Date : Le 22 mars 2016

Lieu : Carrière du Bergot

## Recueil des faits

Monsieur Tout-Le-Monde, ouvrier mécanicien dans une carrière d'extraction de production de roches, surveillait le tapis convoyeur qui achemine les pierres extraites vers un concasseur. Constatant un engorgement survenu dans la trémie d'alimentation, il s'est rendu directement dans le tunnel abritant cette trémie. Contrairement à l'habitude, il n'a pas utilisé la passerelle située à plusieurs mètres de l'ouverture d'entrée de la trémie et spécialement prévue pour une intervention de ce type. Laisant le convoyeur en marche, il a tenté de débloquer manuellement les pierres dans la trémie en se servant d'une tige métallique. En exerçant un effort pour débloquer les pierres avec une tige métallique, l'ouvrier s'est trouvé dans une position difficile: Debout devant la trémie, sur un sol glissant et s'agrippant à un flanc de celle-ci. Soudain son pied a glissé, provoquant sa chute au cours de laquelle sa jambe a été happée par le tambour de retour, en mouvement et accessible, du tapis convoyeur. Grièvement blessée, la victime a du être amputée.

## Variation

## Schéma

A partir de du compte rendu d'accident suivant, repérez les expressions et/ou les mots qui relèvent de l'interprétation ou du jugement de valeur des faits qui ont eu lieu!

## Identité

Victime : Monsieur Tout-Le-Monde  
Age : 52 ANS  
Qualifications professionnelles : Jardinier  
Lésions et conséquences : Rupture des vertèbres cervicales, décès  
Activité principale: Espaces vert  
Date : Le 22 mars 2017  
Lieu : Parc de stockage

## Recueil des faits

Monsieur Tout-Le-Monde ayant à livrer trois sapins de 8 mètres de haut, il s'est rendu sur le parc de stockage. Pour charger le camion, le grutier dépose les sapins sur le plateau du camion et les dispose de son mieux. M. RODRIGUEZ se tenait sur le camion pour parfaire la mise en place. Il apparaît immédiatement que ce travail était particulièrement dangereux du fait que les déplacements de la victime s'effectuaient sur des bâches en plastiques mouillées déposées au fond du camion, alors qu'il pleuvait.

La victime était habituée à ce genre de travail, mais le jour de l'accident, elle effectuait ce travail de nuit en raison du retard de la mise en place de l'espace de Noël. M. RODRIGUEZ n'était pas habitué à travailler de nuit, il devait donc être fatigué, ce qui explique qu'il ait eu du mal à garder son équilibre. De plus, on peut penser que l'âge de la victime a pu jouer dans cet accident, car ce travail demande agilité et souplesse. Le fait est que, après avoir aidé à disposer les sapins sur le plateau du camion, M. RODRIGUEZ a perdu l'équilibre en ripant maladroitement sur les bâches. Il est tombé à la renverse d'une hauteur de 1,80 m, sa tête heurtant le sol en premier.

## Variation

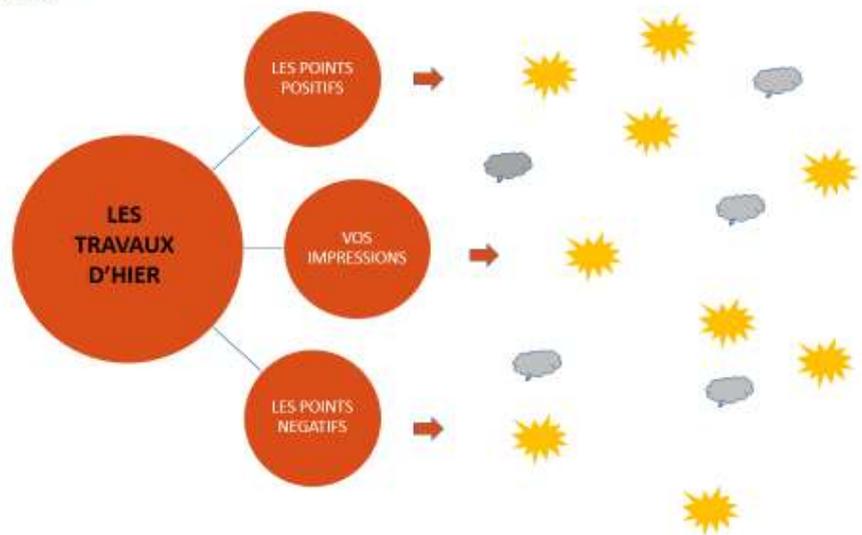
## Schéma

**NAN** *S* **HE EXPERTISE** TM

## 12. EXEMPLE D'UN EXTRAIT D'UN DOCUMENT ANIMATEUR



### Flash back



### 3. La prévention des risques professionnels



#### 3.1 Les principes généraux de prévention

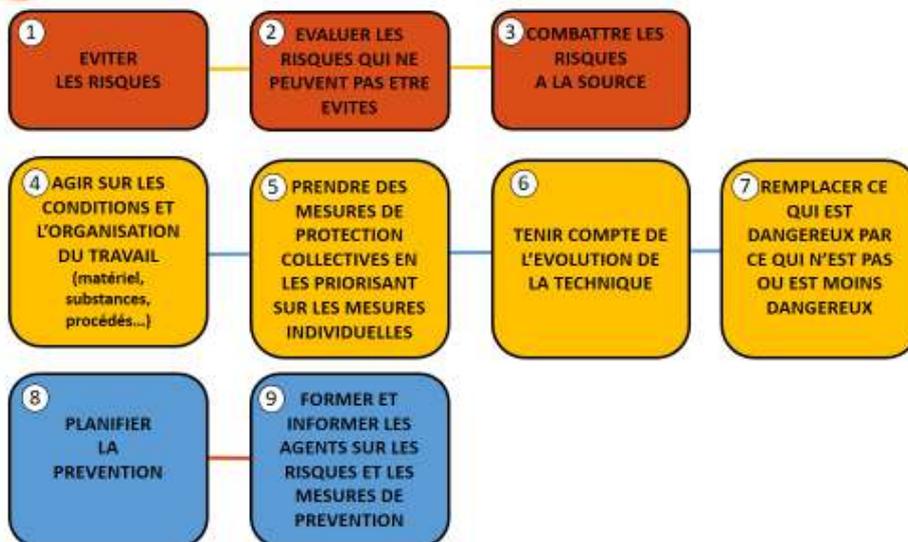
Qu'est ce qu'un risque professionnel?

Les risques professionnels peuvent se définir par l'ensemble des menaces qui présentent un risque pour la santé des agents dans le cadre de leur activité professionnelle.



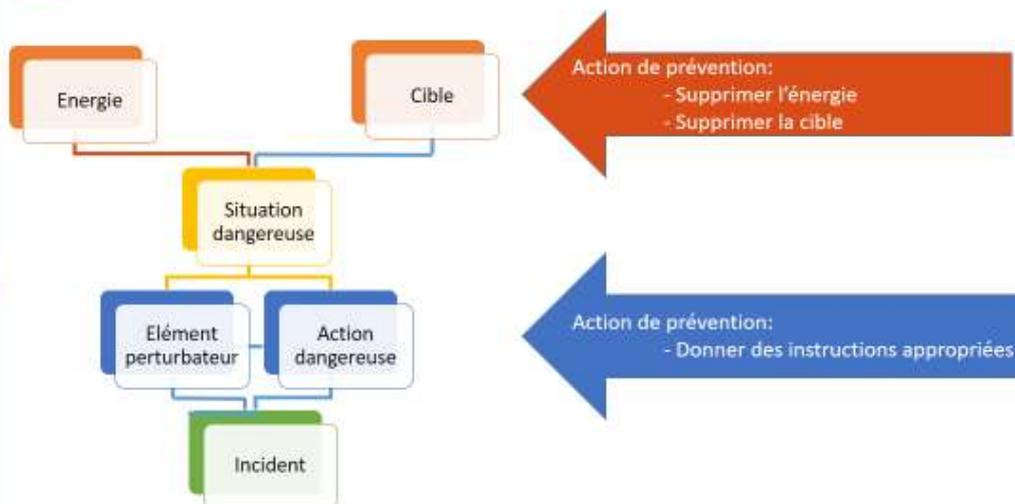
### 3.1 Les principes généraux de prévention

Etapes clés d'une démarche de prévention: Etat des lieux, Analyse, Evaluation, Définition d'un plan d'action, mise en œuvre et suivi



### 3.1 Les principes généraux de prévention

Processus d'un incident

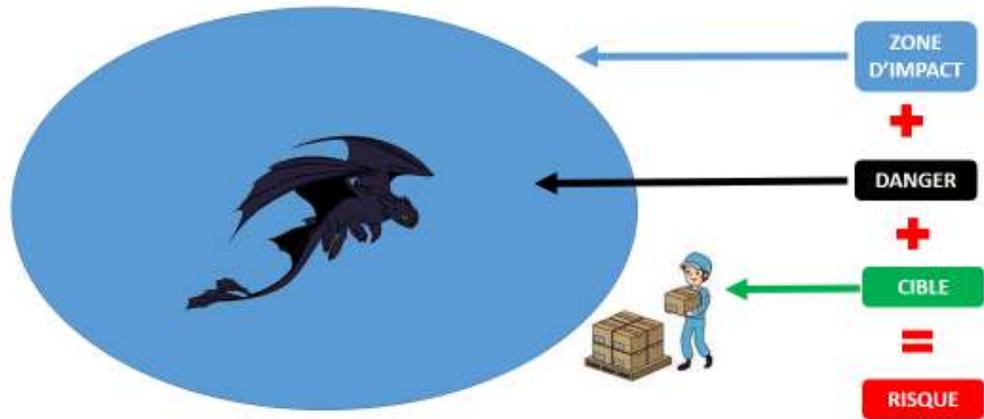


Objectif: Interruption du processus de dynamique accidentelle!



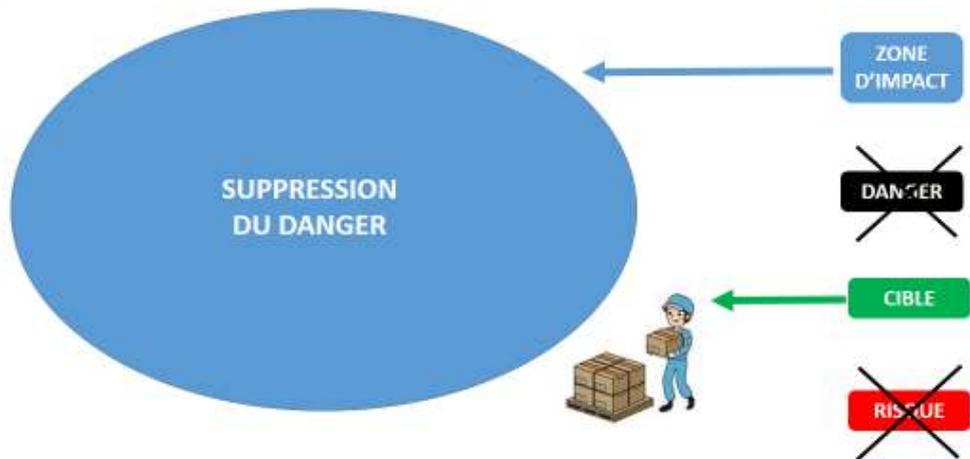
### 3.1 Les principes généraux de prévention

Identification d'une situation à risque



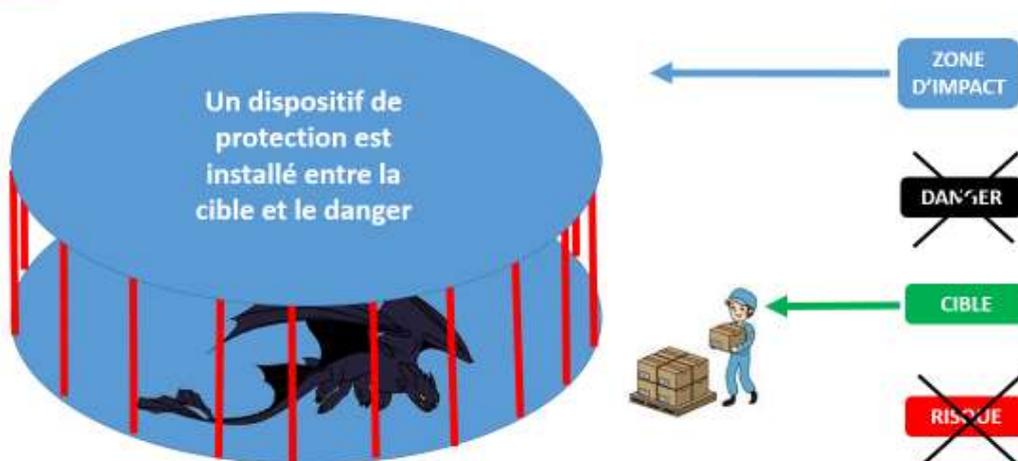
### 3.1 Les principes généraux de prévention

Action de prévention: Suppression du danger!



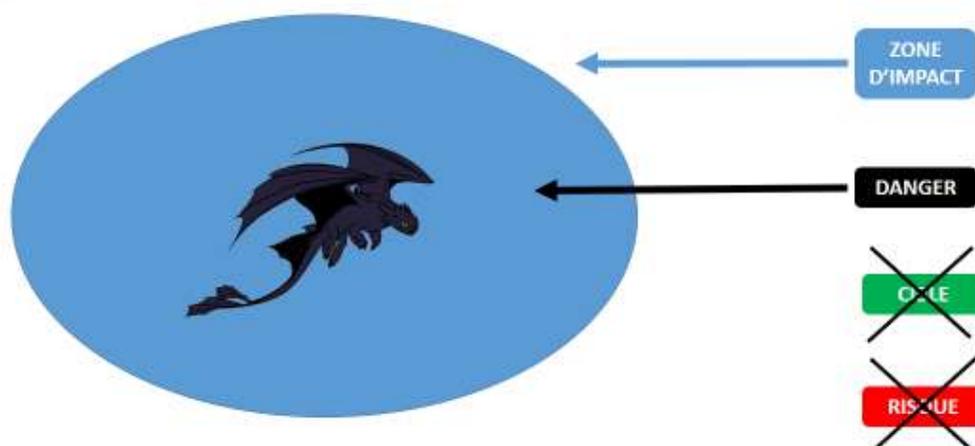
### 3.1 Les principes généraux de prévention

Action de prévention: Installation d'un dispositif de protection!



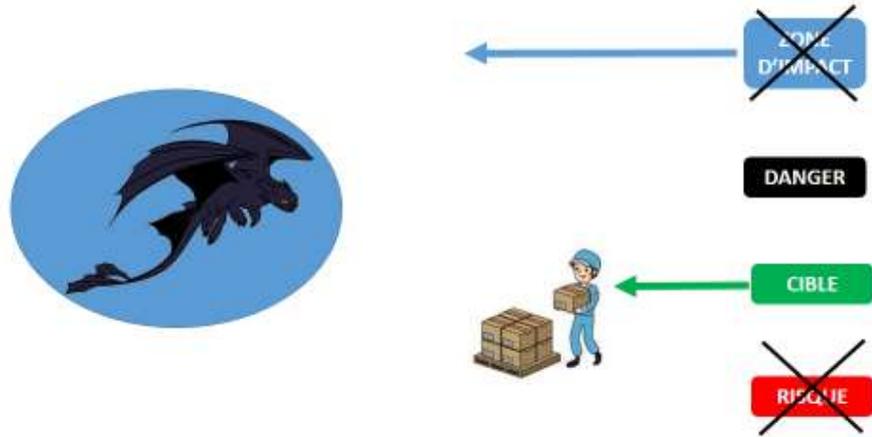
### 3.1 Les principes généraux de prévention

Action de prévention: Déplacement de la cible!



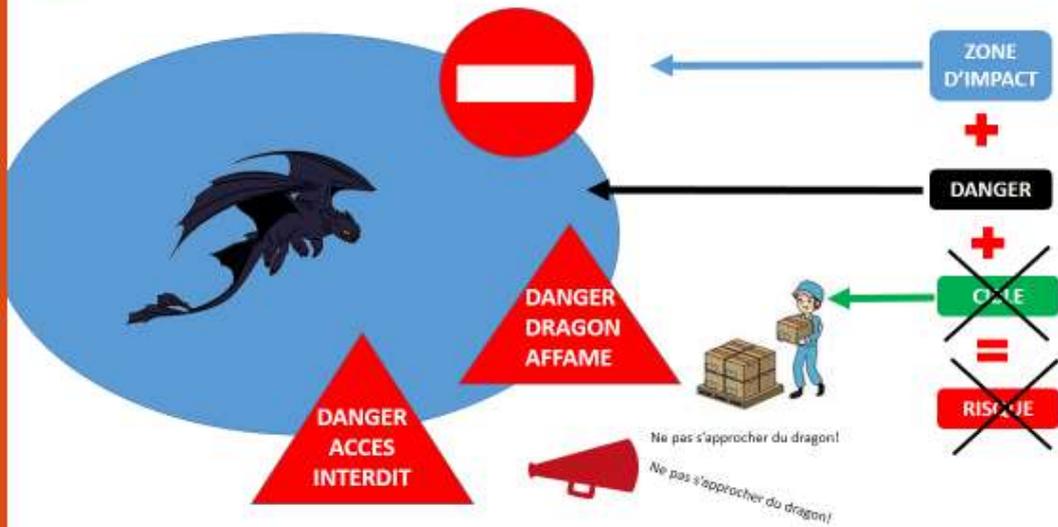
### 3.1 Les principes généraux de prévention

Action de prévention: Réduction de la zone d'impact



### 3.1 Les principes généraux de prévention

Action de prévention: Etablir et diffuser des instructions appropriées



### 3.1 Les principes généraux de prévention



### 3.2 Formation hygiène et sécurité

**Une formation en matière d'hygiène et sécurité doit être organisée :**

1. Lors de l'entrée en fonction des agents.
2. Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se retrouvent exposés à des risques professionnels nouveaux.
3. En cas d'accident grave ou de maladie professionnelle grave ou à caractère professionnel grave ayant entraîné la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un risque grave même si les conséquences ont pu être évitées.
4. En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou une fonction similaire.
5. A la demande du service de médecine préventive, une formation à l'hygiène et la sécurité peut être organisée au profit d'agents qui reprennent une activité après un arrêt consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Article 6 décret 82-453 28/05/82 modifié

## 3.2 Formation hygiène et sécurité

*Former, informer et mettre à disposition des agents les instructions et consignes indispensables à la tenue de leur poste de travail fait partie intégrante de la politique de prévention des risques professionnels!*

### OBJECTIF: ACQUERIR ET RENFORCER LES COMPETENCES:

- Afin de prendre les précautions nécessaires pour assurer sa propre sécurité, celles de ses collègues et, le cas échéant, celle des usagers.
- Afin de connaître les conditions de circulation sur les lieux de travail et le fonctionnement des dispositifs de secours.
- Afin de connaître les conditions d'exécution du travail.
- Afin de connaître les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.
- Afin de connaître les responsabilités encourues.

▲ Des formations spécifiques à certains risques sont obligatoires en applications du Code du travail et du Code de la sécurité sociale (agents biologiques, agents cancérogènes, appareils de levage, bruit...).

Il convient de disposer d'agents sauveteurs secouristes du travail formés.

### FORMATIONS SUPPLEMENTAIRES:

Sans caractère obligatoire, elles sont intégrées au plan de prévention (connaissances techniques, développement du savoir faire par l'appropriation d'outils ou de méthodes, évolutions de la prévention et des représentations des risques) afin de faire évoluer les comportements, les motivations...

### INFORMATION:

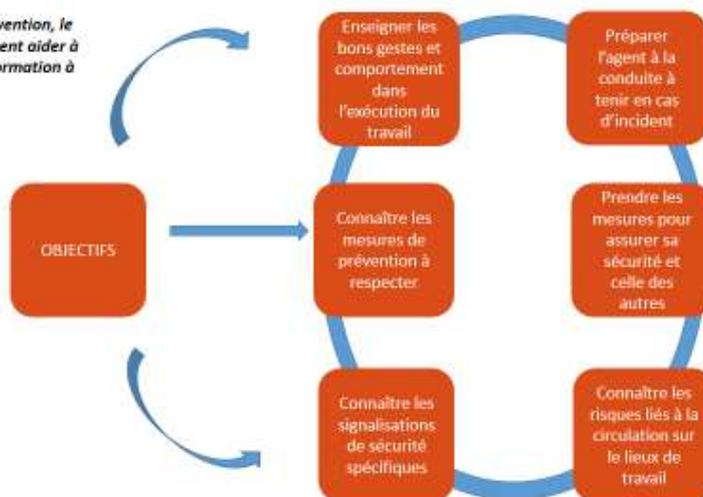
L'employeur est tenu d'informer les agents des risques qu'ils encourent et des mesures qui sont prises afin d'y remédier. De son côté, l'agent peut exercer son droit de retrait en cas de danger grave et imminent. Il doit en informer son responsable, ou la F3SCT ou un représentant du personnel et expliquer la raison du danger. L'information doit être diffusée (affichage des consignes de sécurité, prise de connaissance des fiches de postes, notices, organisation de réunions des agents, actions de sensibilisations...). Les intervenants extérieurs, salariés issus de la sous-traitance et des prestataires de services et usagers ne doivent pas être oubliés!

Article 7 décret 82-453 28/05/82 modifié.

## 3.2 Les principes généraux de prévention

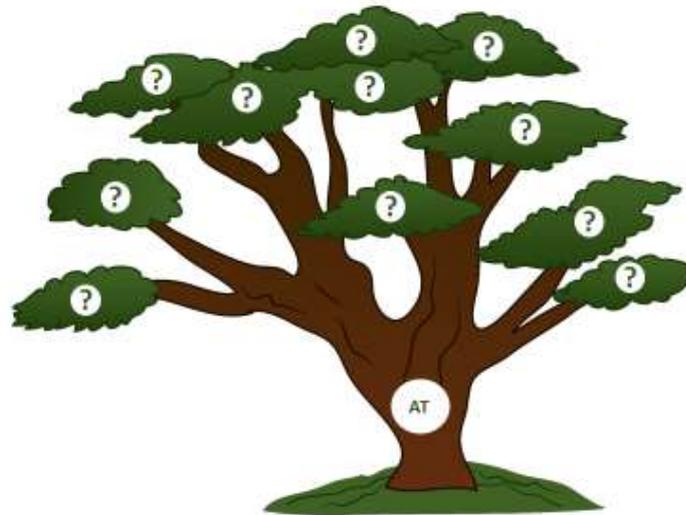
Formation et information des agents à la sécurité

*Les agents du service de prévention, le médecin du prévention peuvent aider à l'élaboration d'un plan de formation à l'hygiène et la sécurité...*



### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail



L'arbre des causes est une représentation graphique de l'enchaînement logique des faits qui ont provoqué l'accident du travail!

### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail

L'analyse des accidents de travail peut être principalement quantitative en s'appuyant sur des données statistiques. L'analyse des accidents du travail peut être qualitative, en s'appuyant sur une méthode de type l'arbre des causes.

**Cette méthode d'analyse permet de rechercher:**

- ✓ Les faits ayant contribué à la survenance de l'accident de travail sans s'arrêter uniquement à la situation de travail et au comportement du/des agents. Il s'agit de remonter le plus en amont possible l'organisation du travail et le fonctionnement de l'entreprise.
- ✓ Les discussions collectives nécessaires afin de trouver les meilleures solutions pour éviter que cela ne se reproduise.
- ✓ D'engager des mesures de prévention en priorisant les mesures collectives sur les mesures individuelles.
- ✓ De communiquer auprès des agents.

