

Préventique

Les formations à la maîtrise des risques

2 Augmenter ses
compétences, améliorer
son organisation

2 Formations
en intra-entreprise

4 **Santé et Travail**

18 **Management des
risques et Qualité**

24 **Droit**

28 **Sûreté et Sécurité**

34 **Fonction publique**

40 Notre équipe
Vos contacts



Depuis 20 ans

augmenter ses compétences

améliorer son organisation

Des formations au service de la **maîtrise des risques**, pour les acteurs de la sûreté et de la santé-sécurité au travail

*Toutes nos formations sont inspirées par les valeurs, les principes et les méthodes présentées dans la revue **Préventique***

Préventique fait appel à des formateurs d'expérience, confirmés dans leurs domaines, et pour certains, exerçant des fonctions d'enseignement.

Nos formations se déroulent à Paris, Bordeaux, Lyon, Marseille, Toulouse, Nantes, Rennes et Lille, dans des locaux équipés.

Ainsi les projets pédagogiques que nous proposons sont tous caractérisés par les approches systémique, processus, analytique, évaluative et décisionnelle, critique, visant le management global.

La pédagogie est active et participative, et vise à développer les ressources individuelles et collectives des participants.

Dans cet esprit, les formations s'appuient sur les réalités des stagiaires et de leurs établissements.

Le Groupe Préventique est un organisme de formation agréé, ses formations sont imputables aux budgets de formation et peuvent être prises en charge par les OPCA.

Formations en intra-entreprise

Toutes nos formations peuvent être organisées **sur mesure** spécialement pour votre structure, à l'intérieur ou non de vos locaux

Cette solution présente **plusieurs avantages** :

- **financier**, puisque son principe est basé sur un coût fixe prépondérant et peu de frais variables, ce qui entraîne des économies d'échelle dès lors que vous êtes en mesure de mobiliser un minimum de 3 ou 4 personnes ; elle réduit également les frais liés aux déplacements des participants ;
- au niveau des **ressources humaines**, elle offre la possibilité de viser un objectif complémentaire de motivation d'équipe ;
- de **planning**, vous choisissez les dates de votre formation.

Cette solution permet :

- **d'adapter le contenu théorique** à votre contexte et le modifier en fonction de vos attentes ;
- **d'élaborer des travaux pratiques sur mesure** et recueillir parfois les témoignages d'un ou plusieurs acteurs ou témoin, disponibles sur place, et invités par le formateur.

Limiter l'impact du travail de nuit et des

horaires décalés

Pour toute personne concernée par le travail de nuit, les horaires décalés ou atypiques : personnel hospitalier et de santé, industrie, grande distribution, transports, logistique, agents de sécurité, hôtellerie-restauration, employés municipaux (services techniques).

Objectifs

- Connaître les effets des rythmes de travail atypiques sur la santé
- Connaître ses rythmes biologiques et les mécanismes du sommeil afin de gérer sa « dette de sommeil »
- Concilier contraintes professionnelles et bonne hygiène de vie
- Prévenir les risques liés à ces rythmes de travail

Ils en parlent...

« L'accueil et le formateur étaient impeccables. Les stagiaires venaient tous d'horizons différents mais le formateur s'est mis à la portée de chacun, c'était très bien. D'autre part, la nouvelle façon d'aborder ce sujet, que l'on connaît bien à travers nos métiers, était très enrichissante. Tout bénéfice... »

Anne Bajard, Celsa France

Les rythmes de travail hors normes suscitent des traumatismes importants pour l'organisme qui doit s'adapter à des inversions du rythme jour-nuit. Comment concilier ces formes de travail avec la préservation de la santé des personnels concernés ? Cette formation tente de répondre à ces questions en expliquant les situations et en donnant les outils pour en limiter les impacts sur la santé.

Pédagogie

Alternance d'apports théoriques, d'autoévaluation et d'exercices de mise en pratique.

Programme

I. Horaires décalés : législation et réglementation

- Les dispositions actuelles du Code du travail

II. Les spécificités des rythmes de travail atypiques

- Définition du travail de nuit
- Les différents rythmes de travail : travail posté, de nuit fixe, en horaires décalés, VSD (vend. sam. dim.)
- Les risques pour l'entreprise : absentéisme et accidentalité plus importants

III. Les rythmes biologiques

- Les rythmes chronobiologiques : difficultés à récupérer, à changer de rythme
- Le rythme circadien et les effets de son décalage : stress, perturbation des profils hormonaux et métaboliques
- Les rythmes les mieux tolérés, les plus contraignants
- Les liens entre rythmes de travail et pathologies graves (cancers, dépression, maladies cardiovasculaires...)
- Les horaires atypiques et l'apparition des addictions et TMS

IV. Les conséquences et les répercussions sur la santé, la vie sociale et familiale, le travail...

- Les effets spécifiques du travail de nuit sur la santé
- Les impacts des rythmes de travail sur la santé physique et mentale
- Les capacités des individus à travailler de nuit (résistance physique, limites...)

- Les charges psychologiques supplémentaires de certains métiers (urgences...)