**Construction et utilisation de l'arbre des causes:**

- ✓ Compréhension objective du processus de l'accident sans recherche de responsabilités.
- ✓ Mise en évidence des faits le plus en amont possible.
- ✓ Recueil des données, construction de l'arbre des causes, propositions d'actions de prévention.
- ✓ Utilisation des méthodes d'observations évoquant une situation de travail simple (ex: ITaMaMij).
- ✓ Organisation de l'application et du suivi des mesures retenues.

### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail

#### CONSTRUCTION DE L'ARBRE DES CAUSES:

- Il faut situer chaque fait et/ou évènement par rapport aux autres.
- La représentation graphique de l'arbre des causes se construit de droite à gauche ou de bas en haut.
- Il convient de commencer par la finalité de l'accident (ou d'accident frôlé) en se posant de façon systématique les questions suivantes :

- ✓ Qu'a-t-il fallu pour que le fait X apparaisse ?
- ✓ Le fait Y était-il nécessaire pour que le fait X apparaisse ?
- ✓ Le fait Y était-il suffisant pour que le fait X apparaisse ?

### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail

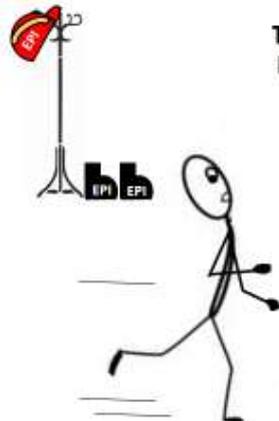
Type de liaison: Enchaînement

« B » a été nécessaire et suffisant pour que « A » se produise

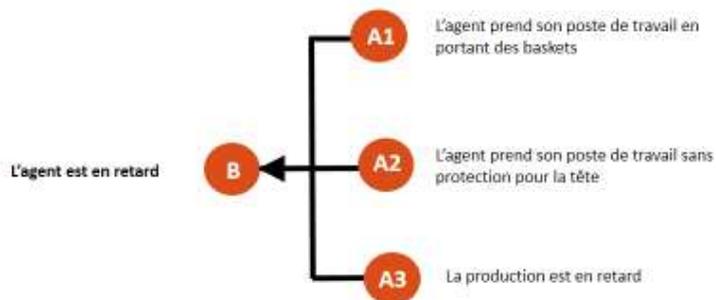


### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail



Type de liaison: **DISJONCTION**  
 B a été nécessaire et suffisant pour A1, A2, A3 se produisent

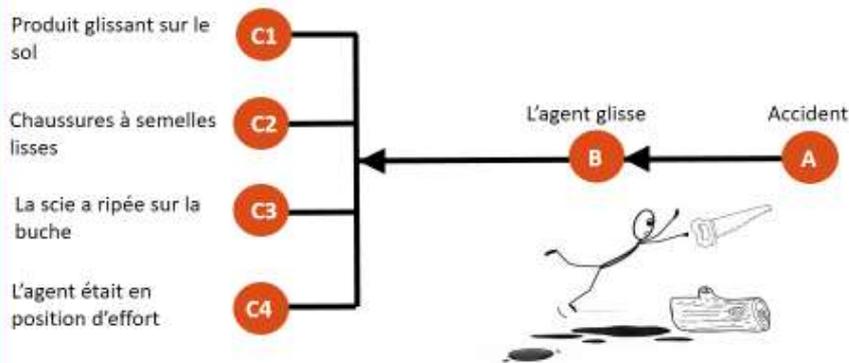


Plusieurs faits peuvent avoir la même origine

### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail

Type de liaison: **Conjonction**  
 L'action conjuguée des faits C1, C2, C3, C4 a été nécessaire pour que B se produise.



L'addition de plusieurs faits

### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail

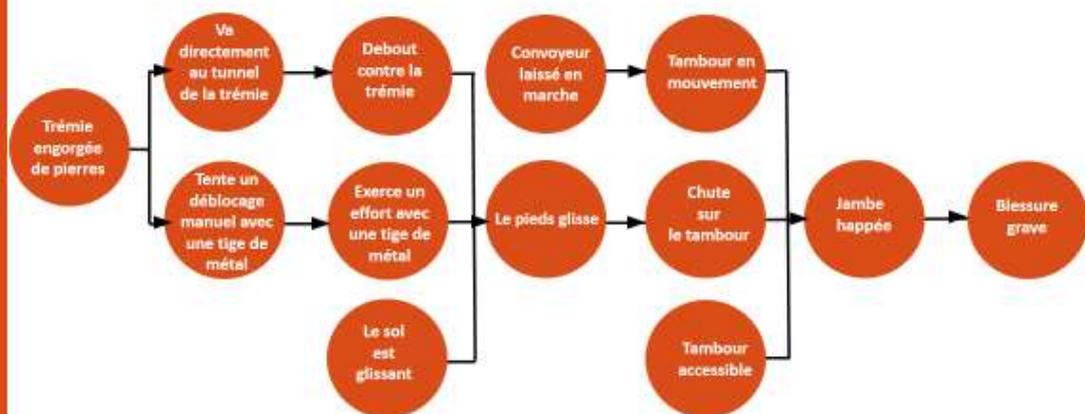
Victime.....Monsieur Tout-Le-Monde  
 Age.....51 ans  
 Qualifications professionnelles.....Ouvrier mécanicien  
 Lésions et conséquences.....Amputation de la jambe  
 Activité principale de l'entreprise...Extraction de roches  
 Date.....Le 22 mars 2016  
 Lieu.....Carrière du Bergot

Monsieur Tout-Le-Monde, ouvrier mécanicien dans une carrière d'extraction de production de roches, surveillait le tapis convoyeur qui achemine les pierres extraites vers un concasseur. **Constatant un engorgement survenu dans la trémie d'alimentation, il s'est rendu directement dans le tunnel abritant cette trémie. Contrairement à l'habitude, il n'a pas utilisé la passerelle située à plusieurs mètres de l'ouverture d'entrée de la trémie et spécialement prévue pour une intervention de ce type. Laisant le convoyeur en marche, il a tenté de débloquer manuellement les pierres dans la trémie en se servant d'une tige métallique.** En exerçant un effort pour débloquer les pierres avec une tige métallique, l'ouvrier s'est trouvé dans une position difficile: Debout devant la trémie, sur un sol glissant et s'agrippant à un flanc de celle-ci. Soudain ses pieds a glissé, provoquant sa chute au cours de laquelle sa jambe a été happée par le tambour de retour, en mouvement et accessible, du tapis convoyeur. Grièvement blessée, la victime a du être amputée.

*En rouge, les variations*

### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail



### 3.3 Les principes généraux de prévention Analyse des accidents du travail

Afin de procéder à l'analyse des accidents de travail, il convient de suivre quatre étapes:

- 1 Recueil des faits
- 2 Construction de l'arbre des causes
- 3 Choix des cibles et des actions de prévention
- 4 Mettre en place les discussions indispensables afin de retenir les meilleures solutions

### 3.3 Les principes généraux de prévention Analyse des accidents du travail

*Les deux grands types d'analyse des accidents du travail:*

- ❖ Quantitative (exploitation de bases de données)
- ❖ Qualitative (exploitation d'une méthode, comme l'arbre des causes afin de mener une analyse sur un cas particulier).

Même si l'analyse quantitative n'est pas suffisante à elle seule pour définir une politique de prévention, il est important d'assurer une bonne traçabilité des AT afin de pouvoir avoir une vision globale qui permette de dégager des priorités.

Il est, pour exemple, possible de recenser les AT en tenant compte du siège des lésions, de la nature des lésions, du type d'AT (chutes de hauteur, chute de plain pied...), du lieu de survenance de l'AT, du métier exercé, de l'ancienneté, des horaires, du matériel utilisé, du genre, de la fonction (...).

Les indicateurs statistiques permettent de comparer la situation de l'entité par rapport aux indicateurs nationaux, ceux de son secteur ou de secteurs différents.

- ❖ Taux de fréquence = Nombre d'AT avec arrêt/ Nb d'heures travaillées X 1 000 000
- ❖ Indice de fréquence = Nombre d'AT avec arrêt/ Effectif salarié X 1 000
- ❖ Taux de gravité = Nombre de jours d'arrêts/Nb d'heure travaillées X1 000
- ❖ Indice de gravité = Somme des taux d'incapacité permanente/ Nb d'heures travaillées x 1000

### 3.3 Les principes généraux de prévention

#### Analyse des accidents du travail

#### 1 RECUEIL DES FAITS

Les faits doivent être concrets, tangibles et ne donner lieu à aucune interprétation!

Enquête

- ✓ Individu: Appliquer la méthode I-Ta-Ma-Mi.
- ✓ Situation permanente: Retenir ce qui a joué un rôle (antécédents, états).
- ✓ Caractère inhabituel: Retenir ce qui ne s'est pas passé comme d'habitude (antécédents et variations).

- ✓ Sur les lieux de l'accident par une ou plusieurs personnes qui connaissent bien le contexte de l'établissement et du travail.
- ✓ Par interview de la victime, des témoins, des coéquipiers, de la hiérarchie directe.
- ✓ En remontant toujours en amont des antécédents immédiats.

### 3.3 Les principes généraux de prévention

#### Analyse des accidents du travail

#### 2 CONSTRUCTION DE L'ARBRE DES CAUSES

Afin de favoriser la mise en œuvre des actions de prévention, il est indispensable d'obtenir l'accord de l'ensemble du groupe!

- ✓ Présenter l'ensemble des faits (variations, états).
- ✓ Construire l'arbre des causes à partir du fait ultime en remontant dans l'ordre chronologique.
- ✓ Indiquer toutes les liaisons logiques entre les différents antécédents.

### 3.3 Les principes généraux de prévention

#### Analyse des accidents du travail

#### 2 CONSTRUCTION DE L'ARBRE DES CAUSES



### 3.3 Les principes généraux de prévention

#### Analyse des accidents du travail

#### 3 CHOISIR LES CIBLES, FORMULER DES ACTIONS DE PREVENTION



### 3.3 Les principes généraux de prévention

#### Analyse des accidents du travail

- 4 METTRE EN ŒUVRE LES DISCUSSIONS INDISPENSABLES AFIN DE RETENIR LES MEILLEURES SOLUTIONS

Estimer l'efficacité de chaque mesure proposée en tenant compte de:

- ✓ Stabilité de la mesure envisagée.
- ✓ Charge supplémentaire pour l'opérateur.
- ✓ Non déplacement du risque.
- ✓ Possibilité d'application générale.

- ✓ Du niveau d'antériorité logique par rapport à l'incident.
- ✓ Les mesures seront plus influentes si on remonte le plus possible dans l'arbre des causes.

- ✓ Du délai d'application.
- ✓ De la conformité avec la législation.
- ✓ Du suivi des mesures envisagées.

### 3.3 Les principes généraux de prévention

#### Analyse des accidents du travail

FOCUS!

Afin de faciliter la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels, la F3SCT doit être en mesure de mobiliser, autour de ses actions, tous les acteurs de son périmètre (agents, direction, partenaires...).

Bien que les actions de la F3SCT en la matière restent sous l'égide de l'employeur, son rôle est aussi :

- ✓ De défendre la politique de prévention des risques professionnels.
- ✓ De susciter toute initiative utile en matière de prévention des risques professionnels.
- ✓ De faire adhérer les agents aux actions engagées (diffusion des procès verbaux de la F3SCT, informations régulières sur les diverses actions de la F3SCT, mise en œuvre d'une participation active des agents...).
- ✓ De convaincre tous les agents encadrant ou non de défendre les actions mises en œuvre.
- ✓ De promouvoir les actions de prévention des risques professionnels. Pour exemple, la F3SCT a la possibilité d'organiser des campagnes de prévention sur les thèmes de son choix (risques routiers, chutes d'objets, port des EPI, harcèlement moral...)

### 3. Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail  
Activité collective!

Dans le compte rendu de l'accident suivant, repérez les expressions et/ou les mots qui relèvent de l'interprétation ou du jugement de valeur des faits qui ont eu lieu!



### 3.3 Les principes généraux de prévention

L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail

Victime.....	Monsieur Tout-Le-Monde
Age.....	52 ans
Qualifications professionnelles.....	Jardinier
Lésions et conséquences.....	Rupture des vertèbres cervicales/ Décès
Activité principale.....	Mise en place d'espaces verts
Date.....	Le 22 mars 2017
Lieu.....	Parc de stockage

Dans le compte rendu de l'accident suivant, repérez les expressions et/ou les mots qui relèvent de l'interprétation ou du jugement de valeur des faits qui ont eu lieu!

Monsieur Tout-Le-Monde ayant à livrer trois sapins de 8 mètres de haut, il s'est rendu sur le parc de stockage. Pour charger le camion, le grutier dépose les sapins sur le plateau du camion et **les dispose de son mieux**. M. Tout Le Monde se tenait sur le camion pour parfaire la mise en place. **Il apparaît immédiatement que ce travail était particulièrement dangereux** du fait que les déplacements de la victime s'effectuaient sur des bâches en plastiques mouillées déposées au fond du camion, alors qu'il pleuvait.

La victime était habituée à ce genre de travail, mais le jour de l'accident, elle effectuait ce travail de nuit en raison du retard de la mise en place de l'espace de Noël. M. Tout Le Monde n'était pas habitué à travailler de nuit, **il devait donc être fatigué, ce qui explique qu'il ait eu du mal à garder son équilibre**. De plus, **on peut penser que l'âge de la victime a pu jouer** dans cet accident, car **ce travail demande agilité et souplesse**. Le fait est que, après avoir aidé à disposer les sapins sur le plateau du camion, M. Tout Le Monde a perdu l'équilibre en **riquant maladroitement** sur les bâches. Il est tombé à la renverse d'une hauteur de 1,80 m, sa tête heurtant le sol en premier.

### 3.3 Les principes généraux de prévention Analyse des accidents du travail

FAITS ET INTERPRÉTATIONS 2

	F	I
Omission dangereuse		X
Le piéton devait être dans le passage protégé		X
Insuffisance de l'organisation de la circulation		X
Défaut dans le plan de jalonnement	X	
Défaillance physique		X
Changé de file sans assez de précaution		X
Code de la route non appliqué	X	
Tourné à gauche sans prévenir		X
Négligé de mettre sa ceinture		X
Conduisait trop vite		X
Formation à la conduite insuffisante		X
Conduite dangereuse		X
Ne respecte pas un stop	X	
Non utilisation des EPI mis à sa disposition	X	
Absence de glissières	X	
Analyse incorrecte		X
Bas-côté mal entretenu		X

### 3. Les principes généraux de prévention Analyse des accidents du travail



## 1. Les risques professionnels



## 4. Les risques professionnels

### LES SIX FAMILLES

- **Mécaniques** : Heurts par les parties mobiles en mouvement des machines, écrasement par des chutes d'objets ou des véhicules, coupures et perforations par les outils de travail, projections de particules solides (copeaux de métal, de bois, de roche...) ou de matière incandescente, contraintes posturales et visuelles et gestes répétitifs ...
- **Physiques** : Vibrations produites par les engins, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent...), niveau d'éclairage, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières ...), courant électrique, incendie et explosion ...
- **Chimiques** : Exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants...
- **Biologiques** : Exposition à des agents infectieux (bactériens, parasitaires, viraux, fongiques) et allergisants par piqûre, morsure, inhalation, voie cutanéomuqueuse ...
- **Radiologiques** : Existence de radiations ionisantes et radioéléments, de rayonnements laser, de radiations UV et IR, rayonnements électromagnétiques divers...
- **Psychologiques** : Agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un agent /élève/patient, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique ou parfois un subordonné, stress managérial, charges mentales excessives (travail permanent sur écran ...) ...

## 4. Les risques professionnels

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques

*Il y a risque mécanique chaque fois qu'un élément en mouvement peut entrer en contact avec une partie du corps humain et provoquer une blessure. Réciproquement, une partie du corps humain en mouvement peut entrer en contact avec un élément matériel.*

La présence d'un risque mécanique peut être identifiée par la conjonction de trois éléments:

Un opérateur + Un élément + L'énergie d'un mouvement



## 4. Les risques professionnels

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques

Les principaux facteurs d'accidents dus aux machines sont :

- La mauvaise conception des machines
- L'utilisation d'une machine inadaptée aux travaux à réaliser
- Les interventions en cours de fonctionnement
- Les modes opératoires inappropriés et dangereux
- La mauvaise conception des machines
- L'insuffisance de formation des opérateurs
- Le manque de sensibilisation à la sécurité des entreprises utilisatrices

Les différents stades de la vie de la machine ou de l'équipement	
1	conception
2	installation
3	essai
4	réglage
5	utilisation en production
5	orulation pour les véhicules
6	maintenances et entretien
7	réparation
8	nettoyage
9	Désinstallation

1. Écrasement
2. Coupure, cisaillement, sectionnement
3. Enlèvement, happement, enroulement
4. Choc
5. Piqûre perforation
6. Frottement, abrasion
7. Injection
8. Empoisonnement



## 4. Les risques professionnels

*Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques mécaniques!*

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques

**Les risques d'accidents du travail doivent être pris en compte dès la conception des appareils par un ensemble de mesures de prévention! Des moyens de protection complémentaires doivent être ensuite ajoutés afin d'éviter les phénomènes dangereux qui subsistent.**

- ✓ Il convient d'interdire l'accès aux éléments mobiles d'une machine. Si cela est impossible pour des raisons relatives au travail, il est indispensable de prévoir un dispositif d'arrêt d'urgence, des ralentisseurs de vitesse... Ces dispositifs ne pourront garantir la suppression du danger mais pourront concourir à limiter la gravité des incidents.
- ✓ Les utilisateurs doivent disposer de toutes les instructions nécessaires afin que les équipements soient mis en place, utilisés, entretenus et démontés correctement. Il est important de dispenser des formations et informations réalistes qui s'appuient sur l'emploi et ses contraintes ainsi que sur les situations anormales et prévisibles.
- ✓ La démarche de prévention devra, pour être efficace, intégrer les interfaces entre plusieurs machines et/ou les systèmes d'alimentation. Les incidents surviennent aussi lors des phases d'arrêts des équipements ((transport, installation, dépannage, entretien, nettoyage...)).
- ✓ Cette démarche s'effectue en plusieurs étapes en s'interrogeant sur les modes d'intervention des opérateurs et en identifiant les phénomènes dangereux potentiels. Il faut rester vigilant car un moyen de protection peut se révéler être un danger dans une situation de travail différente. Pour exemple, l'installation en hauteur d'un élément dangereux pour un opérateur peut devenir un danger en cas de maintenance (risque de chute).

## 4. Les risques professionnels

*Le risque mécanique est indissociable de l'utilisation d'un équipement de travail.*

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques



Les principaux facteurs d'accidents dus aux machines sont :

- les interventions en cours de fonctionnement,
- les modes opératoires inappropriés et dangereux,
- la mauvaise conception des machines,
- l'insuffisance de formation des opérateurs,
- le manque de sensibilisation à la sécurité des entreprises utilisatrices

Attention à l'intervention de sous-traitants, de prestataires ou d'intérimaires

## 4. Les risques professionnels



## 4. Les risques professionnels



- mécaniques
- **physiques**
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques

« **Contrainte physique intense** », un indicateur synthétique prenant en compte :

- Position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine
- Manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine
- Gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine
- Vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine
- Contraintes posturales (à genoux, bras en l'air, accroupi, ou en torsion) 2 h ou plus par semaine

### Accidents de type traumatique

Atteintes de l'appareil locomoteur  
(TMS, lombalgies)

Fatigue et douleur

Effets toxiques

Hyperthermie et atteintes cutanées

Maladies cardio-vasculaires

### Les facteurs de risques:

- L'âge
- Le genre
- Les capacités physiques, état de santé
- Rythmes biologiques
- L'organisation du travail
- L'environnement psychosocial
- L'environnement physique

## 4. Les risques professionnels

*Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques physiques!*

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques

**IMPERATIFS:**

- Action concertée de l'ensemble des partenaires de la collectivité de travail (F3SCT, services de prévention ...).
- Privilégier les mesures visant à protéger collectivement l'ensemble des travailleurs.
- Former/informer les travailleurs et l'ensemble des niveaux hiérarchiques de La collectivité de travail.

L'objectif principal est la suppression (à défaut la réduction) des contraintes excessives (brèves ou intenses/ prolongées ou répétitives) relatives à l'activité physique. Cet objectif doit s'inscrire dans une démarche globale qui tient compte de l'ensemble des facteurs de risques (physiques, organisationnels, environnementaux, psychiques) en essayant de conserver les activités physiques qui sont bénéfiques pour la santé.

**Convalincrc**

Inciter l'établissement ou l'administration à s'engager dans une démarche de prévention en s'appuyant sur des indicateurs (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme...).

**Construire**

- ✓ Mise en place d'objectifs, d'outils, de moyens humains et financiers, définition du choix d'une méthode... Repérage du risque pour chaque situation de travail (étude des données de la collectivité de travail, entretiens avec les agents, observation des postes de travail).
- ✓ Etude des efforts physiques de l'agent, de la situation de travail, de contraintes temporelles, des facteurs d'environnement, de l'organisation du travail.
- ✓ Recherche de solutions s'appuyant sur les particularités de l'établissement ou de l'administration en tenant compte des dimensions organisationnelles, techniques et humaines. Un risque peut trouver son origine bien en amont du poste concerné et parfois chez un sous-traitant.

**Conduire et Évaluer**

- ✓ Mise en place et suivi du planning de réalisation.
- ✓ Comparaisons régulières entre la situation initiale et finale et mise en œuvre des éventuels ajustements.

## 4. Les risques professionnels



- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques

Les produits chimiques passent trop souvent inaperçus sur les lieux de travail. Pourtant, nombreux sont les produits chimiques qui peuvent avoir des effets sur l'homme. Repérer ces produits, leurs combinaisons possibles et les procédés chimiques dangereux sont une nécessité. C'est une étape préalable à la mise en œuvre d'une politique de prévention adaptée.

Les risques chimiques passent par l'exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants.

### Les principaux risques chimiques



## 4. Les risques professionnels



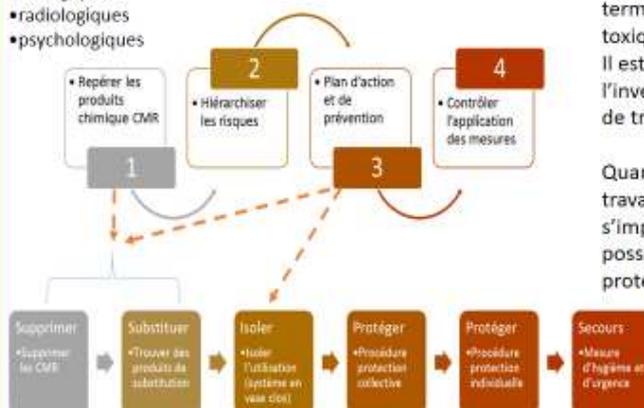
- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques



### Agents Chimiques (CMR)

Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets **C**ancérogènes, **M**utagènes ou toxiques pour la **R**eproduction (agents CMR). Il est indispensable de les repérer, en faisant l'inventaire des produits utilisés et des situations de travail pouvant donner lieu à des expositions.

Quand un agent CMR est repéré sur le lieu de travail, sa suppression ou sa substitution s'impose, chaque fois qu'elle est techniquement possible...et ce, avant d'envisager des mesures de protections collectives!