V. Les mécanismes du sommeil

- L'horloge interne et les rythmes chronobiologiques
- Le sommeil normal et l'éveil
- La dette de sommeil et ses risques
- La gestion du sommeil et de la vigilance en situation de travail
- Les types de sieste (prophylactique, flash...)
- La préparation au sommeil (relaxation, aides à l'endormissement)

VI. Les mesures préventives collectives et individuelles

- Sensibiliser et conseiller le personnel
- Les actions pratiques pour une meilleure adaptation
- La conservation d'un bon capital santé
- La prévention des troubles de la vie privée et de la vie sociale
- Les bénéfices de l'activité physique et sportive
- La surveillance médicale des travailleurs

VII. L'alimentation et les rythmes de travail

- L'identification des impacts sur l'alimentation (chronobiologie alimentaire)
- Les troubles constatés (digestifs, gastriques...)
- Les conseils hygiéno-diététiques

Identifier les signes avant-coureurs des RPS

(risques dits psychosociaux)

Pour les fondateurs d'entreprise, dirigeants et équipes dirigeantes, responsables de services ; les responsables Qualité, Sécurité, Environnement, Amélioration continue ; toute personne impliquée dans le processus de management de son entreprise.

Objectifs

- Se repérer dans l'action
- Agir en situation d'urgence
- Être en mesure de piloter et d'organiser la démarche
- Choisir et utiliser les outils adaptés à votre situation

Ils en parlent...

« Le formateur est passionnant, il connaît très bien son sujet et beaucoup d'autres également. L'approche de prévention des TMS est tout à fait différente de ce qu'on a l'habitude de voir, elle est beaucoup axée sur le bien-être au travail et la prise en compte de la personne dans son ensemble. »

Émilie Bortoluzzi, ITM LAI

Cette journée de sensibilisation a pour but d'accompagner les entreprises avec deux objectifs principaux :
– mieux comprendre de quelle façon repérer le mal-être ;
– identifier une démarche préventive et des « outils » pour évaluer les risques dits psychosociaux (RPS) de votre entreprise.

Ensuite, les stagiaires pourront **compléter leurs connaissances** et pratiques en s'inscrivant à des **modules complémentaires** adaptés à leurs besoins spécifiques.

Pédagogie

Active, d'accompagnement et de validation des acquis.
Faire réfléchir sur des exemples et des cas concrets : donner du sens et motiver la démarche de prévention.
Mettre en situation individuelles et par groupes, en ateliers interactifs : faire réussir par la pratique.
Évaluer individuellement et par équipes : autoévaluations, travaux collaboratifs, trames de bonnes pratiques, fiches outils.

Programme

I. Le contexte des RPS

- La situation des RPS dans les entreprises, les acteurs internes et externes
- Les aspects sociaux économiques de l'organisation des entreprises
- Les différentes approches
- Les quatre grandes familles de tensions et les niveaux de résiliences
- Les origines des différentes causes et catégories de RPS
- Le cadre réglementaire
- Les effets sur la santé
- Les approches de prévention
- Les niveaux de préventions et actions associées

II. Les facteurs de risque et les différentes catégories de RPS

- Stress
- Harcèlement
- Violences internes et externes
- Épuisement professionnel
- Suicide en lien avec le travail,
- Addictions

III. Initiation à la prévention des RPS

- Préparer le diagnostic et établir les indicateurs
- Réaliser les investigations et exploiter les informations recueillies
- Restituer le diagnostic
- Mettre en place les politiques de prévention et les plans d'action
- Intégrer les RPS dans le document unique, méthodes et exemples

Pour aller plus loin

En complément de cette première journée de sensibilisation, nous proposons un module complémentaire de 3 jours :

Piloter une démarche de prévention des RPS

Cf. pages suivantes

À l'issue de ce programme (Sensibilisation + module complémentaire), le participant sera à même de piloter une démarche de prévention des RPS au sein de son organisation.

Piloter une démarche de **prévention des RPS** (risques dits psychosociaux)

Pour les fondateurs d'entreprise, dirigeants et équipes dirigeantes, responsables de services ;
les responsables Qualité, Sécurité, Environnement, Amélioration continue ;
toute personne impliquée dans le processus de management de son entreprise.

Prérequis

Avoir suivi la journée de sensibilisation aux risques psychosociaux (cf. pages précédentes).

Pédagogie

Active : réflexion sur des témoignages et des cas concrets.

Progressive : accompagnement et validation progressive des acquis.

Partagée : mises en situation individuelle et par groupes, en ateliers interactifs.

Constructive : autoévaluations, travaux collaboratifs, trames de bonnes pratiques, fiches outils et supports pour aller plus loin.

Équilibrée : adaptation de la répartition du temps et des expertises en fonction des secteurs d'activités et besoins spécifiques éventuels des entreprises présentes.

Programme

Moyens d'actions et bonnes pratiques de prévention des RPS

- Consolidation des acquis sur le contexte organisationnel et relationnel de l'entreprise
- Préparation et planification d'un projet de prévention des RPS
- Engagement et communication sur le projet de prévention des RPS
- Analyse des situations de travail, des événements et facteurs déclenchants
- Cartographie des RPS et mesures de la qualité de vie au travail
- Intégration des RPS dans le document unique et le système de management
- Conduite des actions et accompagnement du management responsable

À l'issue du programme complet (Sensibilisation + module complémentaire), le participant sera à même de piloter une démarche de prévention des RPS au sein de son organisation.



Un regard à 360°
sur les risques
pour
aider à la prise
de décision

La revue de réflexion
sur la maîtrise des risques
accompagne chaque
formation

www.preventique.org

Pour tous les salariés en contact avec le public, les préventeurs, l'encadrement, les personnels en charge des questions de sécurité ou de santé.

La gestion des situations de violence et d'agressivité

Objectifs

- Connaître le thème et les enjeux.
- Anticiper et détecter les situations à risques et indésirables.
- Connaître les procédures et la marche à suivre en cas d'incident.
- Identifier les bonnes pratiques et les parades à mettre en œuvre.

Pédagogie

Pédagogie interactive basée sur une alternance d'apports théoriques synthétiques, d'autoévaluation, de mises en situation (jeux de rôle), d'échanges, de films. L'accent est mis sur le vécu des participants (analyse de pratiques) et l'acquisition d'outils de prévention.

Aujourd'hui 70 % des salariés travaillent dans des sociétés de service et sont au contact direct des clients, des usagers ou des patients. Ils sont de plus en plus exposés à des actes d'incivilité, des agressions verbales ou physiques. L'exposition répétée à ces situations difficiles fait peser un risque psychosocial et un niveau élevé de stress, voire d'épuisement professionnel. Il n'existe pas de réponse unique aux multiples problèmes qui créent de la violence et de l'agressivité. Cependant le retour d'expérience de ces situations nous montre que leur gestion est facilitée lorsque l'organisation et le management prennent en compte ce risque. Des améliorations d'organisation diminuent la fréquence et la gravité de ces agressions et de la violence.

La formation s'inscrit dans les principes de la recommandation adoptée par les CRAM sur «*la prévention du risque agression des salariés en contact avec le public*». Elle prend en compte les principes de l'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

Programme

I. Connaître le problème

- Les notions clés : violence interne et externe, harcèlement, agressions.
- La réalité du problème : statistiques nationales et européennes.
- La réglementation et les obligations de l'employeur dans la prévention de la violence.
- Apports théoriques synthétiques sur la violence et l'agressivité, le profil des personnes violentes, les typologies de passage à l'acte.

II. Agir

- Typologie des situations de violence : recensement et analyse des situations vécues (du tag à l'agression physique), classification et typologie, identification des émotions et des comportements mis en œuvre.
- Autoévaluation de son style de réaction à l'agressivité.
- Anticiper et se préparer : Reconnaître l'imminence du passage à l'acte.
- Gérer l'agression :
 - les techniques de désamorçage ;
 - écoute active ;

- communication non-violente ;
- communication d'influence ;
- reformulation ;
- symétrie de la communication, le non-verbal ;
- affirmation de soi ;
- réagir à une agression physique ;
- se gérer mentalement, gérer le stress ;
- gérer l'émotion pendant et après ;
- les comportements apaisants ou aggravants.
- Autoévaluation des mesures en place dans l'entreprise.
- Identification des actions d'amélioration à partir des résultats de l'audit.
- Connaître les mesures de prévention existantes : prise de conscience du problème, évaluation, programme de prévention, la formation du personnel, les procédures d'urgence, l'amélioration de l'organisation du travail et des locaux, les partenaires extérieurs, le rôle central du management.
- Mettre en place des consignes claires
- Gérer les conséquences d'une agression : suite juridique, prise en charge (*defusing* et *debriefing*), suivi psychologique.

Pour toute personne amenée à encadrer une équipe, quel que soit son secteur d'activité.

Optimiser son *management de proximité*

Objectifs

- Développer des stratégies de communication pour une meilleure ambiance de travail et des relations positives avec son équipe.
- Incarner les qualités d'un leader afin de légitimer son statut de manager de proximité.
- Utiliser différents outils permettant d'améliorer l'épanouissement et l'efficacité professionnels de l'équipe.

La santé physique et psychologique des salariés impacte directement le bien-être au travail et l'efficacité professionnelle. Le cadre de proximité, de par son positionnement hiérarchique, est à même de repérer un salarié en souffrance au travail. Son mode de management est alors déterminant dans la prise en compte et l'accompagnement des risques psychosociaux.

Cette formation répond aux questions et délivre des outils aux cadres proximité, pour optimiser leur management du quotidien.

Pédagogie

Alternance d'apports théoriques, d'autoévaluation et d'exercices de mise en pratique.

Programme

I. La communication managériale

- Analyser son mode de communication préférentiel et adaptatif : manipulation, fuite, agressivité ou assertivité.
- Privilégier une écoute assertive : exprimer ses ressentis, dissiper les malentendus, écoute active et reformulation.
- Intervenir dans la gestion de conflit.

II. Outils du manager de proximité

- Entretien annuel d'évaluation, entretien de recadrage, réunions d'équipe...
- Organiser le travail : savoir déléguer en fonction des profils de l'équipe, clarifier les rôles et les missions, repérer une organisation du travail défaillante...
- Cartographier les facteurs de bien-être et de mal-être au travail ; identifier la présence de risques psychosociaux et mettre en place des solutions.
- Identifier les acteurs de prévention dans la souffrance au travail : médecine professionnelle, référent RH...