## 4. Les risques professionnels



- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques



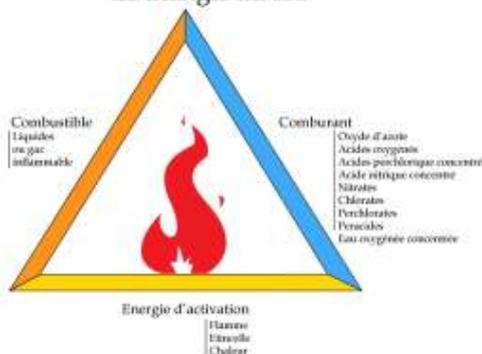
### Incendies & explosions

Quatre étapes pour réduire le risque d'explosion:

1. Empêcher la formation d'une atmosphère explosive.
2. A défaut éviter son inflammation.
3. Atténuer les effets de l'explosion (effet de souffle, flammes...).
4. Prendre des mesures organisationnelles, notamment la formation du personnel.

Prévenir le risque d'explosion: La priorité est d'empêcher la formation d'atmosphères explosives (ATEX)!

### Le triangle du feu



## 4. Les risques professionnels



- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques



### Stérilité, Maternité

Effets possibles sur:

- La fertilité
- Le développement
- L'allaitement
- lors d'exposition durant la grossesse



### Risques biotechnologies

Les biotechnologies sont des technologies mettant en œuvre des organismes vivants et/ou parfois génétiquement modifiés (micro-organismes, plantes...) ou leurs composants (enzymes, pigments...). Les procédés sont multiples et nécessitent une démarche d'évaluation des risques spécifiques à chaque application afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.



### Cancers

En milieu professionnel, certains facteurs de risques de cancers sont identifiés (expositions à certaines substances, à certains rayonnements...).

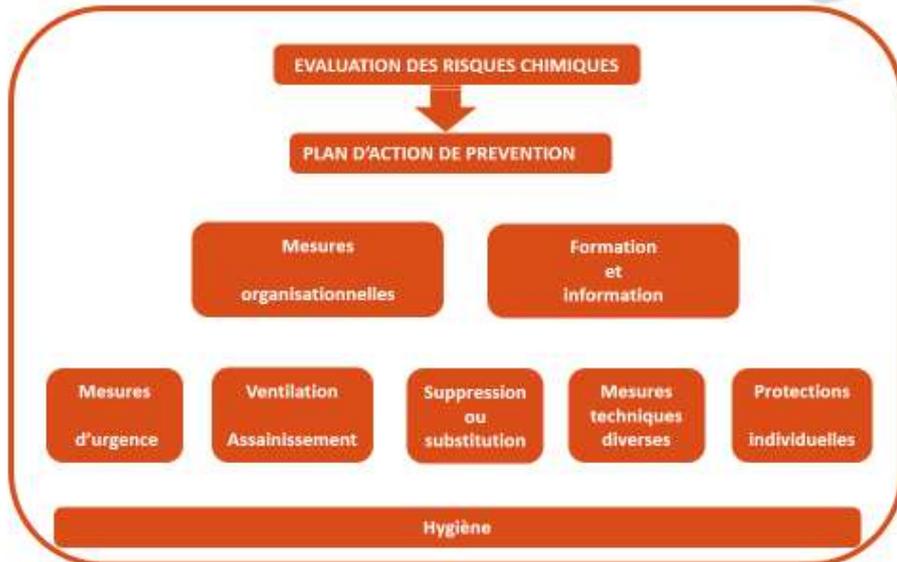
Une des difficultés actuelles de la prévention est la **méconnaissance des facteurs professionnels** dans la survenue des cancers. Le dispositif statistique actuellement en place en France ne permet pas d'avoir une vision globale de l'importance des cancers d'origine professionnelle.

## 4. Les risques professionnels



- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques
- psychologiques

*Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques chimiques!*



## 4. Les risques professionnels



Video INRS les risques professionnels dans la culture

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques**
- radiologiques
- psychologiques

Les agents biologiques sont classés en 4 groupes selon le risque croissant d'infection qu'ils représentent pour un travailleur (CT art. R. 4421-3). Ce classement ne tient pas compte des toxico-infections, allergies et cancers. Un arrêté du 18/07/94 (modifié les 17/04/97 et 30/06/98) dresse la liste des bactéries, champignons, virus, agents transmissibles non conventionnels (ATNC) appartenant aux groupes infectieux 2, 3, 4.

La plupart des agents biologiques sont des êtres vivants microscopiques, invisibles à l'œil nu. Ils sont présents partout, chez les êtres vivants, dans l'environnement et dans les milieux de travail.

On les classe en grandes catégories :

1. bactéries
2. Champignons microscopiques
3. Virus
4. Parasites
5. Prions

Les agents biologiques peuvent être à l'origine de maladies chez l'homme : infections, intoxications, allergies, cancers...

Ils se transmettent du « réservoir » au travailleur exposé selon une chaîne de transmission.

L'évaluation des risques se fait en suivant la chaîne de transmission.

**La prévention des risques consiste à rompre cette chaîne le plus en amont possible.**

## 4. Les risques professionnels

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques**
- radiologiques
- psychologiques

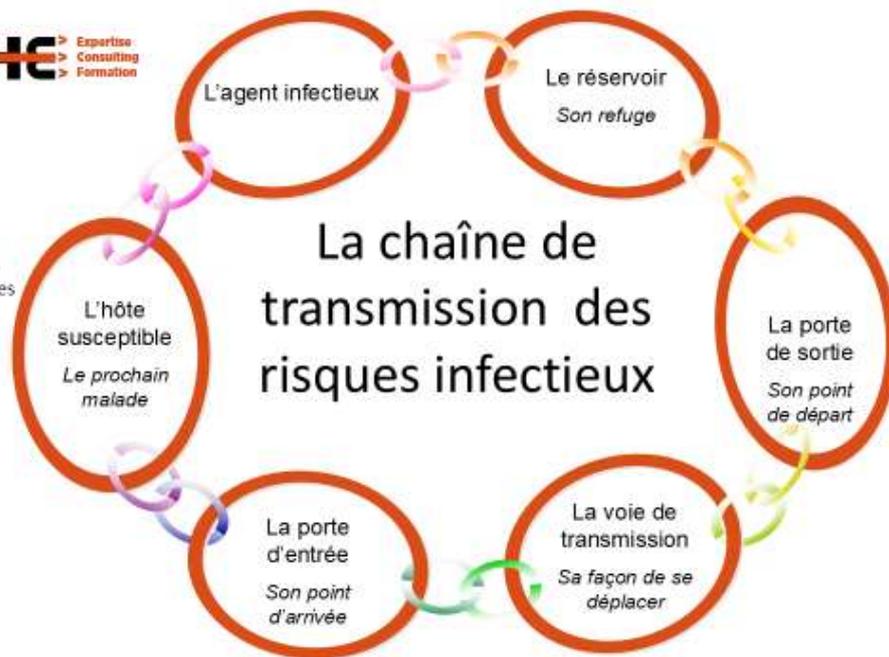
- ✓ Risques infectieux
- ✓ Risques immuno-allergiques
- ✓ Risques toxiques
- ✓ Risques cancérogènes

Présentation simplifiée de la classification réglementaire des agents biologiques pour le risque infectieux

Groupe	Pathogénéité chez l'homme	Danger pour les travailleurs	Propagation dans la collectivité	Importance relative prophylaxie et/ou d'un traitement efficace
1	Non	Oui	Peu probable	Oui
2	Oui	Oui	Possible	Oui
3	Oui	Oui	Risque élevé	Oui
4	Oui	Oui	Risque élevé	Non

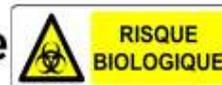
Agents	Prévalence	Durée de vie	Exemples
Bactéries	Mais en grandes quantités d'une seule espèce. Les bactéries peuvent être en forme de bâtonnets, elles sont alors appelées bacilles ou de forme ronds elles sont appelées cocci.	En moyenne 1 à 2 semaines	Bactéries : Mycobacterium tuberculosis agent de la tuberculose, Clostridium botulinum agent de la botulisme, Clostridium difficile, méningocoque, streptocoque
Champignons microscopiques	Mais en petites quantités (ils composent d'une cellule des levures) ou de plusieurs cellules des moisissures. Les spores de champignons (ou spores fongiques) se dispersent facilement et peuvent être en très grande densité dans l'air de l'environnement.	En moyenne 1 à 2 semaines	Moisissures : Aspergillus et Penicillium Levures : Candida et Zepheromyces
Virus	Extrême en petites et stabilisés, ils à l'intérieur d'une cellule vivante spécifique de l'homme, d'animal, d'insecte, de plante ou de micro-organismes.	Autour de 10 jours	VIRUS : virus de l'hépatite A, virus de l'hépatite B, VIH ou virus de l'immunodéficience humaine (VIH), virus de l'Ebola, virus de la dengue, virus de la maladie à chikungunya, virus de la maladie à Zika, virus de la rougeole, virus de la variole, virus de la grippe, virus de la COVID-19
Parasitaires	Mais en petites quantités (ils sont à l'intérieur d'une cellule vivante) ou de plusieurs cellules des moisissures. Les spores de champignons (ou spores fongiques) se dispersent facilement et peuvent être en très grande densité dans l'air de l'environnement.	En moyenne 1 à 2 semaines	Parasitaires : Toxoplasme gondii agent de la toxoplasmose, Plasmodium falciparum agent de la malaria
Prions	Mais en petites quantités (ils sont à l'intérieur d'une cellule vivante) ou de plusieurs cellules des moisissures. Les spores de champignons (ou spores fongiques) se dispersent facilement et peuvent être en très grande densité dans l'air de l'environnement.	En moyenne 1 à 2 semaines	Prions : agent de la maladie à Creutzfeldt-Jakob, agent de la maladie de Huntington, agent de la maladie de Gerstmann-Sträussler-Scheinker

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques**
- radiologiques
- psychologiques



- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques**
- radiologiques
- psychologiques

## 4. Les risques professionnels



Les atteintes allergiques les plus fréquentes au niveau professionnel sont les allergies cutanées (eczéma et urticaire) et les allergies respiratoires (rhinite et asthme). Les pourcentages d'allergies professionnelles ne régressent pas même si elles sont aujourd'hui mieux détectées...

Les allergies professionnelles générales sont très rares mais peuvent être d'une extrême gravité : Œdème de Quincke, choc anaphylactique, urticaire généralisé.

✓ Les allergies respiratoires

L'air atmosphérique nécessaire à la respiration peut se trouver modifié dans de nombreuses circonstances professionnelles. Les maladies allergiques induites sont l'asthme, la rhinite ou conjonctivite avec éternuements, écoulement nasal, larmolements, œdème des paupières, picotements laryngés...

✓ Les allergies cutanées

L'eczéma de contact est la maladie la plus fréquente.



## 4. Les risques professionnels



*Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques biologiques!*

- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques**
- radiologiques
- psychologiques

La prévention doit être intégrée le plus en amont possible, en passant par des mesures d'organisation du travail, de protections collectives et individuelles, ainsi que d'information et de formation du personnel.

Ces mesures de prévention doivent être adaptées à l'activité professionnelle considérée.

- ✓ Identifier le réservoir
- ✓ Identifier les travaux, procédés ou équipements susceptibles d'exposer les travailleurs
- ✓ Identifier la nature et la/les modalités de transmission
- ✓ Identifier la durée et/ou la fréquence des expositions

Evaluer les risques....Hiérarchiser les risques....Supprimer ou Réduire les risques!

## 4. Les risques professionnels



- mécaniques
- physiques
- chimiques
- biologiques
- radiologiques**
- psychologiques



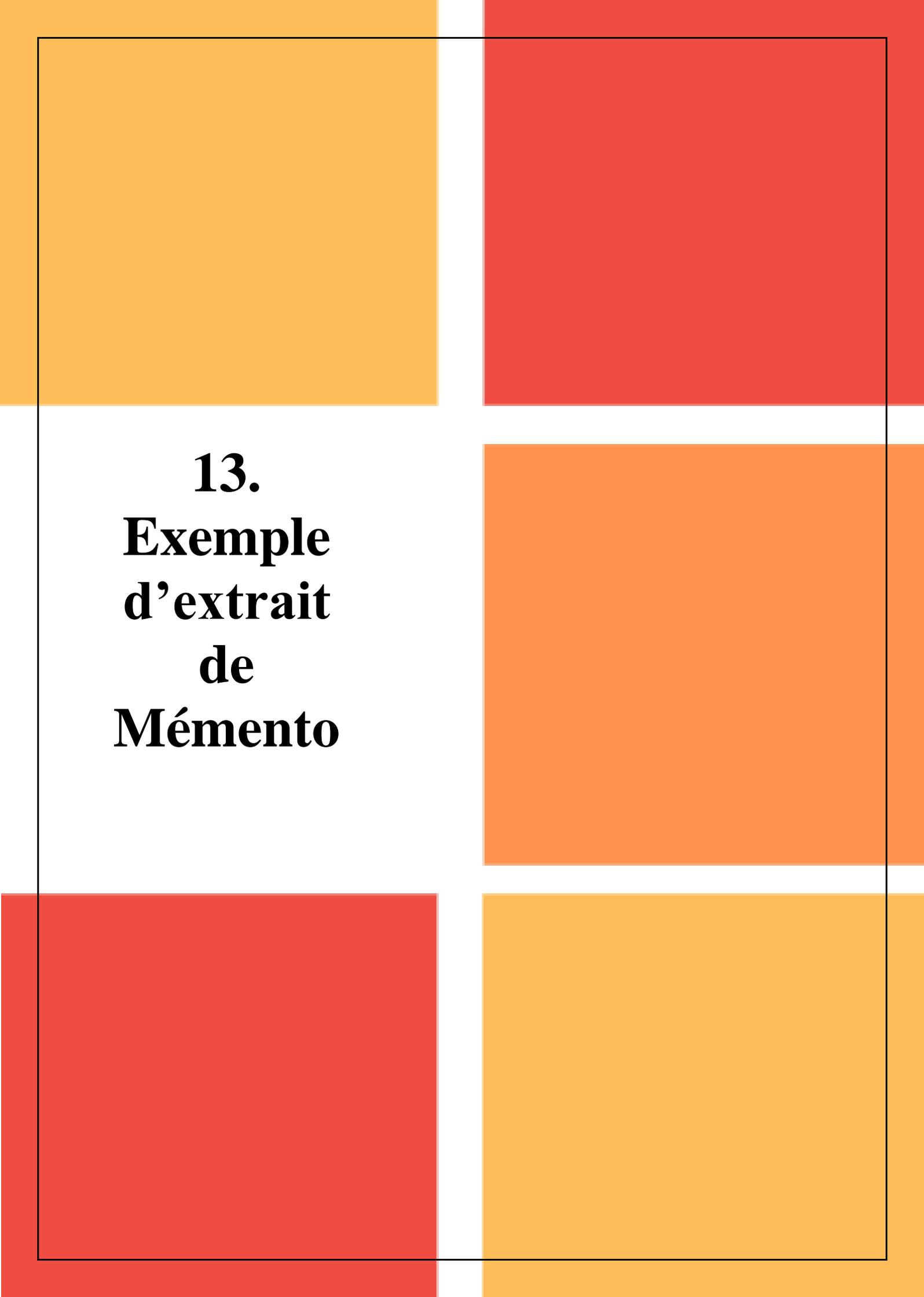
Le risque radiologique concerne l'ensemble des risques liés aux rayonnements ionisants. Les radiations ionisantes émises par les produits radioactifs sont particulièrement dangereuses : elles ionisent la matière, c'est à dire qu'elles arrachent, en passant dans la matière, en particulier vivante, des électrons aux atomes. L'exposition aux radiations conduit au risque de d'irradiation et de contamination...

L'exposition aux radiations conduit au risque de d'irradiation et de contamination :

- **L'irradiation** est l'exposition directe de l'organisme à des rayonnements ionisants.
- **La contamination** est la présence significative de substances radioactives dans le corps.

Plusieurs origines de radiations ionisantes:

1. La radioactivité de certaines substances naturelles ou issues d'activités non nucléaires.
2. Les activités nucléaires concernant la Défense Nationale.
3. La production d'énergie nucléaire.
4. Le transport des matières radioactives.
5. Les générateurs de radiations, Ce sont des appareils pour usage médical et industriel.



**13.  
Exemple  
d'extrait  
de  
Mémento**

## Nanshe Formation vous souhaite la bienvenue!

Nanshe Expertise, autour de ce stage, vous propose d'entamer une relation plus durable que ces quelques jours indispensables :

- ✓ Un accompagnement dans le mandat
- ✓ Une transmission de savoirs (savoirs faire et savoirs être)
- ✓ Une relation faite d'échanges et de partages

Pour ce faire, nous vous remettons à la fin de ce stage :

- ✓ Le livret du stagiaire
- ✓ Un accès personnel au site de Nanshe Expertise

### Une remise de document durant ce stage :

Il s'agit bien évidemment de ce livret mais aussi d'un cahier d'exercice et de supports numériques qui évoluent dans le temps et en fonction de l'actualité. Ce document se veut un aide-mémoire. Il a pour objectif de revenir sur les points abordés lors de votre formation.

Il ne s'agit pas d'un livre ou d'un ouvrage destiné à la vente.

Compte tenu de la rapidité des évolutions en matière de législation, nous vous invitons à vérifier aussi régulièrement nos publications en ligne !

### Un accès personnel au site de Nanshe Expertise :

Pour rester pertinents, les intervenants de Nanshe Expertise suivent l'actualité et réalisent régulièrement des articles. Nous avons fait le choix de partager avec vous ces contributions. Vous recevrez les éléments nécessaires à l'accès des parties privées de notre site internet. Nous vous remercions de conserver ces éléments pour votre usage personnel. Vous pouvez, sur ce site, nous envoyer des messages et commentaires et même nous proposer des contributions.

Malgré ses atouts, notre site ne saurait remplacer les activités de conseils et de formation que nous réalisons. Nous vous invitons à nous contacter si vous ne trouvez pas dans nos pages les informations dont vous avez besoin.



### Une invitation à nous suivre sur nos pages facebook :

Nos pages Facebook se veulent des espaces de commentaires spontanés. Elles permettent aussi de signaler nos activités aux utilisateurs de ce réseau social.

### 3. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### 3.1 Les risques professionnels

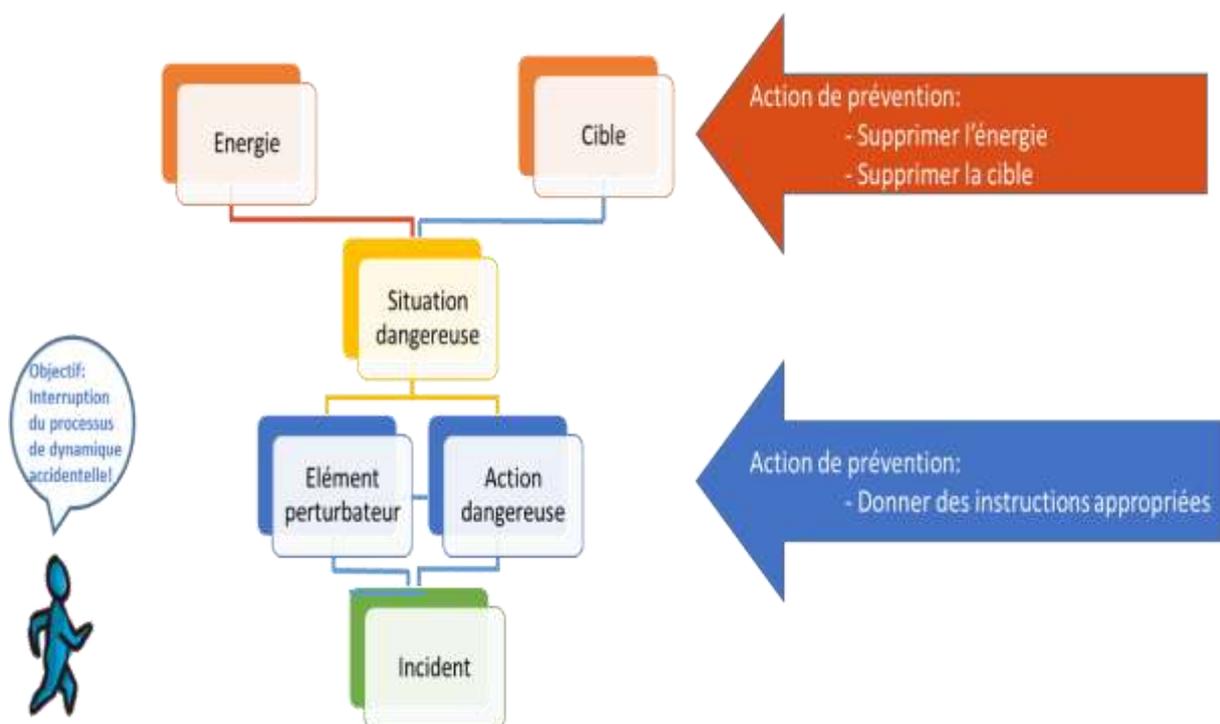
Les risques professionnels peuvent se définir par l'ensemble des menaces qui présentent un risque pour la santé des agents dans le cadre de leur activité professionnelle.



#### 3.2 La prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tous les acteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise (taille, moyens mobilisables, organisation, sous-traitance, co-traitance, intérim, filialisation, implantations géographiques multiples, présence de tiers externes comme du public ou des clients...).



### 1.2.1 LES NEUF GRANDS PRINCIPES GENERAUX QUI REGISSENT L'ORGANISATION DE LA PREVENTION.

#### Article L.4121-2 du Code du Travail :

*Modifié par la Loi n°2012-954 du 6 août 2012 - Art. 7 : L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 du CT sur le fondement des principes généraux de prévention suivants:*

- 1° Eviter les risques
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- 3° Combattre les risques à la source
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 du CT.
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer ces neuf principes :

**Éviter les risques**, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.

**Évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.

**Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

**Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.

**Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.

**Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.

**Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.

Donner la priorité aux mesures de **protection collective** et n'utiliser les équipements de **protection individuelle** qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

Donner les instructions appropriées aux agents, c'est **former et informer les agents** afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

### Les neuf principes généraux de prévention :



### L'exemple d'un produit dangereux :



3.2.2 LA DEMARCHE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

C'est une démarche d'analyse des risques d'atteinte à la santé dont l'objectif est de rendre les situations de travail plus sûres, le plus efficacement et le plus durablement possible. Elle est basée sur l'observation de l'activité réelle des agents en situation de travail. Elle se décompose en plusieurs étapes :

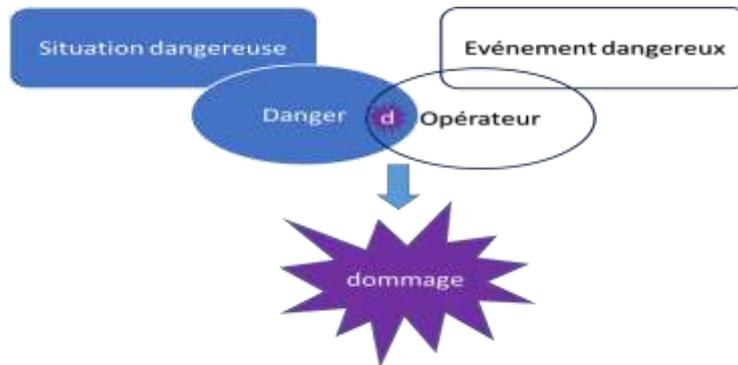
1. Description de la situation de travail
2. Identification des dangers
3. Recherche de mesures de prévention

**Domage** : Lésion ou atteinte à la santé

**Danger** : Cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé

**Situation dangereuse** : Toute situation dans laquelle une personne est exposée à un ou plusieurs dangers

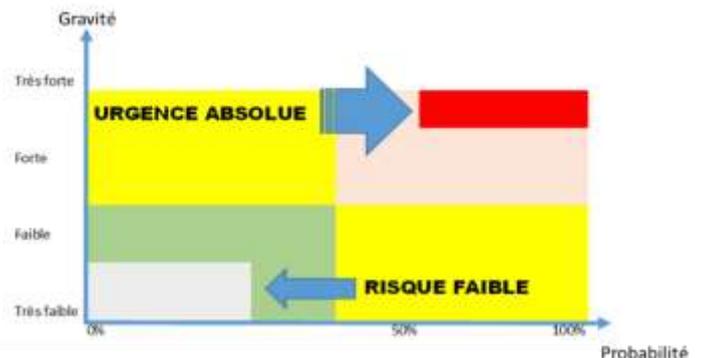
**Événement dangereux** : Événement susceptible de causer un dommage pour la santé. Il peut être soudain ou correspondre, au contraire, à une exposition à long terme



La criticité des risques professionnels

Identifier les sources de dangers et les noter en fonction de leur fréquence (occurrence probable) et de leur gravité (conséquences). Permet de cerner l'urgence ou le caractère relatif d'une action du CST ou de la F3SCT. L'exemple de tableau ci-dessous indique, par exemple, des risques importants de blessures (coupures).

RISQUE\GRAVITE	Très forte	Forte	Faible	Très faible
Incendie		5%		
explosion	1%			
suicide	1%			
empoisonnement				90%
écrasement			30	
coupures	30%			



L'acceptation d'un risque intègre une dimension psychologique et sociale. Pour autant, il n'y a pas de « petits risques ». Il faut planifier la démarche de prévention mais aussi intégrer une démarche globale de réduction de tous les risques !

### 3.2.3 Former et informer les agents

Former, informer et mettre à disposition des agents les instructions et consignes indispensables à la tenue de leur poste de travail est une obligation légale.

C'est une partie intégrante de la politique de prévention des risques professionnels en entreprise :

1. Afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celles des autres agents de l'entreprise.
2. Afin de connaître les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise.
3. Afin de réagir de manière appropriée en cas d'incident.
4. Afin de connaître les signalisations de sécurité spécifiques en matière de sécurité et de santé au travail.

*Des formations spécifiques à certains risques sont obligatoires en applications du Code du travail et du Code de la sécurité sociale (agents biologiques, agents cancérigènes, appareils de levage, bruit...).*

*Les entreprises doivent disposer d'agents sauveteurs secouristes du travail formés !*

#### Formations supplémentaires:

Sans caractère obligatoire, elles sont intégrées au plan de prévention de l'entreprise (connaissances techniques, développement du savoir-faire par l'appropriation d'outils ou de méthodes, évolutions de la prévention et des représentations des risques) afin de faire évoluer les comportements, les motivations...

#### Information:

L'employeur public est tenu d'informer les agents des risques qu'ils encourent et des mesures qui sont prises afin d'y remédier.

De son côté, l'agent peut exercer son droit de retrait en cas de danger grave et imminent. Il doit en informer sa hiérarchie, un membre du CST ou de la F3SCT et expliquer la raison du danger.

L'information doit être diffusée (affichage des consignes de sécurité, prise de connaissance des fiches de postes, notices, organisation de réunions des agents, actions de sensibilisations...). Les intervenants extérieurs, intérimaires, agents issus de la sous-traitance et des prestataires de services, visiteurs ne doivent pas être oubliés!



### 3.2.4 Promotion de la politique de prévention

*Afin de faciliter la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels au sein de sa collectivité de travail, le CST ou la F3SCT doivent être en mesure de mobiliser, autour de leurs actions, tous les acteurs (agents, Direction...).*

Bien que les actions du CST ou de la F3SCT restent sous l'égide des Directions, le rôle du CST ou de la F3SCT est aussi :

- ✓ De défendre la politique de prévention des risques professionnels
- ✓ De susciter toute initiative utile en matière de prévention des risques professionnels
- ✓ De faire adhérer les agents aux actions engagées
- ✓ De convaincre tous les agents, encadrants ou non, de défendre les actions mises en place.
- ✓ De promouvoir les actions de prévention des risques professionnels. Pour exemple, le CST ou la F3SCT a la possibilité d'organiser des campagnes de prévention sur les thèmes de son choix (risques routiers, chutes d'objets...). Le Président peut s'y opposer...mais doit motiver son refus !

### 3.2.5 Procédure d'alerte pour danger grave et imminent

Dans certaines situations particulières présentant un danger qualifié de danger grave et imminent, un agent de la fonction publique territoriale peut se retirer en invoquant son droit de retrait.

Références juridiques :

- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 : article 5-1
- Arrêté du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique territoriale
- Circulaire du 12 octobre 2012 fiche III
- Circulaire n°93-15 du 25 mars 1993

#### 3.2.5.1 Définition du "D.G.I"

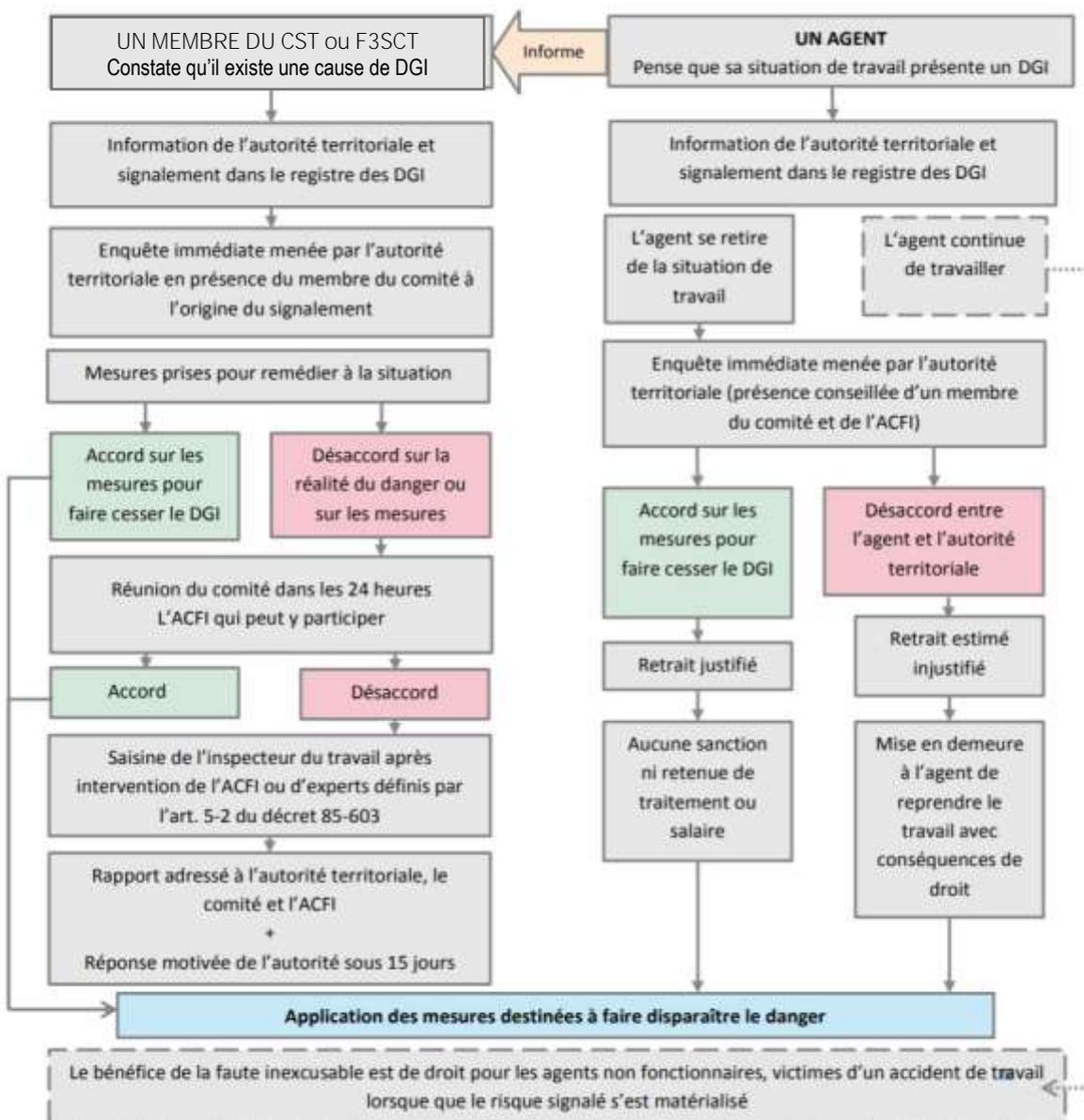
Il s'agit de tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. La notion de danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail. Ce danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché (Circ. N°93-15 du 25 mars 1993). La situation de danger grave et imminent doit être distinguée du "danger habituel" du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait. Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie résultant d'une exposition à un agent toxique ou infectieux peut se manifester après un long temps de latence mais le risque de contamination ou d'infection, lui, est bien immédiat.

### 3.2.5.2 La procédure d'alerte du "D.G.I"

En cas de DGI, **l'agent doit signaler immédiatement la situation** à son supérieur hiérarchique ou au représentant de l'autorité territoriale. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent. Le supérieur hiérarchique ou l'autorité territoriale devra alors tout mettre en œuvre pour faire cesser le plus rapidement possible cette situation.

L'agent peut par ailleurs signaler la situation en cause à un membre du CST ou de la F3SCT. De même, un membre d'un de ces comités peut aviser l'autorité territoriale d'une situation présentant un DGI à la suite d'un agent faisant usage de son droit de retrait.

Dans tous les cas, que l'auteur de l'alerte soit un agent ou un membre du CST ou de la F3SCT, le signalement devra être recueilli et formalisé dans **le registre des dangers graves et imminents qui** est tenu sous la responsabilité de l'autorité territoriale.



### 3.2.5.3 Le droit de retrait

Le droit de retrait est un droit reconnu par l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Ce droit permet à un agent de se retirer d'une situation de travail pour laquelle il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

C'est un droit et non une obligation. Il est individuel mais peut être utilisé de manière collective, sans être assimilé à un droit de grève ou constituer un moyen de pression sur l'employeur. Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre des agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

---

*L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence de 4 éléments :*

---

1. Présence d'un danger grave
2. Caractère imminent de l'évènement
3. Motif raisonnable
4. Risque de reproduction d'une situation de danger pour autrui

Le retrait de l'agent ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. C'est pourquoi certaines missions de sécurité des biens et des personnes sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait. La liste des missions du service public exclues de droit de retrait a été définie par l'arrêté du 15 mars 2001 (pompiers, policiers municipaux notamment).



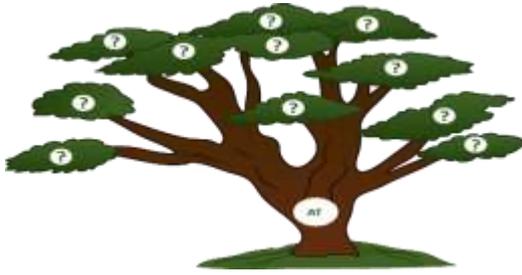
**L'exercice du droit de retrait impose la mise en œuvre préalable ou de façon concomitante de la procédure du « DGI ».**

*Le droit de retrait n'entraîne ni sanction ni retenue de salaire pour l'agent qui avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé.*

*Une erreur de l'agent quant à l'appréciation de la situation et à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute quand il avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent.*

*En revanche, si l'exercice du droit de retrait a été abusif, une retenue de salaire pour absence de service peut être effectuée. De plus, l'agent s'expose à des sanctions disciplinaires et peut voir sa responsabilité civile et pénale engagée si le retrait injustifié a eu des conséquences dommageables pour des tiers. En cas de litige, il appartiendra au juge de déterminer les fautes de chaque partie*

## L'arbre des causes: Une méthode d'analyse des accidents du travail



L'arbre des causes est une représentation graphique de l'enchaînement logique des faits qui ont provoqué l'accident du travail !

L'analyse des accidents de travail peut être principalement **quantitative** en s'appuyant sur des données statistiques.

L'analyse des accidents du travail peut être **qualitative**, en s'appuyant sur une méthode de type l'arbre des causes.

Cette méthode d'analyse permet:

1. De rechercher les faits ayant contribué à la survenance de l'accident de travail sans s'arrêter uniquement à la situation de travail et au comportement du/des agents. Il s'agit de remonter le plus en amont possible l'organisation du travail et le fonctionnement de l'entreprise.
2. De déclencher les discussions collectives nécessaires afin de trouver les meilleures solutions pour éviter que cela ne se reproduise.
3. D'engager des mesures de prévention en priorisant les mesures collectives sur les mesures individuelles.
4. De communiquer auprès des agents.

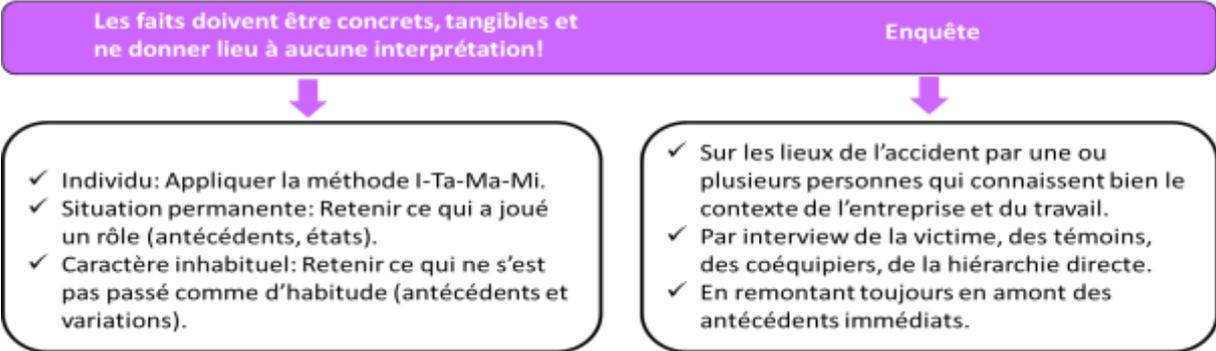
La construction et l'utilisation de l'arbre des causes permettent:

1. Une compréhension objective du processus de l'accident sans recherche de responsabilités.
2. La mise en évidence des faits le plus en amont possible.
3. D'obtenir un recueil de données, de formuler des propositions d'actions de prévention.
4. Une organisation de l'application et du suivi des mesures retenues.

### 1.2.2 **LA CONSTRUCTION DE L'ARBRE DES CAUSES:**

#### **A) Recueillir les données :**

Il s'agit de recueillir les faits qui se rapportent à l'accident en termes concrets et objectifs (pas d'interprétation).



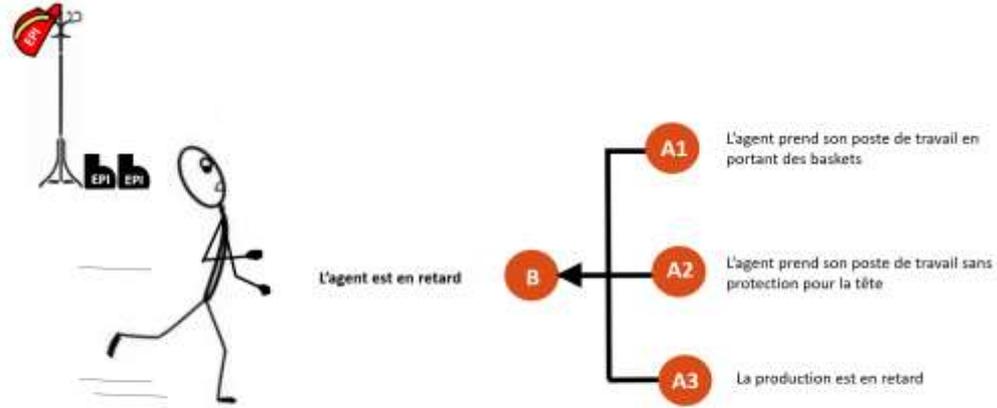
**B) Construire l'arbre des causes :**

L'arbre se construit d'un point de vue graphique aussi selon des schémas codifiés :

**L'enchaînement**

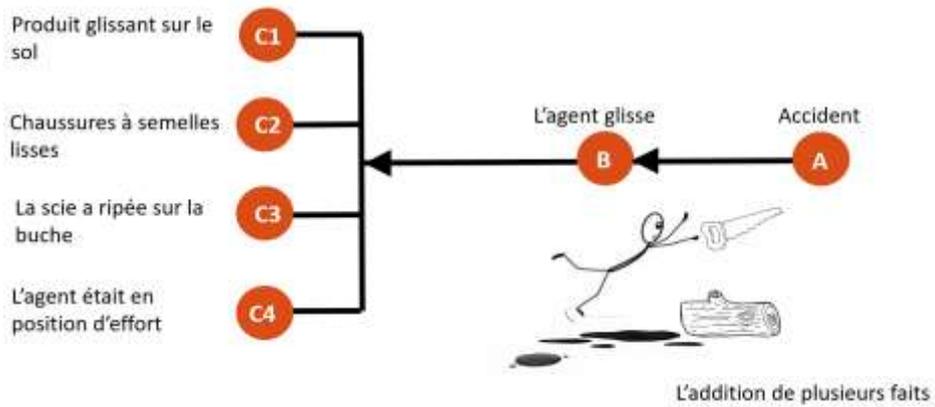


**La disjonction**



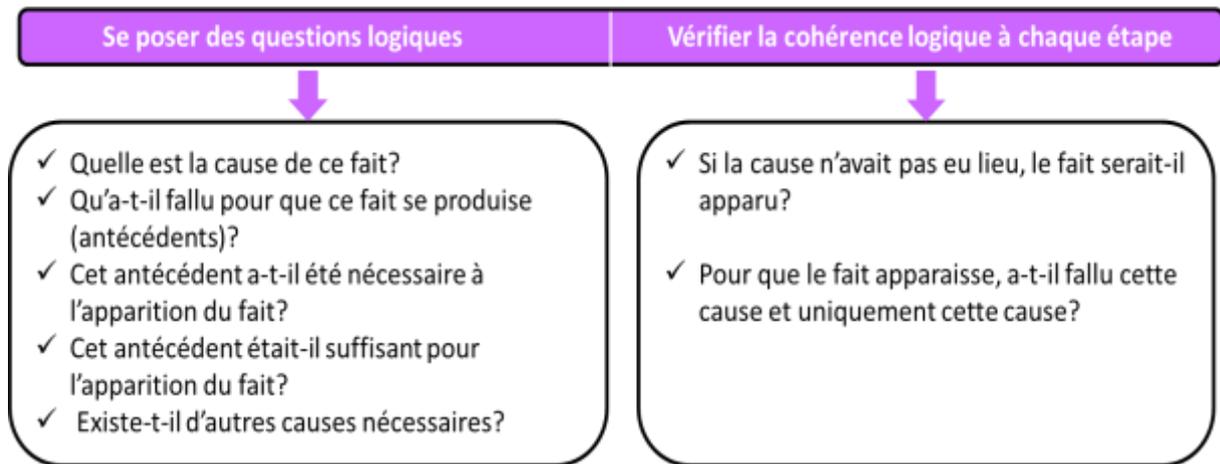
Plusieurs faits peuvent avoir la même origine

**La conjonction**

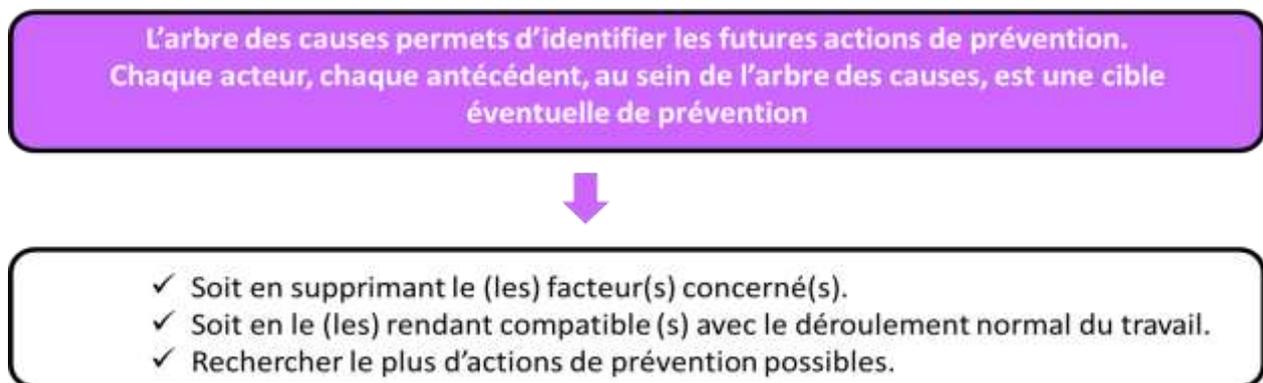


L'arbre se construit à partir du fait ultime de l'histoire en remontant dans l'ordre chronologique. Il permet l'élaboration d'un plan dynamique de l'accident :

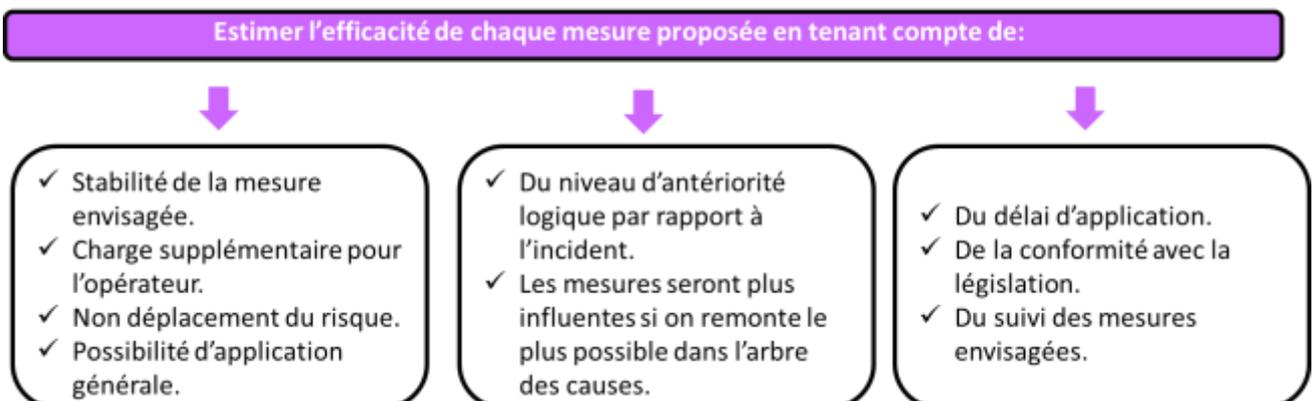
- Présentant l'ensemble des faits (variations, états)
- Qui indique les liaisons logiques entre les différents antécédents



### C) – Choisir les cibles et formuler les actions de prévention possibles :



### D) Mettre en œuvre les discussions indispensables afin de retenir les meilleures solutions :



## 2. Les risques professionnels

### 4.1 LES SIX FAMILLES DE RISQUES

1. •**Mécaniques** : Heurts par les parties mobiles en mouvement des machines, écrasement par des chutes d'objets ou des véhicules, coupures et perforations par les outils de travail, projections de particules solides (copeaux de métal, de bois, de roche...) ou de matière incandescente, contraintes posturales et visuelles et gestes répétitifs ...
2. •**Physiques** : Vibrations produites par les engins, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent...), niveau d'éclairage, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières ...), courant électrique, incendie et explosion ...
3. •**Chimiques** : Exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants...
4. •**Biologiques** : Exposition à des agents infectieux (bactériens, parasitaires, viraux, fongiques) et allergisants par piqûre, morsure, inhalation, voie cutané-muqueuse ...
5. •**Radiologiques** : Existence de radiations ionisantes et radioéléments, de rayonnements laser, de radiations UV et IR, rayonnements électromagnétiques divers...
6. •**Psychologiques** : Agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un client /élève/patient, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique ou parfois un subordonné, stress managérial, charges mentales excessives (travail permanent sur écran ...) ...