III. Assoir son leadership

- Favoriser une ambiance de travail positive : proximité avec les équipes, intervenir dans les conflits, repérer un subordonné en souffrance... Retour sur le cas de harcèlement au travail.
- Consolider la motivation et prévenir la démotivation : donner du sens au travail, apporter de la reconnaissance...
- Incarner les valeurs de l'équipe et montrer l'exemple.

Pour tout le personnel encadrant,
ou toute personne intéressée par le sujet

Identifier et accompagner le personnel concerné par le *burn-out*

Objectifs

- Acquérir des connaissances pédagogiques sur le syndrome de burn-out : repérer les symptômes et les causes
- Accompagner le personnel épuisé professionnellement
- Mettre en place une méthodologie de prévention du burn-out : actions individuelles et collectives

L'institut de veille sanitaire (InVS) annonce que, sur 500 000 personnes souffrant de pathologies liées au travail, 30 000 d'entre elles seraient atteintes de burn-out.

De nombreux professionnels sont touchés par le syndrome d'épuisement professionnel, notamment les professions impliquant un contact prolongé avec autrui : personnels soignants, travailleurs sociaux, commerciaux... Souvent confondu avec une humeur dépressive, un trouble lié au stress..., le burn-out reste aujourd'hui un terme flou. Identifier les causes et les signes précurseurs de ce syndrome est un moyen de le prévenir et accompagner en partie les risques psychosociaux.

Pédagogie

Partage d'expérience entre les participants, retour sur des cas concrets.

Programme

I. Comprendre la notion de « burn-out »

- Définir le concept de burn-out : quels sont les principaux symptômes et indicateurs de souffrance au travail, comment différencier le burn-out d'une dépression, qui peut être touché(e).
- Reconnaître les professions à risque dans le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out). Pour quelles raisons sont-elles particulièrement exposées.
- Identifier les principaux facteurs de burn-out : organisation du travail, management, relations professionnelles, vie extraprofessionnelle, tempérament de chacun...
- S'informer sur le cadre juridique et la responsabilité de l'employeur.
- Comprendre le rôle des différents acteurs de la prévention : médecine du travail, psychologue, employeur, assistante sociale du personnel, représentants du personnel...

II. Mettre en place des démarches individuelles et collectives pour prévenir et prendre en charge le burn-out

- Comprendre la manière dont le burn-out s'articule avec les risque psychosociaux et le stress au travail.
- Les trois phases de prévention du burn-out : primaire, secondaire, tertiaire...
- S'approprier les modes de questionnement permettant de détecter un cas de burn-out. Quels outils peuvent être utilisés.
- Et vous ? Évaluer le niveau de burn-out chez les participants à la formation à l'aide d'un test psychotechnique.
- Partage d'expérience entre les participant. Réflexion autour des stratégies de « faire face » à mettre en place dans un cas de burn-out.

Pour toute personne intéressée par le sujet, cadre ou non-cadre

Prévenir, repérer et contrer le harcèlement au travail

Objectifs

- Comprendre la notion de harcèlement moral au travail, ses causes et ses impacts sur la santé des salariés en entreprise.
- Mettre en place des actions préventives.
- Savoir quels comportement adopter face à une situation de harcèlement au travail.

Le harcèlement au travail est une notion à utiliser avec prudence. Quand il peut être exercé par une personnalité perverse qui cherche à humilier, il peut également être lié à des organisations du travail instables ainsi qu'à des collaborateurs et des managers en situation de stress professionnel prolongée. Il semble alors essentiel pour les entreprises de développer des stratégies de prévention et d'accompagner les personnes qui subissent ces agissements.

Pédagogie

Apport théorique et législatif, témoignages vidéos, partage d'expérience, travail en sous-groupe.

Programme

I. Identifier les causes, les signaux, les impacts physiques et mentaux du harcèlement moral au travail

- Définir les différents types de harcèlements au travail, le cadre législatif et l'impact sur la santé physique et mentale des salariés.
- Repérer un collaborateur présentant des symptômes de souffrance au travail liés au harcèlement : symptômes émotionnels, cognitifs, physiques...
- Connaître les causes d'une situation de harcèlement moral : personnalités perverses et pathologiques, dynamique relationnelle, organisation du travail...
- Identifier les signes directs et indirects d'un cas de harcèlement au travail ; différencier une situation de harcèlement au travail d'un contexte professionnel difficile/tendu.
- Qu'en est-il du harcèlement sexuel ?

II. Prévenir le harcèlement au travail et accompagner un collaborateur victime de ces agissements.

- Prévenir le harcèlement dans une entreprise : prévenir les risques psychosociaux pour prévenir le harcèlement au travail.
- S'approprier des outils pour anticiper une situation de harcèlement moral : information et formation, communication assertive, médiation, management de proximité...
- Face à un cas de harcèlement au travail, quelles actions individuelles (soutien psychologique, accompagnement juridique...) et collectives (règlement intérieur, médiation, groupes de paroles...)?
- Analyser des témoignages et des cas concrets : repérer les indicateurs directs et indirects formant une situation de harcèlement moral.