#### 4.1.1 Les risques mécaniques

Il y a risque mécanique chaque fois qu'un élément en mouvement peut entrer en contact avec une partie du corps humain et provoquer une blessure. Réciproquement, une partie du corps humain en mouvement peut entrer en contact avec un élément matériel.

**La présence d'un risque mécanique peut être identifiée par la conjonction de trois éléments:**

**Un opérateur + Un élément + L'énergie d'un mouvement**



*Les principaux facteurs d'accidents dus aux machines sont :*

- La mauvaise conception des machines.
- L'utilisation d'une machine inadaptée aux travaux à réaliser.
- Les interventions en cours de fonctionnement.
- Les modes opératoires inappropriés et dangereux.
- La mauvaise conception des machines.
- L'insuffisance de formation des opérateurs.
- Le manque de sensibilisation à la sécurité des entreprises Utilisatrices.

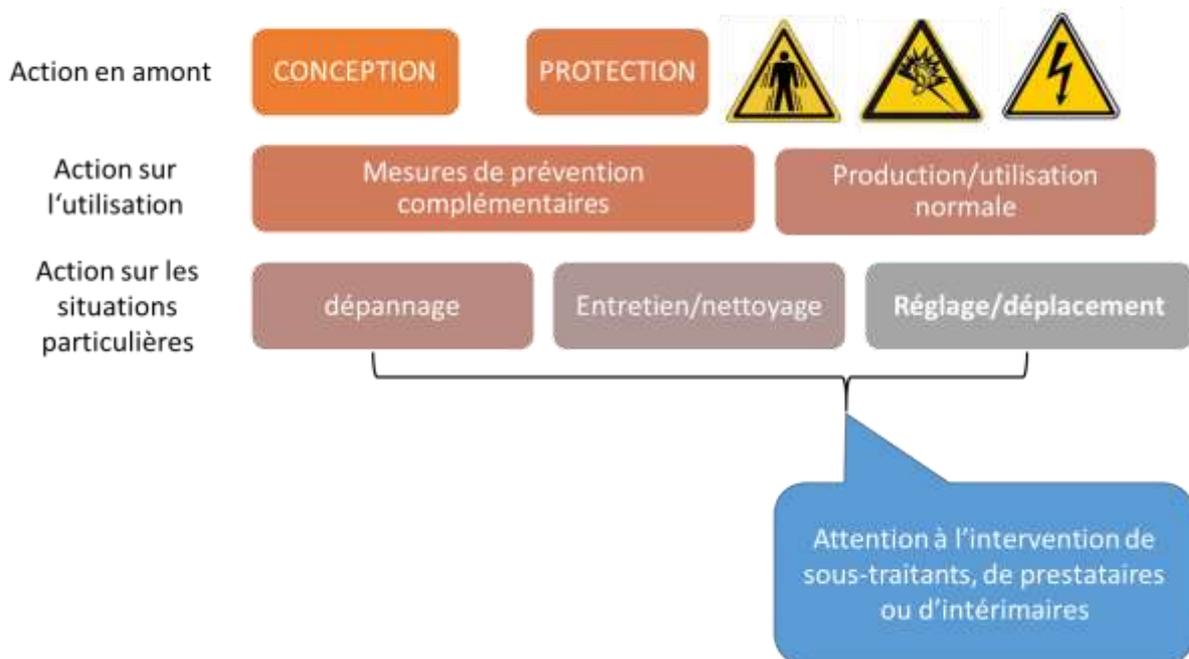
Les différents stades de la vie de la machine ou de l'équipement	
1	conception
2	installation
3	essai
4	réglage
5	utilisation en production
5	circulation pour les véhicules
6	maintenance et entretien
7	réparation
8	nettoyage
9	Désinstallation

UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES CONSTRUITE ET ORGANISEE PERMET D'AGIR SUR LES RISQUES MECANIQUES !

**Les risques d'accidents du travail doivent être pris en compte dès la conception des appareils par un ensemble de mesures de prévention! Des moyens de protection complémentaires doivent être ensuite ajoutés afin d'éviter les phénomènes dangereux qui subsistent.**

- ✓ Il convient d'interdire l'accès aux éléments mobiles d'une machine. Si cela est impossible pour des raisons relatives au travail, il est indispensable de prévoir un dispositif d'arrêt d'urgence, des ralentisseurs de vitesse... Ces dispositifs ne pourront garantir la suppression du danger mais pourront concourir à limiter la gravité des incidents.
- ✓ Les utilisateurs doivent disposer de toutes les instructions nécessaires afin que les équipements soient mis en place, utilisés, entretenus et démontés correctement. Il est important de dispenser des formations et informations réalistes qui s'appuient sur l'emploi et ses contraintes ainsi que sur les situations anormales et prévisibles.
- ✓ La démarche de prévention devra, pour être efficace, intégrer les interfaces entre plusieurs machines et/ou les systèmes d'alimentation. Les incidents surviennent aussi lors des phases d'arrêts des équipements ((transport, installation, dépannage, entretien, nettoyage...)).
- ✓ Cette démarche s'effectue en plusieurs étapes en s'interrogeant sur les modes d'intervention des opérateurs et en identifiant les phénomènes dangereux potentiels. Il faut rester vigilant car un moyen de protection peut se révéler être un danger dans une situation de travail différente. Pour exemple, l'installation en hauteur d'un élément dangereux pour un opérateur peut devenir un danger en cas de maintenance (risque de chute).

*Le risque mécanique est indissociable de l'utilisation d'un équipement de travail.*



#### 4.1.2 LES RISQUES PHYSIQUES

*Vibrations produites par les engins, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent...), niveau d'éclairage, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières ...), courant électrique, incendie et explosion...*

#### **Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques physiques!**

L'objectif principal est la suppression (à défaut la réduction) des contraintes excessives (brèves ou intenses/ prolongées ou répétitives) relatives à l'activité physique. Cet objectif doit s'inscrire dans une démarche globale qui tient compte de l'ensemble des facteurs de risques (physiques, organisationnels, environnementaux, psychiques) en essayant de conserver les activités physiques qui sont bénéfiques pour la santé.

#### **Convaincre :**

Inciter l'entreprise à s'engager dans une démarche de prévention en s'appuyant sur des indicateurs (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme...).

#### **Construire :**

- ✓ Mise en place d'objectifs, d'outils, de moyens humains et financiers, définition du choix d'une méthode...
- ✓ Repérage du risque pour chaque situation de travail (étude des données de l'entreprise, entretiens avec les agents, observation des postes de travail).
- ✓ Etude des efforts physiques du salarié, de la situation de travail, des contraintes temporelles, des facteurs d'environnement, de l'organisation du travail.
- ✓ Recherche de solutions s'appuyant sur les particularités de l'entreprise en tenant compte des dimensions organisationnelles, techniques et humaines. Un risque peut trouver son origine bien en amont du poste concerné et parfois chez un sous-traitant.

#### **Conduire et Évaluer :**

- ✓ Mise en place et suivi du planning de réalisation.
- ✓ Comparaisons régulières entre la situation initiale et finale et mise en œuvre des éventuels ajustements.

#### 4.1.3 LES RISQUES CHIMIQUES

Les produits chimiques passent trop souvent inaperçus sur les lieux de travail. Pourtant, nombreux sont les produits chimiques qui peuvent avoir des effets sur l'homme.

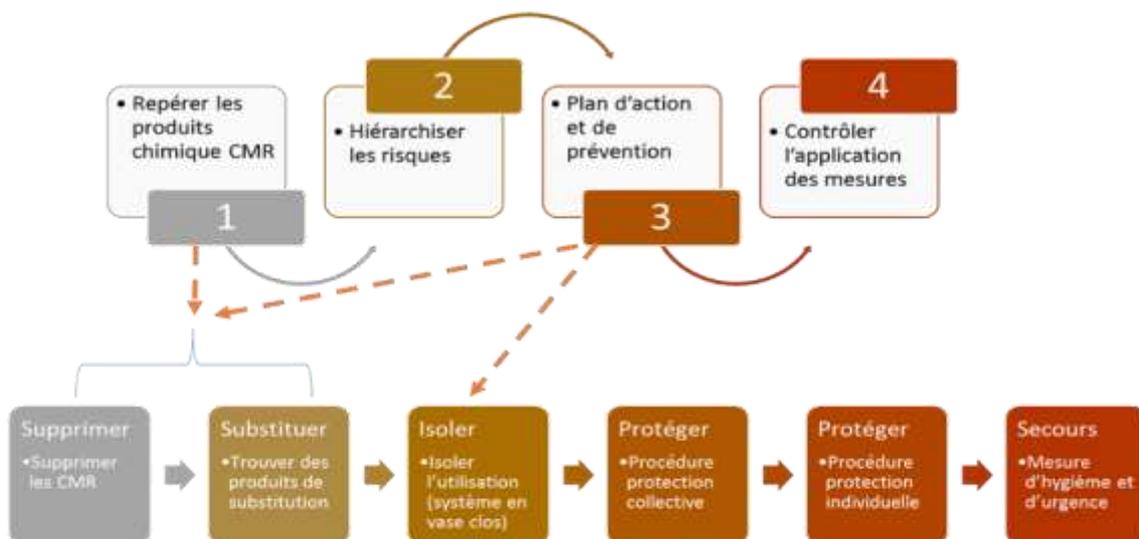
Repérer ces produits, leurs combinaisons possibles et les procédés chimiques dangereux sont une nécessité. C'est une étape préalable à la mise en œuvre d'une politique de prévention adaptée.

##### A) Agents Chimiques (CMR)

Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets **C**ancérogènes, **M**utagènes ou toxiques pour la **R**eproduction (agents CMR).

Il est indispensable de les repérer, en faisant l'inventaire des produits utilisés et des situations de travail pouvant donner lieu à des expositions.

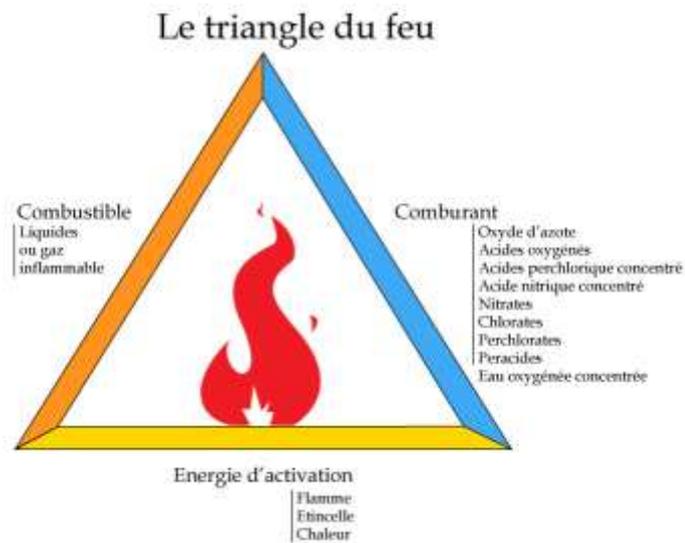
Quand un agent CMR est repéré sur le lieu de travail, sa suppression ou sa substitution s'impose, chaque fois qu'elle est techniquement possible...et ce, avant d'envisager des mesures de protections collectives!



##### B) Incendies & explosions

Quatre étapes pour réduire le risque d'explosion:

1. Empêcher la formation d'une atmosphère explosive.
2. A défaut éviter son inflammation.
3. Atténuer les effets de l'explosion (effet de souffle, flammes...).
4. Prendre des mesures organisationnelles, notamment la formation du personnel.



### C) Cancers

En milieu professionnel, certains facteurs de risques de cancers sont identifiés (expositions à certaines substances, à certains rayonnements...).

Une des difficultés actuelles de la prévention est la **méconnaissance** des **facteurs professionnels** dans la survenue des cancers. Le dispositif statistique actuellement en place en France ne permet pas d'avoir une vision globale de l'importance des cancers d'origine professionnelle.

Un cancérigène (ou cancérigène) est un agent capable :

- de provoquer le cancer,
- d'augmenter la fréquence des cancers dans une population exposée,
- de modifier la répartition de la localisation des cancers observés dans une population (sans augmentation du nombre global de cancers) ;
- de favoriser une survenue plus précoce de tumeurs cancérigènes dans une population.

Les cancers peuvent résulter d'une interaction entre plusieurs agents cancérigènes.

L'évaluation du potentiel cancérigène pour l'homme d'un agent prend en compte les résultats issus de différents types d'études, expérimentales et/ou épidémiologiques.

### D) Stérilité, Maternité

Certains produits ont des effets possibles sur:

- La fertilité
- Le développement
- L'allaitement
- lors d'exposition durant la grossesse

La plupart du temps c'est l'appareil reproducteur masculin qui est atteint avec une diminution du nombre des spermatozoïdes ou de leur qualité. Le plomb, certains éthers de glycols, certains phtalates provoquent de tels effets. Ils peuvent être engendrés soit par une exposition à l'âge adulte, soit par une exposition in utero. En fonction des molécules ces effets sont réversibles ou irréversibles.

Certaines expositions professionnelles peuvent engendrer des risques pour l'enfant à naître ou pour la femme.

De multiples facteurs professionnels sont susceptibles d'engendrer des effets (agents chimiques, biologiques, rayonnements ionisants, port de charges, travail debout, statique prolongé, bruit, stress, horaires irréguliers ou de nuit).

*Effets sur l'allaitement :*

Un certain nombre de produits chimiques auxquels est exposée la mère peuvent se retrouver dans le lait et entraîner une contamination, voire une intoxication de l'enfant.

**E) Risques biotechnologies**

Les biotechnologies sont des technologies mettant en œuvre des organismes vivants et/ou parfois génétiquement modifiés (micro-organismes, plantes...) ou leurs composants (enzymes, pigments...). Les procédés sont multiples et nécessitent une démarche d'évaluation des risques spécifiques à chaque application afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

**F) Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques chimiques!**



*4.1.4 LES RISQUES BIOLOGIQUES*

La plupart des agents biologiques sont des êtres vivants microscopiques, invisibles à l'œil nu. Ils sont présents partout, chez les êtres vivants, dans l'environnement et dans les milieux de travail.

On les classe en grandes catégories :

1. bactéries
2. Champignons microscopiques
3. Virus
4. Parasites
5. Prions

Les agents biologiques peuvent être à l'origine de maladies chez l'homme : Infections, intoxications, allergies, cancers...

Ils se transmettent du « réservoir » au travailleur exposé selon une chaîne de transmission. L'évaluation des risques se fait en suivant la chaîne de transmission.

**La prévention des risques consiste à rompre cette chaîne le plus en amont possible.**

Au sein des risques biologiques on distingue :

1. Risques infectieux
2. Risques immuno-allergiques
3. Risques toxiques
4. Risques cancérogènes

**A) Les risques infectieux**

Présentation simplifiée de la classification réglementaire des agents biologiques pour le risque infectieux				
Groupe	Pathogénéité chez l'homme	Danger pour les travailleurs	Propagation dans la collectivité	Existence d'une prophylaxie et/ou d'un traitement efficace
1	Non			
2	Oui	Oui	Peu probable	Oui
3	Oui	Oui	Possible	Oui
4	Oui	Oui	Risque élevé	Non

Les agents biologiques sont classés en 4 groupes selon le risque croissant d'infection qu'ils représentent pour un travailleur (article. R. 4421-3). Ce classement ne tient pas compte des toxi-infections, allergies et cancers.

Un arrêté du 18/07/94 (modifié les 17/04/97 et 30/06/98) dresse la liste des bactéries, champignons, virus, agents transmissibles non conventionnels (ATNC) appartenant aux groupes infectieux 2, 3, 4.



La chaîne de transmission des risques infectieux est bien connue, les professionnels de santé ont depuis longtemps étudié le phénomène.

Pour chaque étape il convient d'étudier les mesures à prendre et les méthodes qui permettent de s'assurer que les mesures prises sont bien appliquées sur le terrain.

### B) Les risques immuno-allergiques

#### Allergies :

Les atteintes allergiques les plus fréquentes au niveau professionnel sont les allergies cutanées (eczéma et urticaire) et les allergies respiratoires (rhinite et asthme).

Les pourcentages d'allergies professionnelles ne régressent pas même si elles sont aujourd'hui mieux détectées...

Les allergies professionnelles générales sont très rares mais peuvent être d'une extrême gravité : Œdème de Quincke, choc anaphylactique, urticaire généralisé.

✓ Les allergies respiratoires :

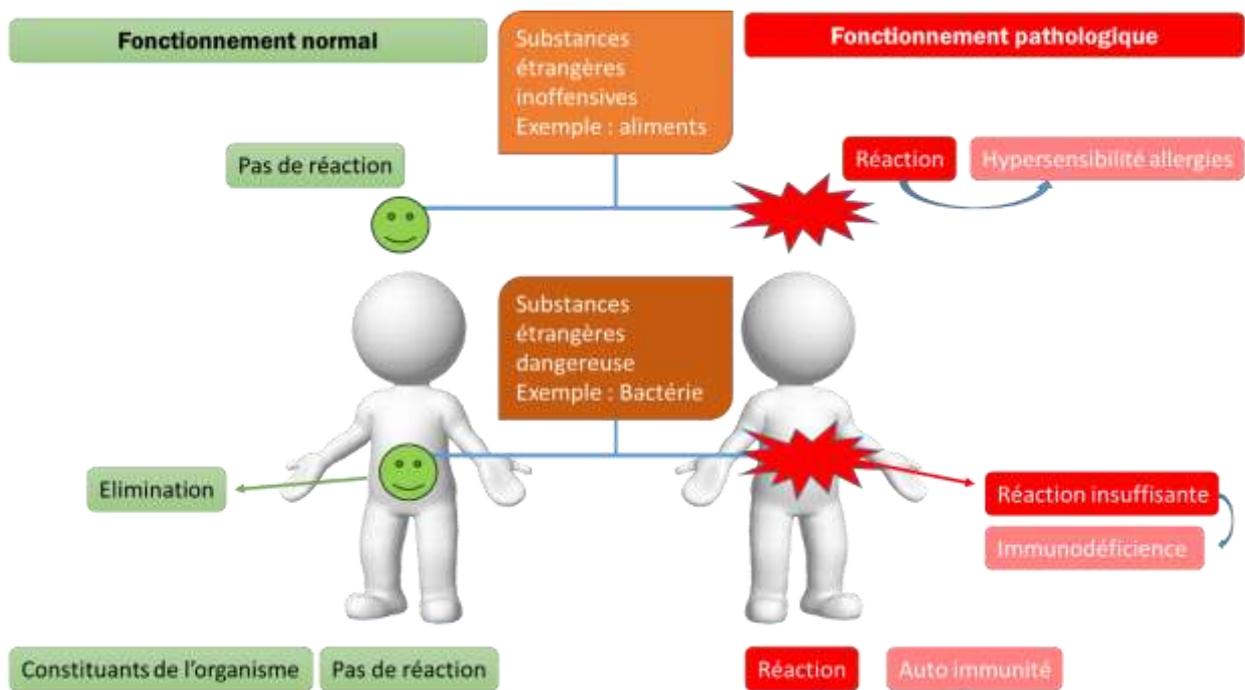
L'air atmosphérique nécessaire à la respiration peut se trouver modifié dans de nombreuses circonstances professionnelles. Les maladies allergies induites sont l'asthme, la rhinite ou conjonctivite avec éternuements, écoulement nasal, larmoiements, œdème des paupières, picotements laryngés...

✓ Les allergies cutanées :

L'eczéma de contact est la maladie la plus fréquente.

#### Maladies auto-immunes :

Les maladies auto-immunes résultent d'un dysfonctionnement du système immunitaire qui s'attaque aux constituants normaux de l'organisme, ou « auto-antigènes ». C'est par exemple le cas du diabète de type 1, de la sclérose en plaques ou encore de la polyarthrite rhumatoïde.



### C) Risques toxiques

Les risques toxiques sont des risques de pathologies dues non pas à l'action bactérienne directe mais à la sécrétion de toxines, exotoxines et de germes pathogènes provoquant un syndrome spécifique.

En milieu professionnel l'exposition peut être due à des **mycotoxines** ou des **endotoxines**. Selon leur nature, elles vont entraîner différentes répercussions sur la santé.

### D) Risques cancérogènes

Certaines infections quand elles deviennent chroniques peuvent provoquer des cancers:

- virus des hépatites B , C (carcinome hépatocellulaire primitif du foie).
- certaines mycotoxines (aflatoxines) peuvent entraîner directement des cancers.

### E) Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques biologiques!

La prévention doit être intégrée le plus en amont possible, en passant par des mesures d'organisation du travail, de protections collectives et individuelles, ainsi que d'information et de formation du personnel.

Ces mesures de prévention doivent être adaptées à l'activité professionnelle considérée.

1. Identifier le réservoir.
2. Identifier les travaux, procédés ou équipements susceptibles d'exposer les travailleurs.
3. Identifier la nature et la/les modalités de transmission.
4. Identifier la durée et/ou la fréquence des expositions.

Evaluer les risques....Hiérarchiser les risques....Supprimer ou Réduire les risques!

#### 4.1.5 Les risques radiologiques

Le risque radiologique concerne l'ensemble des risques liés aux rayonnements ionisants. Les radiations ionisantes émises par les produits radioactifs sont particulièrement dangereuses : elles ionisent la matière, c'est à dire qu'elles arrachent, en passant dans la matière, en particulier vivante, des électrons aux atomes. L'exposition aux radiations conduit au risque de d'irradiation et de contamination...

L'exposition aux radiations conduit au risque de d'irradiation et de contamination :

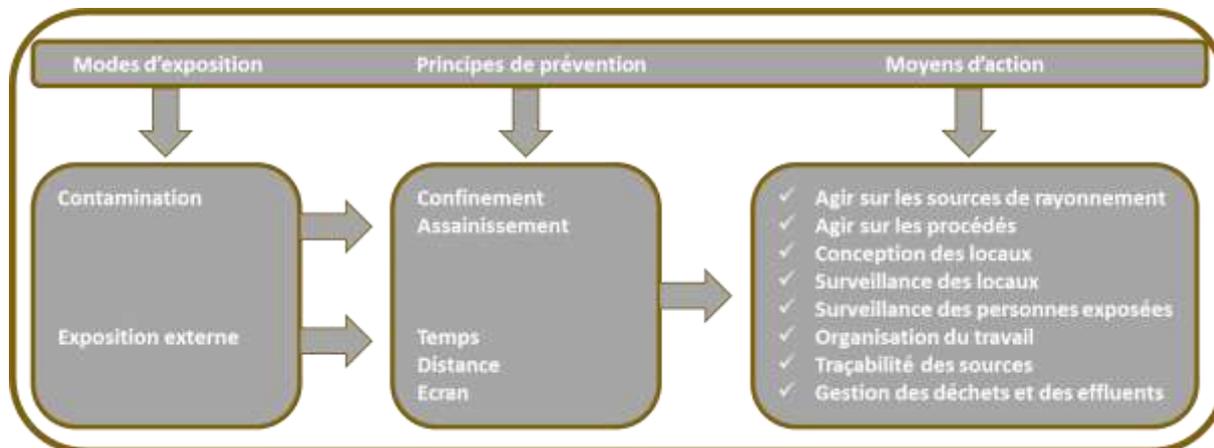
- **L'irradiation** est l'exposition directe de l'organisme à des rayonnements ionisants.
- **La contamination** est la présence significative de substances radioactives dans le corps.

Plusieurs origines de radiations ionisantes:

1. La radioactivité de certaines substances naturelles ou issues d'activités non nucléaires
2. Les activités nucléaires concernant la Défense Nationale :
3. La production d'énergie nucléaire.

4. Le transport des matières radioactives.
5. Les générateurs de radiations. Ce sont des appareils pour usage médical et industriel.

**Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques radiologiques!**



#### 4.1.6 LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

1. Du stress né du déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.
2. Des violences internes commises au sein de l'entreprise par des agents : Harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes(..).
3. Des violences externes commises sur des agents par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des agents, notamment en termes de :

- ✓ maladies cardio-vasculaires
- ✓ troubles musculosquelettiques
- ✓ troubles anxio-dépressifs
- ✓ d'épuisement professionnel
- ✓ voir de suicide

#### **A) Le stress professionnel**

On parle de stress au travail quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre. **Violences internes**

Les violences internes peuvent être générées par des situations de harcèlement moral ou sexuel mais également par des situations de conflits exacerbés entre collègues, équipes de travail...

Le harcèlement se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne. Il peut être une pratique individuelle. Il peut s'agir également d'une pratique plus organisée ou s'inscrivant dans une politique de gestion de l'entreprise.

### B) Epuisement professionnel ou burnout

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burnout, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante. Il se caractérise par 3 dimensions :

- ✓ L'épuisement émotionnel
- ✓ La dépersonnalisation ou le cynisme
- ✓ Le sentiment de non-accomplissement personnel

### C) Violence externes

Les violences externes sont des violences exercées contre le(s) salarié(s) sur son lieu de travail (ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels), par un ou des individus extérieurs à l'entreprise (clients, usagers, patients...).

On distingue **les violences criminelles**, le plus souvent de prédation (cambriolages, vols, rackets, homicides) qui touchent un nombre de professions bien définies, **des violences du public envers les agents**.

Celles-ci peuvent prendre différentes formes : **incivilités, menaces, agressions** verbales ou physiques ou actes de **vandalisme**.

Dans tous les cas ces violences mettent en péril la santé et la sécurité des agents concernés...

Il s'agit d'un élément de stress et de préoccupation:

- ✓ Pour les agents qui travaillent dans l'insécurité ou qui ont le sentiment de travailler dans l'insécurité,
- ✓ Pour les employeurs qui peuvent voir leur responsabilité civile et pénale mise en cause en raison d'un événement survenu sur les lieux de travail.

### Une démarche de prévention des risques construite et organisée permet d'agir sur les risques psychosociaux!

Une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilégier afin de prévenir les risques psychosociaux.

D'autres pratiques se développent dans les entreprises. Elles ont pour objectif le bien-être ou la qualité de vie au travail (QVT).

L'absence de risques psychosociaux est une condition nécessaire au bien-être au sein de l'entreprise et/ou à la qualité de vie au travail.

- ✓ La mise en œuvre de ces pratiques en entreprise passe aussi par le respect de l'égalité hommes/femmes, la performance de l'entreprise, la conciliation des temps de vie, le dialogue social, les espaces d'expressions.

#### 4.1.7 FOCUS SUR LES RISQUES ORGANISATIONNELS

##### **A) Travail de nuit et horaires atypiques**

De nombreux effets sur la santé des travailleurs...

Les effets des horaires atypiques sur la santé sont de mieux en mieux connus et documentés. Ils ont des impacts sur le sommeil et la vigilance, sur le système digestif et cardio-vasculaire, ainsi qu'au niveau neuropsychique ou encore chez les femmes enceintes. Ils augmenteraient également la fréquence de certains types de cancers.

##### **B) Travail isolé**

Travailler seul multiplie les contraintes de travail et augmente la difficulté d'être secouru lorsqu'un incident ou un accident survient. Il est nécessaire d'identifier les situations de travail isolé et d'évaluer les risques auxquels les agents concernés peuvent être exposés. La démarche de prévention suppose d'agir sur l'organisation du travail, ainsi que sur l'information et la formation des travailleurs. Des mesures doivent être également adoptées pour améliorer à la fois le déclenchement et l'organisation des secours.



**NANSHE EXPERTISE**

# **Livret d'accueil**

**NANSHE EXPERTISE**  
16, Boulevard Saint Germain  
CS 70514  
75237 Paris Cedex 05

*Réalités et agilités du dialogue social*

Paris, le 21 août 2023,

**A l'attention de :** *Les inscrits à la session de formation «Devenir membre du CST ou de la F3SCT ».*

Bonjour,

Nous avons bien reçu votre inscription à la formation *«Devenir membre du CST ou de la F3SCT »* qui aura lieu les 4, 5 et 6 septembre 2023 à :

Adresse/ Bâtiment/ RDC/ Salle A/ Code postal/ Paris

Les horaires de la formation, durant ces 3 jours, seront les suivants :

- Lundi 4 septembre : 9H00-12H30/ 13H30-17H00
- Mardi 5 septembre : 9H00-12H30/13H30-17H00
- Mercredi 6 septembre : 9H00-12H30/13H30-17H00

Un formateur de NANSHE EXPERTISE, Monsieur XXX, animera cette session de formation.

Les objectifs de cette session de formation sont de permettre aux membres du CST et/ou de la F3SCT de :

1. Comprendre les rôles et missions des membres du CST ou de la F3SCT
2. Maitriser le rôle, les missions et le champ d'intervention des représentants du personnel en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)
3. Acquérir des méthodes d'observation et d'analyse des situations de travail
4. Situer l'action du CST et de la F3SCT dans l'action d'évaluation et de prévention des risques professionnels
5. Comprendre l'articulation des compétences et des missions entre membre du CST et de la F3SCT
6. Savoir impulser et développer une culture de prévention des risques professionnels
7. Acquérir des méthodes d'analyse des risques professionnels et de mise en place de mesure de correction et de prévention
8. Connaître et s'appuyer sur les ressources internes, externes et partenaires pour développer une politique de prévention

Pour toutes questions relatives à l'organisation, au déroulé ou au contenu de la formation, nous vous invitons à contacter :

Myriam Boudouma (Mail : [myriam.boudouma@nanshe-expertise.com](mailto:myriam.boudouma@nanshe-expertise.com) Tél : 06 77 62 40 58)

Vous trouverez, ci-après, le programme détaillé de la session de formation.

Bien cordialement,

Aline Tisseron  
Présidente  
SAS NANSHE EXPERTISE



<b>PROGRAMME DE LA FORMATION</b>  « <b>DEVENIR MEMBRE DU CST OU DE LA F3SCT</b> »	<b>SST 06CI</b>
	3 jours/21 heures
Cette formation de 21 heures permet aux participants d'être en capacité de maîtriser le fonctionnement d'un CST ou d'une F3SCT en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, et de développer une culture de prévention des risques professionnels.	

<b>PROFILS DES STAGIAIRES :</b> Membres du CST et de la F3SCT
<b>FORMAT :</b> Présentiel
<b>PREREQUIS :</b> Aucun
<b>MATERIEL REQUIS :</b> Aucun
<b>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :</b>
8. Comprendre les rôles et missions des membres du CST ou de la F3SCT
9. Maîtriser le rôle, les missions et le champ d'intervention des représentants du personnel en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)
10. Acquérir des méthodes d'observation et d'analyse des situations de travail
11. Situer l'action du CST et de la F3SCT dans l'action d'évaluation et de prévention des risques professionnels
12. Comprendre l'articulation des compétences et des missions entre membre du CST et de la F3SCT
13. Savoir impulser et développer une culture de prévention des risques professionnels
14. Acquérir des méthodes d'analyse des risques professionnels et de mise en place de mesure de correction et de prévention
15. Connaître et s'appuyer sur les ressources internes, externes et partenaires pour développer une politique de prévention

<b>PROGRESSION PEDAGOGIQUE :</b>
----------------------------------

<b>Module 0 : Introduction de la session de formation</b>	<b>Jour 1 (0h45)</b>
---	----------------------

Séquence 1 : Démarrer la session de formation

<b>Module 1 : Rôle et missions du CST et de la F3SCT</b>	<b>Jour 1 (6H15)</b>
--	----------------------

**Séquence 1 :** Identification et composition du CST et de la F3SCT

**Séquence 2 :** Les attributions du CST et de la F3SCT

**Séquence 3 :** Le fonctionnement du CST et de la F3SCT (*QUIZ, QCM et serious game*)

**Séquence 4 :** Les moyens à disposition du CST et de la F3SCT (Autorisations d'absence, Déplacements...)

**Séquence 5 :** Les moyens (Financiers, DUER, Formation, Experts...)

<b>Module 2 : Les conditions de travail</b>	<b>Jour 1 à 2 (7h00)</b>
---	--------------------------

**Séquence 1 :** Les conditions de travail

**Séquence 2 :** Retour sur travaux

**Séquence 3:** Les conditions d'exécution du travail

**Séquence 4 :** ITaMaMi (*Mise en situation Analyse d'une situation de travail*)

**Séquence 5 :** Connaître les risques professionnels (mécaniques, physiques, chimiques...)

**Séquence 6 :** Connaître les risques professionnels (biologiques, radiologiques, psychologiques...)

**Séquence 7:** Agir au sein du CST et de la F3SCT

**Module 3 : La prévention des risques professionnels****Jour 2 à 3 (6h30)****Séquence 1** : Etapes clefs d'une démarche de prévention**Séquence 2** : Retour sur travaux**Séquence 3** : Processus d'un incident/accident et Identification d'une situation à risque**Séquence 4** : Retour sur travaux**Séquence 5** : L'arbre des causes, l'Ishikawa: Des méthodes d'analyse des accidents du travail**Séquence 6** : L'arbre des causes : Expérimentation**Séquence 7** : Schéma d'analyse des accidents du travail et statistiques**Séquence 8** : Analyse des accidents du travail : Expérimentation (*d'après l'outil interactif de l'INRS « Accident sur commandes »*)**Module 4 : Evaluation de la session de formation****Jour 3 (0h30)****Séquence 1** : Evaluation et recueil de l'expression des stagiaires**ORGANISATION :****Moyens d'encadrement :**

Nanshe expertise dispose de plusieurs formateurs disposant des compétences et de l'expérience nécessaires à la réalisation de cette session de formation.

Myriam Boudouma, Gilles Desbordes, titulaire d'un DEA politiques sociales et société option formation sont proposés comme formateurs.

**Moyens pédagogiques et techniques :**

- Accueil des stagiaires dans une salle et un établissement dédiés à la formation
- Supports de formation projetés
- Exposés théoriques
- Etude de cas
- Mise en situation
- Serious Game
- QUIZ/QCM
- Vidéos (ANACT, INRS, journée internationale de la prévention, vidéos métiers)
- Remise de codes d'accès individuels, à l'issue de la formation, permettant d'accéder au contenu de la formation sur l'espace réservé à nos stagiaires sur le site nanshe-expertise.com
- Possibilité de contacter, durant l'année suivant la formation, un formateur de l'entreprise afin d'obtenir toute information ou explication relative à la formation délivrée et/ou à son application.

**Dispositif de suivi de l'exécution (1) et de l'évaluation des résultats de la formation (2) :**

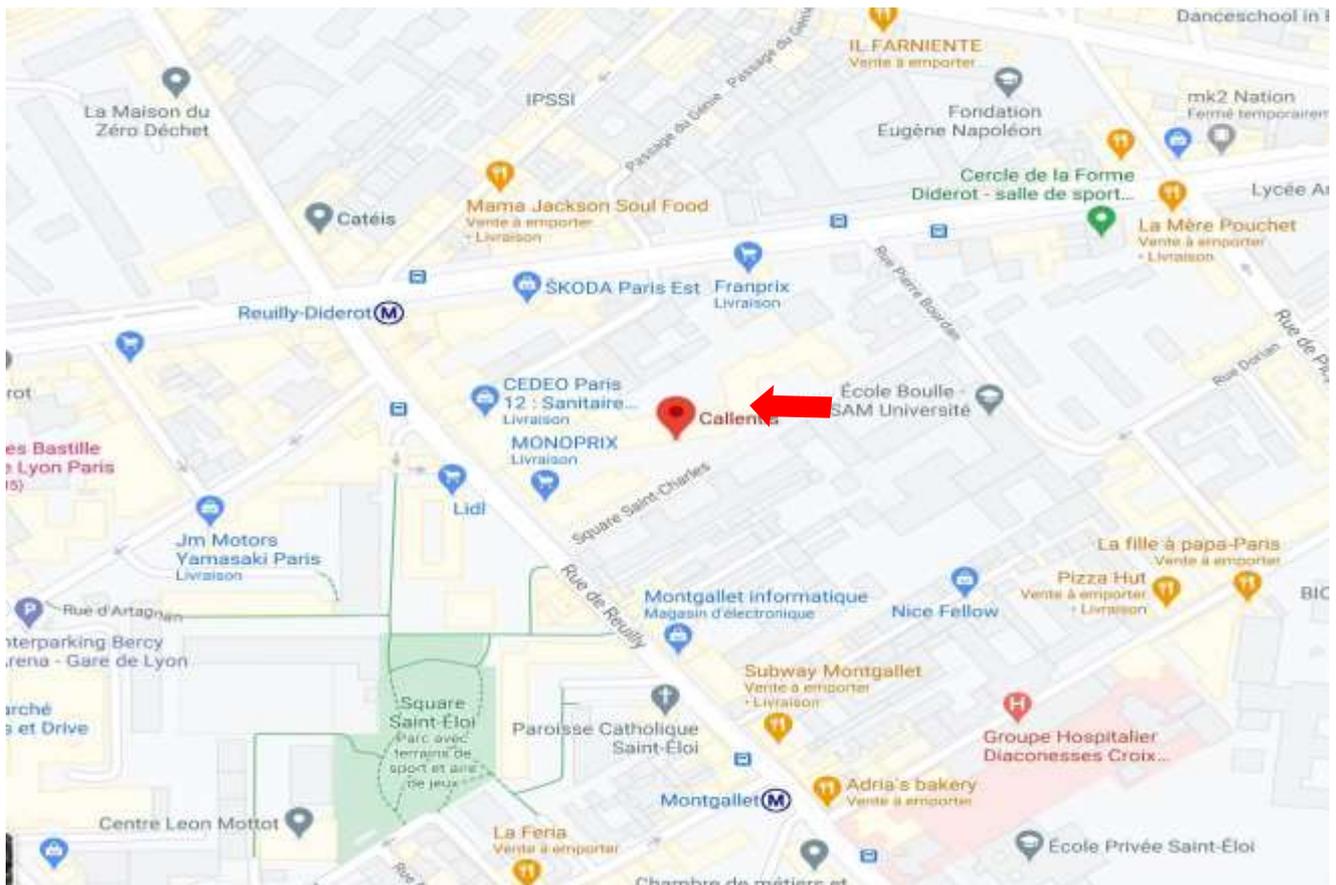
- Feuilles de présence
- Formulaires d'évaluation de la formation
- Attestation d'assiduité
- Attestation de fin de formation
- Certificat de stage
- QUIZ/ QCM

**Remarque :**

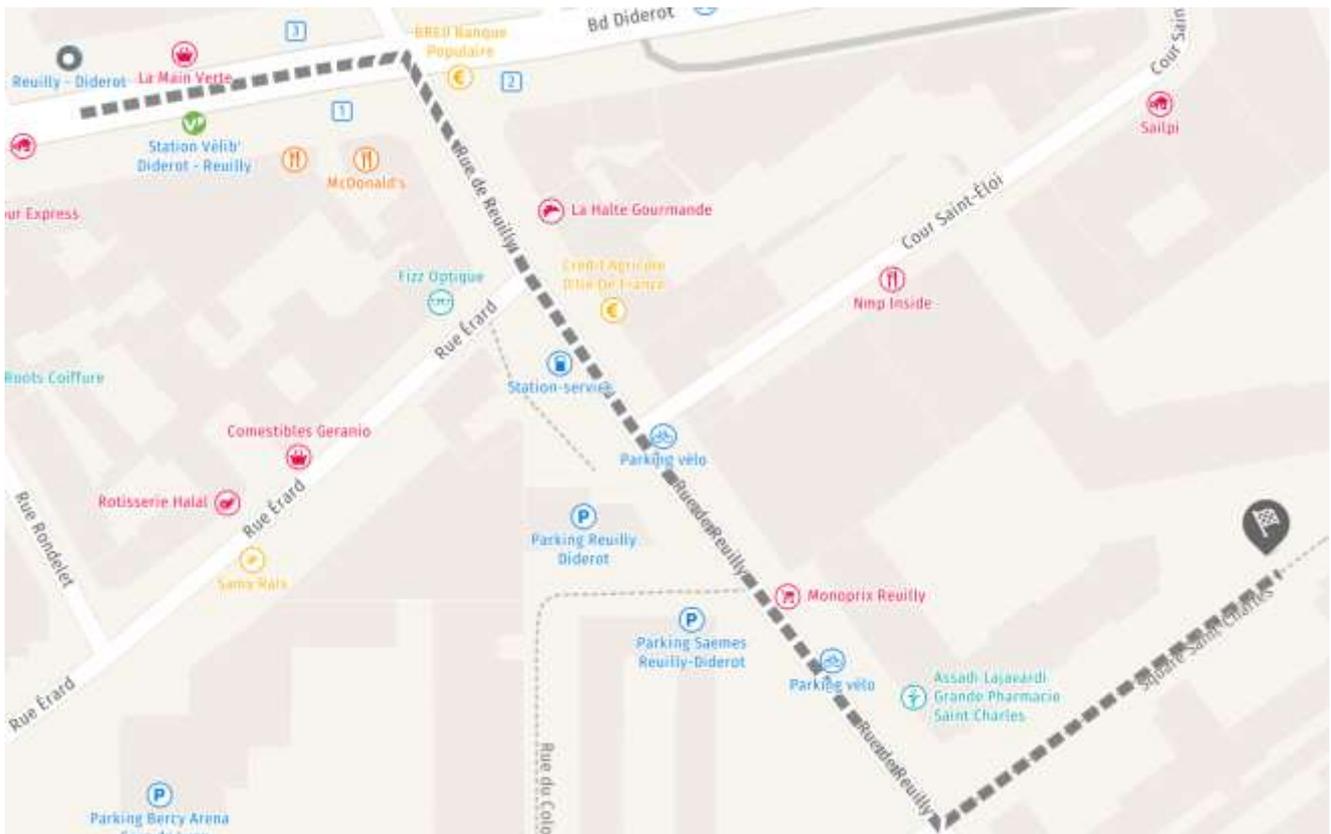
Afin de faciliter, par les participants, l'assimilation de certaines notions juridiques, la partie 4 du Code du Travail est traitée tout au long de la formation.

Nanshe Expertise est engagée dans l'inclusion de chacun de ses stagiaires. Pour toutes questions relatives à l'organisation de cette session de formation, ou si votre situation nécessite à un aménagement relatif à une situation de handicap, vous pouvez contacter: [myriam.boudouma@nanshe-expertise.com](mailto:myriam.boudouma@nanshe-expertise.com) au 06 77 62 40 58

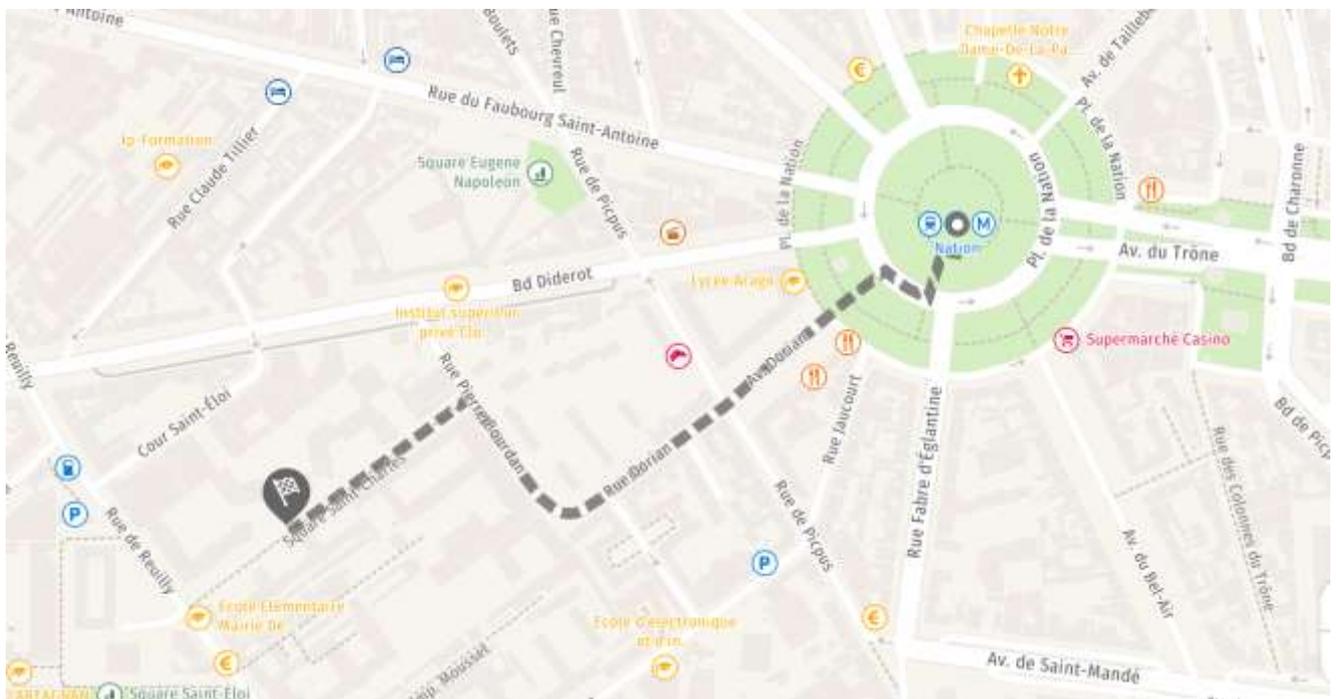
**Plans d'accès :**  
**21, Square Saint Charles**  
**Salle 1 RDC**  
**75012 Paris**



**Depuis le métro Reuilly Diderot (5 minutes à pieds) :**



**Depuis le métro Nation (5 minutes à pieds):**



## 1. Recueil individuel de besoins en formation

**Recueil des besoins en formation  
Formation des membres de la F4SCT de l'INSERM en matière de Santé,  
Sécurité et conditions de Travail**

*Afin de mieux répondre à vos besoins en matière de formation, nous vous remercions de bien vouloir répondre à ce questionnaire dont l'objet est de recueillir vos attentes et d'affiner le contexte de notre intervention.*

1. Nom :

Prénom :

2. Votre Fonction :

3. Vos mandats :

4. Les formations préalablement suivies dans vos fonctions ou votre mandat :

5. Utilisez-vous les enseignements acquis au cours de ces formations ?

Jamais  Parfois  Souvent  Tout le temps

6. Votre niveau de connaissance de la prévention des risques professionnels:

Inconnu  Débutant  Confirmé  Expert

7. Avez-vous une préoccupation majeure en matière de prévention des risques professionnels ?

Oui  Non

Si oui, pouvez-vous nous en parler ?