Pour les responsables d'établissements industriels et commerciaux des collectivités territoriales, les directeurs techniques et des ressources humaines, les titulaires des fonctions hygiène, sécurité, environnement et qualité et IPRP

Manager la santé et la sécurité au travail

Objectifs

- Comprendre les principes du droit du danger (travail et environnement) et du management global intégré.
- Acquérir un premier niveau d'expertise méthodologique.

Pédagogie

Le processus pédagogique engagé par Préventique accorde une place essentielle aux études de cas. Celles-ci favorisent une pédagogie pluridisciplinaire, participative et dynamique.

Les entreprises et organisations publiques et privées ont mission de satisfaire à **de nombreuses prescriptions légales et réglementaires** et cette mission a la nature d'**une obligation de résultat**. Elles doivent donc disposer de capacités individuelles et collectives qui leur permettent d'avoir la double garantie :

- du respect du prescrit ;
- d'une veille permanente des situations permettant aux décisions adéquates d'être prises.

Inspirée par le modèle juridique et managérial développé par Préventique, dans ses activités d'édition et de conseil, cette formation répond au souci des pouvoirs publics d'avoir des interlocuteurs gestionnaires responsables. Structurée autour des principes du droit du danger et du management global, elle permet de démontrer que l'efficacité passe par une démarche processus participative et par la définition d'objectifs.

Programme

1^{er} jour

I. Enjeux et objectifs de la formation

- Finalités, pédagogie, attentes des participants
- Les principes du droit du danger et du management global

II. Organisation juridique de la prévention

- L'obligation de sécurité du chef d'entreprise ou d'établissement
- L'obligation d'évaluation des risques, condition essentielle de l'obligation de sécurité

2^e jour

III. Évaluation des risques

- Expérimentation de la méthode THO à partir de cas
- Le processus d'analyse des risques visant les accidents du travail et les maladies professionnelles
- L'application de la méthode à l'élaboration du document unique

IV. Éléments de droit de l'environnement

- La spécificité du droit de l'environnement
- Les risques pris en compte par le droit de l'environnement
- Les installations classées et les établissements SEVESO
- L'information des salariés et du public

3^e jour

V. Évaluation des risques en santé mentale

- Des causes et de leurs effets
- Travail sur un cas

- La pratique de l'évaluation des risques pour le document unique
- Le rôle du manager dans la prévention

4^e jour

VI. Droits et obligations des employeurs et des salariés

- L'obligation de l'employeur d'organiser et de financer un service de santé au travail
- Les droits de l'employeur
- Les droits des salariés

VII. Éléments de droit de la responsabilité

- La responsabilité civile
- La responsabilité pénale

5^e jour

VIII. Prévenir les risques des coactivités

- Multiplicité des situations de coactivités
- Obligations des différents protagonistes

IX. Expérimentation sur un cas industriel

6^e jour

X. Bilan et évaluation de la formation

- Évaluation collective
- Synthèse juridique et managériale

Pour tous les dirigeants, cadres et personnels de la sécurité civile œuvrant dans les domaines opérationnels, pilotage, qualité, SST, QHSE, contrôle de gestion.

Optimiser la démarche Retex et la performance opérationnelle

Objectifs

- Prendre conscience des enjeux liés à une évaluation pertinente des pratiques d'engagement opérationnel, échanger sur les pratiques d'autres organisations.
- Connaître la méthodologie et les outils indispensables à l'évaluation opérationnelle et à l'exploitation des retours d'expérience.
- S'inscrire dans une démarche de performance et d'efficacité pour identifier des gisements d'économie, et d'optimisation des moyens.

Ils en parlent...

« Stage de bonne qualité, avec un formateur ayant un vécu opérationnel permettant d'enrichir la formation. Thématiques abordées pertinentes et répondant à nos attentes. »

Cdt Thomy Chauvel, Sdis 76

Pour capitaliser **les expériences positives** identifiées lors d'opérations ou d'exercices, ou s'inspirer de **bonnes pratiques** mises en évidence par d'autres, toute organisation à but opérationnel doit mettre en place et conduire son propre projet de **retour d'expérience** (Retex).

La mise en place du Retex au sein de l'organisation, condition indispensable pour parvenir à **améliorer son efficacité opérationnelle et sa performance globale**, passe par l'utilisation d'une méthode et d'outils adaptés et nécessite l'implication de personnels formés et sensibilisés à l'intérêt de la démarche.

La 2^e journée est ouverte uniquement aux personnes ayant suivi la première.

Pédagogie

Active et participative, avec mise en situation, échanges de pratiques, travail sur des cas pratiques et décortiquage d'un projet de mise en place du Retex au niveau de la formation.

Programme

1^{er} jour : notion de Retex, processus et méthodologie

I. Le Retex et ses enjeux

- L'évaluation de sa performance opérationnelle, une pratique indispensable.
- Les enjeux humains, logistiques et financiers associés à la mise en place d'une démarche Retex.
- Axes d'amélioration, gains de performance et de promotion de la santé et sécurité au travail liés à la mise en place du Retex.

II. Les préalables et étapes de mise en place du Retex

- Le projet, culture et implication hiérarchique.
- Les étapes à respecter, l'étendue, les domaines et les pilotes du projet.
- Les méthodes de recueil, d'analyse, d'exploitation et les outils indispensables à la mise en place du Retex dans son organisation (fiches, méthodologie pratique de recueil et de partage des données).
- S'inspirer de pratiques et procédures qui ont fait leurs preuves (échanges et illustration).

2^e jour : ateliers pratiques, mise en œuvre d'un projet

III. Appropriation de la démarche : note de projet

- Réaliser la trame de mise en place du Retex (note, ressources, formation, outils).

IV. Cas concrets et pratique du Retex

- Étude de cas à partir de thématiques opérationnelles.
- Restitutions, évaluation, échanges des solutions proposées.

Pour tout l'encadrement de chantier :
directeur de travaux, conducteur de travaux,
chef de chantier, chef d'équipe.

Sécurité et prévention des risques professionnels sur les chantiers

Objectifs

- Former le personnel du BTP à la prise en compte des dangers et risques liés à leur activité.
- Les sensibiliser sur le respect des règles.
- Les responsabiliser.

Pédagogie

La pédagogie employée durant la formation fait appel essentiellement à des méthodes actives qui visent à :

- développer les ressources individuelles et collectives des participants ;

- faire participer activement les stagiaires au déroulement de la formation, tant du point de vue de leur implication qu'à travers les illustrations apportées ;
- favoriser l'expression des stagiaires et créer les conditions favorables d'une confrontation fructueuse des expériences et des réflexions, tournée vers des propositions concrètes pour faciliter le passage réussi à l'action.

Dans cet esprit et pour se donner les moyens d'atteindre ces objectifs, la formation s'appuie sur la réalité des stagiaires et celle de leur établissement.

Programme

I. Obligations légales

- Les obligations réglementaires en matière de sécurité
- L'organisation sécurité d'un chantier.
- Les obligations légales à chaque étape du chantier
- Les acteurs : maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, architecte, entreprises,

II. Le cadre juridique de la sous-traitance

- Les entreprises extérieures
- Responsabilités des acteurs dans le cadre de la coactivité
- Obligations réglementaires des entreprises utilisatrices (EU) et des entreprises intervenantes (EI)

III. Les responsabilités de l'entreprise et celles individuelles du personnel

- Conséquences civiles et pénales.
- La faute inexcusable, la faute intentionnelle
- Le délit de risque

IV. Principe : le mécanisme d'accident

- Du danger à l'effet
- Présenter le cadre et le lien qu'il y a entre un danger, le facteur de risque et l'effet négatif sur une cible.

V. Les familles de dangers et les facteurs de risque

- Repérer les dangers sur les chantiers
- Repérer les facteurs de risques sur les chantiers

- Sensibilisation sur les conséquences
- Les comportements individuels et collectifs.

VI. Étude de cas

- A partir d'incidents et d'accidents réels.

VII. L'exercice du droit d'alerte et de retrait

- Illustrations de la notion de danger grave et imminent
- Conditions d'exercice du droit de retrait
- Les limites à l'exercice du droit de retrait

VIII. Les acteurs de la prévention

- Acteurs internes et leurs rôles respectifs
- Acteurs externes

IX. Réglementation et accidents du travail

- Définition de l'accident du travail, accident de trajet,
- Définition de la maladie professionnelle, maladie à caractère professionnel

X. L'organisation de la prévention

- L'évaluation des risques professionnels
- Tenir les registres et respecter les affichages obligatoires

XI. Les obligations en matière de prévention des risques

- Les différentes règles et dispositions applicables aux chantiers du bâtiment
- Les réglementations relatives aux risques les plus courants

Pour tous les membres d'un CHSCT, les délégués du personnel élus dans les entreprises de plus de 50 salariés dépourvues de CHSCT.

Le CHSCT

(comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Objectifs

- Maîtriser les missions et le fonctionnement du CHSCT
- Se familiariser avec les outils à la disposition du CHSCT pour bien mener sa mission.
- Devenir acteur de la prévention

La formation des membres élus au CHSCT est obligatoire (art. L4614-14 du Code du travail), sa mise en place doit être initiée dès l'installation du CHSCT. Des élus formés sont mieux à même de répondre à leur mission et accompagnent d'autant les changements de l'entreprise sur le plan organisationnel et structurel et ses conséquences sur l'ensemble des salariés.

La connaissance de la « caisse à outils » CHSCT commence donc par la formation de ses membres élus (et de son président)

Pédagogie

active et participative, travail sur cas.