8. Vos expériences au sein du CST :

9. Vos expériences au sein de la F3SCT :

10. Quelles sont vos attentes relatives à cette session de formation ?

*Ravis d'intervenir dans vos lieux de compétences, nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire !*

## 2. Evaluation stagiaire de la session de formation

Evaluation stagiaire de la session de formation des membres de la F4SCT en matière de SSCT

Lille, du 4 au 6 septembre 2023

**Nom :**

**Prénom :**

**Quels étaient vos objectifs prioritaires en abordant cette formation**

--

<b>Ces objectifs ont-ils été atteints ?</b>	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
<b>Entièrement</b>	<input type="checkbox"/>
<b>En grande partie</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Insuffisamment</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Pas du tout</b>	<input type="checkbox"/>

<b>Cette formation sera-t-elle utile à l'exercice de votre mandat?</b>	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
<b>Entièrement</b>	<input type="checkbox"/>
<b>En grande partie</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Insuffisamment</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Pas du tout</b>	<input type="checkbox"/>

<b>Les conditions de travail étaient-elles satisfaisantes?</b>	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
<b>Entièrement</b>	<input type="checkbox"/>
<b>En grande partie</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Insuffisamment</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Pas du tout</b>	<input type="checkbox"/>

<b>L'animation et les méthodes utilisées étaient-elles satisfaisantes?</b>	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
<b>Entièrement</b>	<input type="checkbox"/>
<b>En grande partie</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Insuffisamment</b>	<input type="checkbox"/>

<b>Pas du tout</b>	<input type="checkbox"/>
--------------------	--------------------------

L'environnement de la formation	Bon	Assez bon	insuffisant	Pas bon
La salle de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'enchaînement du programme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'écoute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les pauses et repas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le contenu du programme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Les modules de la session de formation	Bon	Assez bon	insuffisant	Pas bon
Accueil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Présentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introduction au contexte général et réglementation en matière de SSCT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rôle et missions de la F4SCT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prévenir, gérer les RPS et participer à l'amélioration de la QVT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VSS, discrimination et harcèlement, de quoi parle-t-on ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les Conditions de Travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La prévention des risques professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluation de la session	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Avez-vous des remarques à nous formuler ?</b>

The background of the page is composed of a grid of large squares. The top-left square is orange, the middle-left square is red, and the bottom-left square is a darker red. The right half of the page is white, with the text centered in this area.

# **Bilan formateur**

## Partie 1 : Analyse quantitative

### 1. Module de la formation : Formation des membres de la F4SCT en matière de SSCT

Lieu de la formation : Présentiel/ 6 Rue du professeur Lague 59000 Lille

Dates de la session de formation : 4, 5 et 6 septembre 2023

### 2. Données relatives à la durée de la session de formation

Journées consécutives : **3**

Durée totale de la formation en journées : **3**

Durée totale de la formation en heures : **21**

### 3. Informations :

Nombre de stagiaires inscrits : **15**                      Nombre de stagiaires présents : **15**

Nombre de stagiaires n'ayant pas suivi la totalité de la formation : **0**

Nombre d'évaluations stagiaires collectées : **15**

## Partie 2 : Analyse qualitative

Le groupe d'apprenants de cette session a été très participatif. Une grande partie des stagiaires était en attente de pouvoir découvrir et s'approprier les rôles missions et attributions des nouvelles instances de représentation du personnel, en l'occurrence la F4SCT, en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

### 4. Quels étaient vos objectifs prioritaires en abordant cette formation (synthèse)

1. Découvrir les rôles missions, attributions et fonctionnement de la F4SCT
2. Connaître le champ d'intervention de la F4SCT
3. Connaître avec précision les textes applicables
4. Développer les aptitudes et capacités nécessaires à l'analyse des conditions de travail
5. Mettre en place une politique de prévention des risques professionnels

Ces attentes individuelles semblent avoir été entièrement (60%) ou en grande partie (40%) atteintes pour 100% des stagiaires.

5. Ces objectifs ont-ils été atteints ?	Cochez la réponse qui vous convient
Entièrement	9
En grande partie	6
Insuffisamment	
Pas du tout	

L'utilité de l'action de la formation est tout aussi affirmée puisque 100% des stagiaires considèrent que la formation sera entièrement (46,66%) ou en grande partie (53, 34%) utile à l'exercice de leurs fonctions.

<b>6. Est-ce que cette formation sera utile à l'exercice de vos fonctions?</b>	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
Entièrement	7
En grande partie	8
Insuffisamment	
Pas du tout	

Les conditions de travail ont été considérées comme totalement satisfaisantes par 100/100 des stagiaires. Ce point toutefois sera détaillé.

<b>7. Les conditions de travail étaient-elles satisfaisantes?</b>	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
Entièrement	15
En grande partie	
Insuffisamment	
Pas du tout	

L'animation et les méthodes utilisées ont été bien accueillies. 100% des stagiaires ont considéré qu'elles étaient entièrement satisfaisantes.

<b>8. L'animation et les méthodes utilisées étaient-elles satisfaisantes?</b>	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
Entièrement	15
En grande partie	
Insuffisamment	
Pas du tout	

Globalement, la salle de travail, l'enchaînement du programme, l'écoute, les pauses et repas ainsi que le contenu du programme ont été jugés à entièrement (81,33%) ou en grande partie (18,66%) satisfaisants.

<b>9. L'environnement de la formation</b>	<b>Bon</b>	<b>Assez bon</b>	<b>insuffisant</b>	<b>Pas bon</b>
La salle de travail	10	5		
L'enchaînement du programme	12	3		
L'écoute	13	2		
Les pauses et repas	13	2		
Le contenu du programme	13	2		

L'accueil, la présentation ainsi que le contenu, dans le détail, de la formation, ont été jugés entièrement (97,33%) ou en grande partie (2,66%) satisfaisant par 100% des stagiaires.

<b>10. Les modules de formation</b>	<b>Bon</b>	<b>Assez bon</b>	<b>insuffisant</b>	<b>Pas bon</b>
Accueil	14	1		
Présentation	14	1		
Rôle et missions du CSA et de la F3SCT	15			
Les conditions de travail	15			
La prévention des risques professionnels	15			

Les remarques et suggestions du groupe marquent à l'évidence un intérêt pour le sujet de l'action de formation. La qualité de l'animation a été saluée tout autant que la dynamique du groupe. Un stagiaire aurait souhaité que la formation s'attarde sur le sujet des risques psychosociaux.

### **11. Vos remarques et observations si vous en avez à nous formuler (Synthèse)**

- Co-animation agréable, sympathique et formateurs efficaces dans les explications
- Formation complète, structurée et bien animée
- Aurait souhaité en apprendre plus sur les risques psychosociaux
- Qualité de l'écoute et de l'animation
- Formateurs et stagiaires dynamiques, bonne ambiance

### **12. Pour les stagiaires au cours du tour de table**

- Formation indispensable à la prise de mandat
- L'alternance entre la théorie et la pratique au cours de la formation était vraiment très bien
- La formation était adaptée à mes préoccupations
- Le Serious Game est vraiment un plus pour se préparer à sa première réunion de CST ou de F3SCT

### **13. Pour les formateurs au cours de la session de formation**

Le groupe de stagiaires a été impliqué et très participatif. Le programme prévu a été clôturé sans aucune difficulté.

## 14. Les modules de formation

**Module 0**  
Introduction  
de la session  
de formation

Remarques

---



---



---

	Bon	Assez bon	insuffisant	Pas bon
qualité des supports	X			
adéquation du timing	X			
réceptivité des stagiaires	X			
atteinte des objectifs	X			

**Module 1**  
Rôle et missions  
de la F4SCT

Remarques

---



---



---

	Bon	Assez bon	Insuffisant	Pas bon
qualité des supports	X			
adéquation du timing	X			
réceptivité des stagiaires	X			
atteinte des objectifs	X			

**Module 2**  
Les conditions  
de travail

	Bon	Assez bon	Insuffisant	Pas bon
qualité des supports	X			
adéquation du timing	X			
réceptivité des stagiaires	X			
atteinte des objectifs	X			

Remarques

---



---



---

**Module 3**  
La prévention  
des risques  
professionnels

	Bon	Assez bon	Insuffisant	Pas bon
qualité des supports	X			
adéquation du timing	X			
réceptivité des stagiaires	X			
atteinte des objectifs	X			

Remarques

---



---



---

Module 6  
Evaluation de la  
session de  
formation

Remarques

	Bon	Assez bon	insuffisant	Pas bon
qualité des supports	X			
adéquation du timing	X			
réceptivité des stagiaires	X			
atteinte des objectifs	X			



## Bilan de la session de formation

### Partie 1 : Analyse quantitative

#### 1. Module de la formation : Formation des membres de la F4SCT en matière de SSCT

Lieu de la formation : Présentiel/ 6 Rue du professeur Lague 59000 Lille

Dates de la session de formation : 4, 5 et 6 septembre 2023

#### 2. Données relatives à la durée de la session de formation

Journées consécutives : **3**

Durée totale de la formation en journées : **3**

Durée totale de la formation en heures : **21**

#### 3. Informations :

Nombre de stagiaires inscrits : **15**                      Nombre de stagiaires présents : **15**

Nombre de stagiaires n'ayant pas suivi la totalité de la formation : **0**

Nombre d'évaluations stagiaires collectées : **15**

### Partie 2 : Analyse qualitative

Le groupe d'apprenants de cette session a été très participatif. Une grande partie des stagiaires était en attente de pouvoir découvrir et s'approprier les rôles missions et attributions des nouvelles instances de représentation du personnel, en l'occurrence la F4SCT, en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

#### 4. Quels étaient vos objectifs prioritaires en abordant cette formation (synthèse)

6. Découvrir les rôles missions, attributions et fonctionnement de la F4SCT
7. Connaître le champ d'intervention de la F4SCT
8. Connaître avec précision les textes applicables
9. Développer les aptitudes et capacités nécessaires à l'analyse des conditions de travail
10. Mettre en place une politique de prévention des risques professionnels

Ces attentes individuelles semblent avoir été entièrement (60%) ou en grande partie (40%) atteintes pour 100% des stagiaires.

5. Ces objectifs ont-ils été atteints ?	Cochez la réponse qui vous convient
Entièrement	9
En grande partie	6
Insuffisamment	
Pas du tout	

L'utilité de l'action de la formation est tout aussi affirmée puisque 100% des stagiaires considèrent que la formation sera entièrement (46,66%) ou en grande partie (53, 34%) utile à l'exercice de leurs fonctions.

6. Est-ce que cette formation sera utile à l'exercice de vos fonctions?	Cochez la réponse qui vous convient
Entièrement	7
En grande partie	8
Insuffisamment	
Pas du tout	

Les conditions de travail ont été considérées comme totalement satisfaisantes par 100/100 des stagiaires. Ce point toutefois sera détaillé.

7. Les conditions de travail étaient-elles satisfaisantes?	Cochez la réponse qui vous convient
Entièrement	15
En grande partie	
Insuffisamment	
Pas du tout	

L'animation et les méthodes utilisées ont été bien accueillies. 100% des stagiaires ont considéré qu'elles étaient entièrement satisfaisantes.

8. L'animation et les méthodes utilisées étaient-elles satisfaisantes?	Cochez la réponse qui vous convient
Entièrement	15
En grande partie	
Insuffisamment	
Pas du tout	

Globalement, la salle de travail, l'enchaînement du programme, l'écoute, les pauses et repas ainsi que le contenu du programme ont été jugés à entièrement (81,33%) ou en grande partie (18,66%) satisfaisants.

9. L'environnement de la formation	Bon	Assez bon	insuffisant	Pas bon
La salle de travail	10	5		
L'enchaînement du programme	12	3		
L'écoute	13	2		
Les pauses et repas	13	2		
Le contenu du programme	13	2		

L'accueil, la présentation ainsi que le contenu, dans le détail, de la formation, ont été jugés entièrement (97,33%) ou en grande partie (2,66%) satisfaisant par 100% des stagiaires.

10. Les modules de formation	Bon	Assez bon	insuffisant	Pas bon

Accueil	14	1		
Présentation	14	1		
Rôle et missions du CSA et de la F3SCT	15			
Les conditions de travail	15			
La prévention des risques professionnels	15			

Les remarques et suggestions du groupe marquent à l'évidence un intérêt pour le sujet de l'action de formation. La qualité de l'animation a été saluée tout autant que la dynamique du groupe. Un stagiaire aurait souhaité que la formation s'attarde sur le sujet des risques psychosociaux.

### 11. Vos remarques et observations si vous en avez à nous formuler (Synthèse)

- Co-animation agréable, sympathique et formateurs efficaces dans les explications
- Formation complète, structurée et bien animée
- Aurait souhaité en apprendre plus sur les risques psychosociaux
- Qualité de l'écoute et de l'animation
- Formateurs et stagiaires dynamiques, bonne ambiance

### 12. Pour les stagiaires au cours du tour de table

- Formation indispensable à la prise de mandat
- L'alternance entre la théorie et la pratique au cours de la formation était vraiment très bien
- La formation était adaptée à mes préoccupations
- Le Serious Game est vraiment un plus pour se préparer à sa première réunion de CST ou de F3SCT

### 13. Pour les formateurs au cours de la session de formation

Le groupe de stagiaires a été impliqué et très participatif. Le programme prévu a été clôturé sans aucune difficulté.

Dans le cadre de notre cursus d'amélioration de la formation professionnelle continue, nous vous remercions de bien vouloir nous retourner votre appréciation de notre intervention !

#### Appréciations du commanditaire

<b>Items</b>	<b>Excellent</b>	<b>Bon</b>	<b>Moyen</b>	<b>Insuffisant</b>
<b>Contact avec Nanshe Expertise</b>				
<b>Synergie de travail</b>				
<b>Disponibilité des interlocuteurs</b>				
<b>Réactivité des interlocuteurs</b>				
<b>Fiabilité des interlocuteurs</b>				
<b>Réalisation des engagements</b>				
<b>Recommande Nanshe Expertise</b>				

**Remarques annexes :**

**Signature :**

**Evaluation à froid**  
**Formation des membres de la F4SCT en matière de Santé, Sécurité et conditions de Travail**

1. Nom :
2. Prénom :

*Bonjour,*

*Vous avez participé, il y a quelques mois, à une session de formation « Des membre de la F4SCT en matière de SSCT ». Afin de nous permettre de faire progresser nos actions, nos modules de formation et nos méthodes pédagogiques, nous vous remercions de bien vouloir répondre à ce questionnaire.*

**Globalement, à l'usage, cette formation est-elle utile à l'exercice de votre mandat?**

	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
Entièrement	<input type="checkbox"/>
En grande partie	<input type="checkbox"/>
Insuffisamment	<input type="checkbox"/>
Pas du tout	<input type="checkbox"/>

**Les contenus de la session de formation vous apparaissent à l'usage :** *(cochez la réponse qui vous convient)*

	<b>Pas utile</b>	<b>Utile mais pas suffisant</b>	<b>Assez utile</b>	<b>Utile</b>	<b>Très utile</b>
Le nouveau cadre du dialogue social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rôle et missions de la F4SCT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les acteurs de la prévention des risques professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les Conditions de Travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La prévention des risques professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'analyse des accidents de service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Consultez-vous le site et le mémento de la formation ?**

*(cochez la réponse qui vous convient)*

Oui	Non
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Si vous consultez le site, celui-ci vous satisfait-il?**

	<b>Cochez la réponse qui vous convient</b>
Entièrement	<input type="checkbox"/>
En grande partie	<input type="checkbox"/>
Insuffisamment	<input type="checkbox"/>
Pas du tout	<input type="checkbox"/>

**Avez-vous des remarques ou suggestions à nous formuler ?**

*Ravis d'intervenir dans vos lieux de compétences, nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire !*

NOM	PRENOM	Administration Etablissement	Horaires	Jour 1	Jour 2
Durand	Catherine		Matin 9H00-12H30 Visa formateur Après-midi 14H00-17H30 Visa formateur		
Dupont	Elisabeth		Matin 9H00-12H30 Visa formateur Après-midi 14H00-17H30 Visa formateur		
Bouffin	Anne-Marie		Matin 9H00-12H30 Visa formateur Après-midi 14H00-17H30 Visa formateur		

Lieu de la formation: Université de Picardie Jules Verne  
Chemin du THL CS 52303  
80025 Amiens Cedex 01

Date de début: 12/09/2020

Date de fin: 13/09/2020

Paris, le 14 octobre 2022.

## Attestation d'assiduité

NANSHE EXPERTISE, organisme de formation agréé, dont la déclaration d'activité est enregistrée sous le numéro 11 75 55051 75 auprès du Préfet de la région Ile de France, certifie que :

**Madame XXX** a suivi avec assiduité, la formation intitulée :

« Initiation à la prévention des risques psychosociaux »

Cette formation, d'une durée de 2 jours/ 14 heures, s'est déroulée du 13 au 14 octobre 2022 en mode présentiel, Salle Karjoch - 42 Boulevard Duplex - QUIMPER.  
Cette formation a permis d'atteindre les objectifs et d'aborder les thèmes suivants :

- Prévenir, gérer les RPS et participer à l'amélioration de la QVT**
- ✓ Risques psychosociaux et Qualité de vie au travail de quoi parle-t-on ?
  - ✓ Les enjeux de la prévention des risques psychosociaux
  - ✓ Le cadre réglementaire dans la Fonction Publique
  - ✓ Les 6 facteurs de risques psychosociaux (méthode Gollac)
  - ✓ Les risques psychosociaux dans la Fonction Publique

**RPS et QVT : Agir avec et dans la collectivité**

- ✓ Prévenir et détecter les risques psychosociaux
- ✓ Agir avec et dans la collectivité de travail
- ✓ Les acteurs clés de la prévention des risques psychosociaux
- ✓ Agir et réagir en situation de prévention ou de gestion de crise
- ✓ Mettre en œuvre une enquête en matière de risques psychosociaux
- ✓ Mettre en œuvre une démarche collective de prévention des RPS

Attestation délivrée à l'issue de la formation afin de faire valoir ce que de droit,

Aline Tisseron  
Présidente

Paris, le 14 mai 2022.

### ATTESTATION INDIVIDUELLE DE FIN DE FORMATION

Je soussignée Aline Tisseron, Représentant légal de: SAS Nanshe Expertise  
16 Boulevard Saint Germain CS 70514  
75237 Paris Cedex 05  
N° de Déclaration d'activité: 11755505175

Certifie que M.

Exerçant les fonctions d'Assistant de prévention

A suivi la formation, *Catégorie initiale des assistants de prévention*

La formation s'est déroulée au *XXX*

Au cours de la période du 29 au 31 mars 2022, puis les 13 et 14 mai 2022 soit une durée de 35 heures

### OBJECTIFS DE LA SESSION DE FORMATION

- Identifier le rôle et les missions d'assistant(e) de prévention
- Identifier le système d'acteurs de la prévention dans la Fonction Publique Territoriale.
- Appréhender la réglementation en santé et sécurité au travail applicable à la Fonction Publique Territoriale.
- Repérer les modalités d'intervention dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels
- Participer à la mise en œuvre de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels dans son établissement.

### NATURE DE LA SESSION DE FORMATION : FORMATION OBLIGATOIRE

> Arrêté du 29/01/2015 relatif à la formation obligatoire des AP/CP et des ACH dans le domaine de la santé et la sécurité.

### RESULTATS DE L'EVALUATION DES ACQUIS

NON ACQUIS	PARTIELLEMENT ACQUIS	ACQUIS	COMMENTAIRES
			NB : Acquis / Risque supérieur à 10 Partiellement / Résultat compris entre 8 et 10 Non Acquis / Résultat globalement inférieur à 8

Aline Tisseron  
Présidente SAS NANSHE EXPERTISE

## 15. ENGAGEMENTS QUALITE

### ENGAGEMENTS QUALITE

#### **Planification et détermination des besoins d'apprentissage**

1. Etablissement du diagnostic de situation
2. Identification des profils des bénéficiaires
3. Définition des objectifs
4. Définition des bénéfices
5. Etablissement d'un planning prévisionnel

#### **Conception des formations et des prestations d'accompagnement**

1. Définition, le cas échéant, du cahier des charges en lien avec le commanditaire ou l'apprenant
2. Création d'un document animateur
3. Création d'un cahier pédagogique
4. Création d'activités et d'exercices
5. Mise en place d'objectifs propres à chaque module des sessions de formation
6. Alternance rythmée des phases théoriques et pratiques

#### **Réalisation des formations et des prestations d'accompagnement**

1. Respect du cahier des charges
2. Adaptation et/ou réajustement du programme si nécessaire
3. Réalisation des formations dans un objectif d'autonomie et d'émancipation des apprenants
4. Expertise des formateurs affectés à la session de formation
5. Après chaque évaluation, des remédiations peuvent être proposées aux apprenants

#### **Mesure de la satisfaction des clients (donneurs d'ordre ou apprenants)**

1. Evaluation des conditions de travail
2. Evaluation de la qualité de l'animation et des méthodes pédagogiques utilisées
3. Evaluation de la qualité du programme ainsi que de chaque module de la formation suivie
4. Evaluation de l'efficacité de la formation (attentes satisfaites ou non)
5. Suggestions d'axes d'amélioration

#### **Amélioration continue**

1. Prise en compte des évaluations et des suggestions des bénéficiaires et des formateurs avant la réalisation des sessions de formations suivantes
2. Possibilité ouverte aux stagiaires de contacter Nanshe Expertise durant l'année qui suit la formation afin d'obtenir des conseils, des précisions ou des explications sur le contenu ou la mise en application de la formation.
3. En cas de changement de réglementation, mise à jour du document stagiaire mis à disposition des apprenants sur le site de NANSHE EXPERTISE durant l'année suivant sa formation.
4. Afin d'évaluer les impacts de la formation, réalisation d'un bilan, auprès des apprenants ou du donneur d'ordre dans les 6 mois suivant la formation.
5. Expression, analyse des besoins et formation annuelle des formateurs

## 16. Code déontologique de la SAS NANSHE EXPERTISE :

### **TITRE I : DEONTOLOGIE ET ETHIQUE PROFESSIONNELLE**

La SAS Nanshe Expertise s'engage à :

#### **Article 1**

Exercer son activité en appliquant les principes généraux de la déontologie et de l'éthique professionnelle : Respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle.

### **TITRE II : RELATIONS AVEC LES CLIENTS**

#### **Article 2**

Etablir un contrat ou une convention préalablement à toute action, précisant clairement l'objectif à atteindre, les prestations et les rémunérations prévues, ainsi que les conditions d'intervention en cas de sous-traitance ou co-traitance.

#### **Article 3**

Tenir compte du travail préparatoire dans la facturation.

#### **Article 4**

S'engager dans les limites de ses compétences et de sa disponibilité.

#### **Article 5**

Respecter les engagements pris dans leur intégralité.

#### **Article 6**

Donner des renseignements transparents sur ses formations, les compétences professionnelles qu'elle met à disposition et ses spécialisations.