Programme

1^{er} jour, matinée

- Présentation du groupe, attentes et objectifs des stagiaires
- Les rôles du CHSCT et du CE
- Collège désignatif
- Composition, représentation, répartition « géographique »
- Le principe du « rendu-compte » au CE
- Le rôle spécifique du secrétaire
- Réunions : convocation, rédaction de l'ordre du jour et du PV, erreurs à éviter (Code du travail et bonnes pratiques)

1^{er} jour, après-midi

- L'environnement du CHSCT :
 - le médecin du travail ;
 - l'inspection du travail ;
 - la Carsat, son service Prévention ;
 - les organismes de contrôles extérieurs ;
 - les enquêtes AT ;
 - les visites des lieux de travail.
- Libre circulation mais « consensualisme » souhaitable

2^e jour, matinée

- Définitions (AT, MP, AT de mission, accident du trajet), exemples et contre-exemples tirés de la jurisprudence
- Les tableaux de bord nécessaires
- Taux de fréquence et taux de gravité

- Méthode d'évaluation des risques (document unique).
- La cartographie des risques
- Les facteurs d'ambiance sur lesquels le CHSCT a pouvoir sans en avoir le budget
- Recours aux experts et décision finale de l'employeur

2^e jour, après-midi

- Hygiène générale au travail, règlement intérieur
- La responsabilité pénale du chef d'entreprise
- Le droit de retrait : droit et limites juridiques

3^e jour, matinée

- Stress au travail, harcèlements moral et sexuel
- Les principales pathologies liées au travail, TMS
- Le travail sur écran
- L'évaluation du handicap (approche médicale)
- Coût économique pour l'entreprise

3^e jour, après-midi

- Étude de cas concret
- Travail en ateliers
- Arbre des causes
- Échanges (aspects jurisprudentiels)
- Bilan du stage et évaluation

Pour les directeurs généraux, d'établissement ; managers ; responsables RH, services généraux, sécurité, logistique, juridique ; présidents et membres du CHSCT ; responsables techniques.

Responsabilité pénale et obligations de prévention en entreprise

Objectifs

- Connaître la réglementation relative à la prévention et à la santé-sécurité au travail.
- Comprendre et maîtriser les risques juridiques de responsabilité civile et pénale.
- Connaître les risques, leur identification et leur évaluation afin de contribuer à prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des salariés.
- Promouvoir la prévention et « l'esprit sécurité » dans votre entreprise.

Programme

Appréhender la réglementation en matière de santé-sécurité au travail

La responsabilité civile et pénale de l'employeur

La responsabilité civile et pénale du salarié

La délégation de responsabilité pénale : les conditions essentielles de validité

Le cadre juridique de la sous-traitance

Les obligations en matière de prévention des risques

Réglementation et accidents du travail

L'exercice du droit d'alerte et de retrait

L'organisation de la prévention

L'obligation de désigner une personne compétente en prévention des risques

Les relations avec les acteurs de la prévention


Les règles et responsabilités lors de l'intervention d'entreprises extérieures

Employeur et managers public ou privé, votre responsabilité pénale peut être engagée en cas de non-respect des prescriptions sur l'hygiène, santé sécurité au travail. En matière de santé et de sécurité au travail, les codes du travail, pénal et civil ont dicté de nombreuses règles dont le non-respect est sanctionné à la fois au titre de la responsabilité civile et au titre de la responsabilité pénale.

Cette formation met en lumière l'évolution constante du cadre réglementaire et l'augmentation des contraintes en matière d'hygiène et sécurité. Ces éléments prennent une place importante dans le quotidien de l'employeur et des managers.

Pédagogie

La pédagogie employée durant la formation fait appel essentiellement à des méthodes actives.



Un regard à 360° sur les risques pour aider à la prise de décision

La revue de réflexion sur la maîtrise des risques accompagne chaque formation

www.preventique.org

Pour les dirigeants, cadres et personnel d'entreprises publics ou privées, de la PME au grand groupe, en particulier **tous les chefs de service, les fonctions RH, Achats, DAF, Services généraux, SI et Communication**, et plus largement tout public intéressé par les questions de sûreté des organisations.

Protéger les personnes et les biens de votre entreprise

Objectifs

- Susciter une prise de conscience individuelle des risques en sûreté.
- Comprendre les risques en sûreté dans nos sociétés.
- Favoriser des comportements réfléchis et des décisions bien adaptées dans les situations de risques en sûreté.

Sous la pression d'un contexte sécuritaire national en effervescence, d'une part, et celle des enjeux sociétaux, économiques et financiers, d'autre part, et face aux exigences d'un management judiciarisé, l'entreprise doit appréhender et gérer la sécurité globale de son patrimoine : personnes et biens.

Tous les services sont concernés car la sûreté doit être décloisonnée, comme le préconise le livre blanc du CDSE (Club des directeurs sûreté des entreprises).

Pédagogie

Active et participative, elle vise à stimuler la curiosité des stagiaires pour leur faire assimiler les nombreux concepts développés.

Des vidéos, des images, quelques diagrammes, des exercices individuels et des travaux de groupe alimentent la réflexion tout au long des thèmes traités.