#### **Article 7**

Mettre à disposition toutes ses compétences quels que soient l'action, le client, les bénéficiaires ou le tarif pratiqué.

#### **Article 8**

Exercer son action dans l'intérêt commun du client et des bénéficiaires des actions de formation, en mettant en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs contractualisés.

#### **Article 9**

Informers rapidement son client ou son commanditaire de tout élément risquant d'entraver l'atteinte des objectifs pédagogiques ou le bon déroulement des actions de formation.

#### **Article 10**

Conserver toute neutralité et n'exprimer aucun jugement ou critique sur le client auprès des participants aux sessions de formation.

**Article 11**

Respecter la confidentialité des informations concernant le client.

**Article 12**

Respecter la culture de l'organisation cliente.

**TITRE III : RELATIONS AVEC LES PARTICIPANTS DES ACTIONS DE FORMATION****Article 13**

Inscrire ses actions dans une démarche de développement de la personne.

**Article 14**

Respecter la personnalité de chacun et s'interdire toute forme de discrimination.

**Article 15**

Garantir aux bénéficiaires des actions de formation sa confidentialité absolue à propos de leurs paroles ou comportements, sauf s'ils présentent des risques pour le bon déroulement de la formation.

**Article 16**

Entretenir avec les bénéficiaires des actions des relations empreintes de correction, droiture et neutralité.

**Article 17**

S'interdire tout abus d'autorité ou de pouvoir lié à sa position.

**Article 18**

Ne pas outrepasser son rôle et se garder de toute dérive d'ordre psychologique ou à prétention thérapeutique.

**Article 19**

S'interdire tout prosélytisme, approche sectaire et manipulation mentale.

**TITRE IV : RELATIONS AVEC LA PROFESSION****Article 20**

Contribuer par son comportement et la qualité de ses actions à renforcer l'image de la profession.

**Article 21**

Se doter des moyens nécessaires à son professionnalisme et au développement de ses compétences.

**Article 22**

Connaître et appliquer les règles en vigueur dans sa profession.

**Article 23**

Se garder de tout propos désobligeant envers un confrère auprès des clients.

**Article 24**

Ne pas prendre sciemment la place d'un confrère auprès d'un client.

**Article 25**

Faire connaître et respecter les principes du présent code de déontologie.

**Article 26**

En cas de litige entre confrères ou avec un client, rechercher d'abord une solution amiable.

**TITRE V : RESPECT DU CADRE LEGAL**

**Article 27**

Connaître et appliquer les lois et règlements et, en particulier, le livre IX du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue, et s'informer de leurs évolutions.

**Article 28**

Etre en règle par rapport à toute obligation légale et fiscale.

**Article 29**

N'accepter aucune rémunération illicite.

**Art. 30**

Citer ses sources et respecter la propriété intellectuelle.

**Art. 31**

S'engage à ne solliciter des stagiaires que les informations indispensables et en lien direct avec la formation.

Aline Tisseron  
Présidente SAS NANSHE EXPERTISE

## 17. Règlement intérieur des activités de formation

### Préambule

*Tous les organismes de formation doivent établir un règlement intérieur distinct de celui applicable aux salariés (article L. 6352-3 du Code du Travail). La SAS Nanshe Expertise a établi ce document qui s'impose à l'ensemble des stagiaires accueillis, **même lorsque l'action de formation se déroule dans des locaux extérieurs mis à disposition.** (Article R. 6352-2 du Code du Travail).*

*Le présent règlement intérieur détermine :*

- 1° Les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;*
- 2° Les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que leurs droits en cas de sanction ;*
- 3° Les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation d'une durée totale supérieure à 500 heures*

#### article 1 : **PERSONNES ASSUJETTIES**

Le présent règlement s'applique à tous les stagiaires. Chaque stagiaire est censé accepter les termes du présent règlement lorsqu'il suit une formation dispensée par la SAS Nanshe Expertise.

#### article 2 : **CONDITIONS GENERALES**

Toute personne en stage doit respecter le présent règlement pour toutes les questions relatives à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

#### article 3 : **REGLES GENERALES D'HYGIENE ET DE SECURITE**

Chaque stagiaire doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant, en fonction de sa formation, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux de stage, ainsi qu'en matière d'hygiène.

Toutefois, conformément à l'article R.6352-1 du Code du Travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.

Par ailleurs, les stagiaires envoyés en entreprise dans le cadre d'une formation, sont tenus de se conformer aux mesures d'hygiène et de sécurité fixées par le règlement intérieur de l'entreprise.

#### article 4 : **MAINTIEN EN BON ETAT DU MATERIEL**

Chaque stagiaire a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation. Les stagiaires sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet : l'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles est interdite.

Suivant la formation suivie, les stagiaires peuvent être tenus de consacrer le temps nécessaire à l'entretien ou au nettoyage du matériel.

#### article 5 : **UTILISATION DES MACHINES ET DU MATERIEL**

Les outils et les machines ne doivent être utilisés qu'en présence d'un formateur et sous surveillance.

Toute anomalie dans le fonctionnement des machines et du matériel et tout incident doivent être immédiatement signalés au formateur qui a en charge la formation suivie.

#### article 6 : **CONSIGNE D'INCENDIE**

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l'organisme de manière à être connus de tous les stagiaires.

Des démonstrations ou exercices sont prévus pour vérifier le fonctionnement du matériel de lutte contre l'incendie et les consignes de prévention d'évacuation.

*(sur ce point particulier, voir les articles R.4227 -28 et suivants du Code du Travail)*

#### article 7 : **ACCIDENT**

Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par le stagiaire accidenté ou les personnes témoins de l'accident, au responsable de l'organisme.

Conformément à l'article R 6342-3 du Code du Travail, l'accident survenu au stagiaire pendant qu'il se trouve dans l'organisme de formation ou pendant qu'il s'y rend ou en revient, fait l'objet d'une déclaration par le responsable du centre de formation auprès de la caisse de sécurité sociale.

#### article 8 : **BOISSONS ALCOOLISEES**

Il est interdit aux stagiaires de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse dans l'organisme ainsi que d'y introduire des boissons alcoolisées.

#### article 9 : **ACCES AU POSTE DE DISTRIBUTION DES BOISSONS**

Les stagiaires auront accès au moment des pauses fixées aux postes, de distribution de boissons non alcoolisées, fraîches ou chaudes.

#### article 10 : **INTERDICTION DE FUMER**

En application du décret n° 92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer dans les salles de cours et dans les ateliers.

#### article 11 : **HORAIRES - ABSENCE ET RETARDS**

Les horaires de stage sont fixés par la Direction ou le responsable de l'organisme de formation et portés à la connaissance des stagiaires soit par voie d'affichage, soit à l'occasion de la remise aux stagiaires du programme de stage. Les stagiaires sont tenus de respecter ces horaires de stage sous peine de l'application des dispositions suivantes:

En cas d'absence ou de retard au stage, les stagiaires doivent avertir le formateur ou le secrétariat de l'organisme qui a en charge la formation et s'en justifier. Par ailleurs, les stagiaires ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage, sauf circonstances exceptionnelles précisées par la Direction ou le responsable de l'organisme de formation de l'organisme.

Lorsque les stagiaires sont des salariés en formation dans le cadre du plan de formation, l'organisme doit informer préalablement l'entreprise de ces absences. Toute absence ou retard

non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires.

En outre, pour les stagiaires demandeurs d'emploi rémunérés par l'État ou une région, les absences non justifiées entraîneront, en application de l'article R 6341-45 du Code du Travail, une retenue de rémunération proportionnelle à la durée des dites absences.

Par ailleurs, les stagiaires sont tenus de remplir ou signer obligatoirement et régulièrement, au fur et à mesure du déroulement de l'action, l'attestation de présence, et en de remplir, en fin de stage, le bilan de la formation.

#### article 12 : **ACCES A L'ORGANISME**

Sauf autorisation expresse de la Direction ou du responsable de l'organisme de formation, les stagiaires ayant accès à l'organisme pour suivre leur stage ne peuvent:

- Y entrer ou y demeurer à d'autres fins
- Y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à l'organisme, ni de marchandises destinées à être vendues au personnel ou au stagiaires

#### article 13 : **TENUE ET COMPORTEMENT**

Les stagiaires sont invités à se présenter à l'organisme en tenue décente et à avoir un comportement correct à l'égard de toute personne présente dans l'organisme.

#### article 14 : **INFORMATION ET AFFICHAGE**

La circulation de l'information se fait par l'affichage sur les panneaux prévus à cet effet. La publicité commerciale, la propagande politique, syndicale ou religieuse sont interdites dans l'enceinte de l'organisme.

#### article 15 : **RESPONSABILITE DE L'ORGANISME EN CAS DE VOL OU ENDOMMAGEMENT DE BIENS PERSONNELS DES STAGIAIRES**

L'organisme décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature déposés par les stagiaires dans son enceinte (salle de cours, ateliers, locaux administratifs, parcs de stationnement, vestiaires ...).

#### article 16 : **SANCTION**

Tout manquement du stagiaire à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction.

Constitue une sanction au sens de l'article R 6352-3 du Code du Travail toute mesure, autre que les observations verbales, prises par le responsable de l'organisme de formation de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Selon la gravité du manquement constaté, la sanction pourra consister:

- Soit en un rappel à l'ordre
- Soit en un avertissement
- Soit en une mesure d'exclusion définitive (les conventions passées par la SAS Nanshe Expertise avec l'État des Collectivité territoriales ou des organismes

financeurs, peuvent prévoir et définir des dispositions particulières en cas d'application des sanctions énoncées ci-dessus)

Il est rappelé que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable de la SAS Nanshe Expertise doit informer de la sanction prise:

- L'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre du plan de formation en entreprise
- L'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre d'un congé de formation

#### article 17 : **PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

Les dispositions qui suivent constituent la reprise des articles R 6352-4 à R 6352-8 du Code du Travail.

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Lorsque le responsable de l'organisme de formation ou son représentant envisagent de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé ainsi qu'il suit :

Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation.

Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge.

Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation.

La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté. Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire. Dans le cas où une exclusion définitive du stage est envisagée et où il existe un conseil de perfectionnement, celui-ci est constitué en commission de discipline, où siègent les représentants des stagiaires.

Il est saisi par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant après l'entretien susvisé et formule un avis sur la mesure d'exclusion envisagée.

Le stagiaire est avisé de cette saisine. Il est entendu sur sa demande par la commission de discipline. Il peut, dans ce cas, être assisté par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme. La commission de discipline transmet son avis au Directeur de l'organisme dans le délai d'un jour franc après sa réunion.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien ou, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Lorsque l'agissement a donné lieu à une sanction immédiate (exclusion, mise à pied), aucune sanction définitive, relative à cet agissement ne peut être prise sans que le stagiaire ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui et éventuellement que la procédure ci-dessus décrite ait été respectée.

**article 18 : REPRESENTATION DES STAGIAIRES**

Dans les stages d'une durée supérieure à 200 heures, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours, selon les modalités suivantes.

Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles. Le scrutin a lieu, pendant les heures de la formation, au plus tôt vingt heures et au plus tard quarante heures après le début du stage. Le responsable de l'organisme de formation a à sa charge l'organisation du scrutin, dont il assure le bon déroulement. Il adresse un procès-verbal de carence, transmis au préfet de région-territorialement compétent, lorsque la représentation des stagiaires ne peut être assurée.

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit, de participer au stage. Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin du stage, il est procédé à une nouvelle élection.

**article 19 : ROLE DES DELEGUES DES STAGIAIRES**

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur. Ils ont qualité pour faire connaître au conseil de perfectionnement, lorsqu'il est prévu<sup>1</sup>, les observations des stagiaires sur les questions relevant de la compétence de ce conseil.

**article 20 : ENTREE EN APPLICATION**

Le présent règlement intérieur est applicable depuis le 1<sup>er</sup> Septembre 2016, il est revu au moins une fois par an et l'année civile en cours est mentionné sur l'exemplaire téléchargeable sur le site internet de la SAS Nanshe Expertise et sur la copie remise au stagiaire.

Le 1<sup>er</sup> février 2023,

Pour la SAS Nanshe Expertise,

Aline Tisseron

Présidente



---

<sup>1</sup>Un conseil de perfectionnement doit être constitué dès lors que l'organisme de formation passe avec l'État des conventions de formation.

**18. REGISTRE DES RECLAMATIONS*****REGISTRE DES RECLAMATIONS***

Ce registre est à disposition des stagiaires durant la durée de la session de formation

**FICHE RECLAMATION**

AUTEUR DE LA FICHE (si différent du plaignant) :

LE PLAIGNANT :

PRENOM	
NOM	
TELEPHONE	
MAIL	

NATURE DE L'INCIDENT :

INSCRIPTION	
TARIFS	
HEBERGEMENTS	
REPAS	
DEROULEMENT DE LA FORMATION	
ANIMATION	
REGLEMENT INTERIEUR	
AUTRES	

L'INCIDENT :

DATE DE L'INCIDENT	
INFORMATIONS SUR LES CIRCONSTANCES DE L'INCIDENT	
PROBLEME OCCASIONNEL	
PROBLEME RECURRENT	

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Date et signature du plaignant :  
EXPERTISE :

Date de réception par la Présidente NANSHE

## 19. RGPD

Mise en œuvre du RGPD :

Depuis 2018, année pour laquelle la SAS NANSHE expertise a réalisé volontairement une analyse d'impact relative à la protection des données, nous procédons régulièrement à :

- une description des traitements utilisant des données à caractère personnel ou nominatif que nous réalisons
- une évaluation de la nécessité de ces traitements
- une évaluation des risques que ces traitements pourraient faire faire courir aux personnes et à l'entreprise.

Au départ cette méthodologie visait se prémunir contre les risque d'atteinte à la propriété intellectuelle des créations de la SAS NANSHE EXPERTISE ainsi que celle d'organisme ou institution nous ayant accordé des droits dans le cadre de nos activités. La mise en œuvre règlement général de protection des données est un processus qualité utile à notre activité.

Elle a conduit à :

1. Une validation des procédures comptables et financières
2. Une réduction drastique des traitements au regard de leur nécessité
3. A la mise en place de mesures relatives à la gestion des sites internet de la SAS NANSHE EXPERTISE
4. A la mise en place d'une charte d'engagement de la SAS Nanshe Expertise et des collaborateurs de la société.

*La SAS NANSHE Expertise répond aux exigences du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 et notamment en matière de :*

1. Respect du consentement
2. D'adéquation entre les données recueillies et finalité poursuivie.
3. Droit d'accès des personnes aux données qui les concerne
4. Sécurisation des données
5. Conservation des données

La SAS s'engage, depuis sa création, à ne pas transmettre à des tiers les données qu'elle recueille pour des raisons autres que la bonne exécution de ses engagements contractuels et réglementaires (autorités de contrôle et de financement de la formation professionnelle).

**Sécurisation des données relatives à l'architecture internet :**

1. Sites sous certificat de sécurité SSL (protocole https)
2. Firewall et cryptage des informations (Bases de données)
3. Limitation de l'utilisation des données personnelles au strict nécessaire et liées aux exigences du présent marché et au dispositif de sécurité.
4. Pseudonymisation des accès ne permettant pas d'identifier ni les personnes ni leur structure d'appartenance.
5. Sauvegardes quotidiennes (base de données et fichiers) et automatiques
6. Solution de basculement en cas d'incident relatif à l'hébergement

7. Effacement sur l'architecture internet des données et de journalisation des accès à l'issue d'un délai de 12 mois à l'issue de l'exécution de la prestation et sauvegarde
8. Vérification régulière de la bonne finalité et de l'intégrité des cookies à l'aide d'outils préconisés par la CNIL (CookiViz)

La SAS est confiante dans les mesures préventives qu'elle a adoptée tout en demeurant vigilante sur les évolutions techniques de nature à altérer ses dispositifs.

La SAS s'engage à informer ses clients et stagiaires pour tout d'incident de nature à divulguer les données à caractère personnelle ou relatives aux entreprises et collectivités clientes.

Sécurisation des données relatives à l'architecture informatique :

9. Utilisation d'une solution de cryptage des données clients à l'aide d'un logiciel recommandé par la CNIL (Veracrypt)
10. Pratiques organisationnelles et engagement des collaborateurs sur les comportements et les procédures basées sur les recommandations conjointes de la CNIL et de la CPME.
11. Utilisation de logiciels reconnus identifiés dans le cadre du respect de la propriété intellectuelle.
12. Sauvegarde automatique des données.



Résilience constantes des systèmes et des services de traitement.

Services Internet :

*L'architecture internet de Nanshe Expertise est répliquée sur un autre nom de domaine. Nous sommes hébergés par un fournisseur français [O2Switch]*

Au-delà de la notoriété et de la réputation de ces hébergeurs nous avons souhaité profiter du décalage horaire entre le Québec et la France pour bénéficier d'une plus large plage horaire des supports techniques en cas de panne et attaque.

### **Equipement informatiques :**

Tous les postes bénéficient d'une capacité d'effacement à distance des données relatives au présent marché. L'ensemble des données nécessaires à l'exécution du présent marché sont conservées à l'aide de notre solution de cryptage qui permet à la fois une sauvegarde sédentaire et une sauvegarde distante. Deux systèmes anti-virus sont ainsi différents et complémentaires.

Le risque de perte de données est ainsi extrêmement faible. L'échange de fichier contenant des entre les systèmes antivirus fonctionnent en continu avec mise à jour automatique.

## Engagements organisationnels :

### **Engagement de la SAS NANSHE EXPERTISE et ses collaborateurs en matière de bonnes pratiques de l'informatique :**

*Conforme aux préconisations de la CNIL et de la CPME*

1. Les mots de passe sont choisis avec soin (règles de construction) et régulièrement changés
2. Les mises à jour automatiques ou, à défaut régulières, des logiciels sont réalisées sur tous les postes informatiques
3. Chaque utilisateur et/ou prestataire qui utilise les moyens informatiques est clairement identifié
4. Les sauvegardes sont quotidiennes pour l'architecture commune de la SAS Nanshe Expertise (Sites, plateformes et serveurs) et régulières pour chaque poste.
5. L'accès Wi-Fi de la SAS est sécurisé et les accès à des wifis non sécurisé doivent être évités au maximum. A cette fin il est demandé de privilégier la connexion en partage filaire avec son smartphone 4G plutôt que d'utiliser les réseaux publics.
6. Les smartphones et tablette sont considérés comme des postes informatiques à part entière et ordinateur et concernés par les présents engagements
7. La SAS Nanshe Expertise et ses collaborateur se doivent de protéger leurs données lors des déplacements Tous les postes sont équipés de moyens visant à empêcher l'utilisation des contenu en cas de perte ou de vol. L'accès à des tiers aux postes de travail doit se faire en présence d'un collaborateur de la SAS Nanshe Expertise. Toute intervention d'un tiers doit donner à « un scan de sécurité » à l'aide des logiciels fournis
8. L'utilisation de sa messagerie doit être considéré avec soin par chaque collaborateur tout fichier joint à un courrier reçu doit pouvoir être analysé par les antivirus à jours. Les courriers sortants contenant des informations personnels doivent limités et proportionné au but recherché.
9. Le téléchargement des programmes se font sur les sites officiels des éditeurs ou de commerçant reconnus comme fiables
10. Les paiements sur Internet doivent se faire sur des sites sécurisés
11. Les usages personnels des usages professionnels des matériels doivent être au maximum séparés. Les usages professionnels sont ceux de la SAS Nanshe Expertise aucun collaborateur ne peut utiliser un matériel ou un élément de d'identification ou de contenu de la SAS Nanshe Expertise sans son accord.
12. Chaque collaborateur prend soin de ses informations personnelles, professionnelles et de son identité numérique

**20. AGREMENT FORMATION DES MEMBRES DU CST ET/OU DE LA F3SCT**



**PRÉFET DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE**

**ARRÊTÉ**

**PORTANT AGRÈMENT D'UN ORGANISME POUR LA FORMATION DES MEMBRES DE CHSCT**

**LE PRÉFET DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE, PRÉFET DE PARIS,**

VU le code du travail et notamment les articles L.4523-10, L.4614-14 et L.4614-15, R.4614-21 à R.4614-23 et R. 4614-26 à R.4614-32 relatifs à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

VU le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et les départements,

VU les circulaires ministérielles du 14 mai 1965, du 19 octobre 1967 relatives à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, modifiées par la note d'actualisation du 17 mai 1965,

VU l'arrêté (DF-2017-06-19-002, du 19 juin 2017, du Préfet de la région Ile de France, Peter de Paris, portant délégation de signature à la Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France (la Directe) en matière administrative,

VU l'arrêté n° 2017 - 090 du 3 juillet 2017 de délégation de signature de la Directe Ile de France à la cheffe du pôle politique travail de la Directe Ile de France,

VU les demandes formulées par les organismes concernés auprès de la Directe d'Ile-de-France,

VU l'avis émis le 17 octobre 2017 par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles d'Ile-de-France,

**ARRÊTÉ**

**Article 1<sup>er</sup> :**

L'agrément prévu par les articles L. 4523-10, L. 4614-14 et L. 4614-15 du code du travail est délégué aux organismes suivants :

**1. APSAC (Association pour la Promotion Sociale et l'Amélioration des Connaissances)**

9 rue Skauton  
75013 Paris

1 rue Labrousse - 75013 PARIS CEDEX 15  
Tél. standard : 01.42.13.4036  
Adresse internet : [www.apsac-formation.com](http://www.apsac-formation.com)  
A.S.B. service public : 39 39

**2. MBA Conseil (non commercial CARI CONSULT)**

34 rue Rapinot  
91090 Lisses

**3. NANSHE EXPERTISE**

18 bd Saint Germain  
CS 70814  
75037 Paris Cedex 05

**4. SCRIBTEL Formation (non commercial M2) Formation)**

146-148 rue de Picpus  
75012 Paris

**5. SGS International Certification Services (SGS ICS)**

29 avenue Aristide Briand  
94111 Arcueil

**Article 2 :**

Si l'un des organismes cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son agrément, celui-ci peut lui être retiré par décision motivée du préfet de région.

**Article 3 :**

Les organismes mentionnés à l'article premier remettent chaque année avant le 30 mars, à la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Ce compte rendu indique le nombre des stages organisés en vertu de l'agrément. L'absence de communication de ce compte rendu pourra justifier le retrait d'agrément mentionné à l'article 2.

**Article 4 :**

Les organismes ci-dessous, qui ont reçu l'agrément pour organiser des stages de formation de représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, font l'objet de modifications d'adresse ou de dénomination sociale suivantes :

**1. PARTAGE DU DROIT - L'ECOLE des CE**

21 rue de l'Abreuvoir  
92100 Boulogne Billancourt  
d'auze part.

**ARSYA Conseil (entreprise absorbante)**

21 rue de l'Abreuvoir  
92100 Boulogne Billancourt  
d'auze part.

**Nouvelle dénomination :**

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi - DR 2017 11 03 002 - Arrêté préfet agrément de 1 organisme à formation pour le site de CHSCT et modifier certains agréments existants

24

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi - DR 2017 11 03 002 - Arrêté préfet agrément de 1 organisme à formation pour le site de CHSCT et modifier certains agréments existants

25

Il est possible de vérifier la validité de notre agrément en allant à la page 10 du répertoire de la DRIEETS d'Ile de France :

[https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/liste\\_internet\\_of\\_chsct\\_cse\\_csct\\_202-06.pdf](https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/liste_internet_of_chsct_cse_csct_202-06.pdf)

*Réalités et agilités du dialogue social*