Programme

Premier jour

Connaître les outils de conception et de gestion d'un plan global de protection

1. Préambule

- Sûreté et sécurité : définitions

2. Le concept de sécurité globale

- Réaliser un diagnostic sécurité
- Concevoir un plan global de sécurité cohérent, conforme et actuel
- Manager le dispositif sécurité : humain et technique, avec un contrôle périodique

3. Les 3 C : Cohérence, Conformité, Contrôle

4. Le référent sûreté

- Pourquoi un référent sûreté
- Le cadre d'action d'un référent sûreté
- La prévention situationnelle

5. La vidéoprotection

- Une vidéoprotection cohérente et conforme

6. Cas concret

- Jeu de simulation (projet)

7. Conclusion

Deuxième jour

Optimiser la conception et le management d'un dispositif global de sécurité

1. Préambule

- Les écueils de la sûreté

2. Optimiser le dispositif de sécurité

- Optimiser les ressources humaines
- Optimiser l'organisation
- Optimiser les moyens techniques

3. Aspects juridiques et budgétaires :

- Le management juridique
- Coups de projecteur sur le budget de la sécurité

4. La gestion de crise

- Se préparer à la crise
- Gérer la crise
- Le Retex

5. Cas concret

- Jeu de simulation (projet)

6. Conclusion

Pour tout public, en particulier les personnels missionnaires d'un projet à l'expatriation.

Sécurité des personnes et des biens de l'entreprise expatriés dans les pays à risques

Objectifs

- Évaluer le risque sécuritaire d'un projet expatrié et son impact sur le patrimoine de l'entreprise.
- Évaluer les besoins en moyens personnels et matériels dédiés à la sécurisation du projet.
- Réfléchir un plan des opérations de la sûreté.
- Préparer les missionnaires au départ.
- Gérer les techniciens de la sûreté pour les opérations courantes sur le terrain.
- Maîtriser la gestion d'un incident sûreté sur site.

Sous la pression d'un contexte sécuritaire international en effervescence, d'une part, et celle des enjeux sociétaux, économiques et financiers, d'autre part, et face aux exigences d'un management judiciaire, l'entreprise doit appréhender et gérer la sécurité globale de son patrimoine expatrié dans les pays à risques : personnes et biens de la mission.

Pédagogie

Active et participative, travail sur cas.

Programme

Premier jour

I. Le contexte sécuritaire de l'expatriation : identifier une menace, évaluer son risque

- Analyse de la menace dans le cadre espace-temps.
- Une menace de nature, de volume et de mode d'action changeants.
- Analyse du risque dans le cadre espace-temps.
- Analyse des conditions de sûreté à l'expatriation.
- Méthodologie des modes d'actions de la menace (MM).

II. L'effet majeur de la sûreté d'un projet expatrié

- Sûreté et sécurité.
- Le rôle de la sûreté.
- Gestion préventive et réactive du risque.
- L'organisation de la sûreté :
 - le dispositif sûreté de l'entreprise ;
 - les mécanismes de délégation de pouvoir ;
 - le Security manager ;
 - le Plan général de sûreté : l'effet majeur.
- Les écueils de la sûreté.
- Coups de projecteur sur le cadre juridique.
- Généralités sur le budget de la sûreté.
- Les 3 cercles défensifs de la sûreté.

III. Cas concret n° 1 : la cartographie des risques

Deuxième jour

IV. La culture basique du départ en mission à l'expatriation

- But et objectifs.
- Bien préparer individuellement son départ à l'expatriation.
- Deux mondes, deux mesures :
 - la dimension du cadre de travail, la protection sanitaire, les services diplomatiques français ;
 - la dimension de l'habitat et du lieu de résidence, le séjour des familles, la vie sociale, les conditions climatiques ;
 - la dimension voyage, déplacements, transport.

V. Les savoir-être et savoir-faire de la sûreté du patrimoine de l'entreprise expatriée

- Analyse de la menace et cartographie du risque.
- Le management de la sûreté de projet, l'organigramme.
- Les savoir-être et savoir-faire de technicien de la sûreté de projet.
- Les procédures : *Master Security Book* et *SOP's*.
- Un *control access* infallible : la *Main Gate* et une protection durcie de l'intégrité physique.
- Les moyens d'alerte, la QRT.

VI. Cas concret n° 2 : une évacuation médicale sous contrainte

VII. Conclusion

Pour tout public, la direction, les chargés de sécurité, les chefs de projet.

Protection des données et l'information stratégique maîtrise de en entreprise

Objectifs

- Assimiler le concept d'intelligence économique pour une mise en œuvre efficace contre la cybercriminalité.
- Initier un dispositif de veille simple
- Identifier et de localiser le patrimoine informationnel
- Agir sur le facteur humain pour améliorer la sécurité de l'information
- Modifier des éléments organisationnels de l'entreprise pour réduire les vulnérabilités informationnelles
- Maîtriser les outils informatiques et numériques vecteurs de pertes informationnelles importantes
- Identifier les forces et les faiblesses du Web et des réseaux sociaux dans la gestion informationnelle
- Préparer la participation à un salon professionnel en garantissant la sécurité de l'information stratégique.

Sous la pression d'un contexte sécuritaire international et celui de la lutte contre une cybercriminalité croissante, d'une part, et celle les enjeux sociétaux, économiques et financiers, d'autre part, et face aux exigences d'un management judiciaire, l'entreprise doit appréhender les méthodes et les outils d'intelligence économique et gérer la sécurité globale de ses informations sensibles et stratégiques.

Pédagogie

Active et participative, travail sur cas.

Programme

Premier jour

I. Protéger le patrimoine informationnel

- **Le concept d'intelligence économique** : étude des besoins, organisation et acteurs de la politique interne, règles déontologiques.
- **La technique de veille** : collecte, traitement et diffusion de l'information (méthodologie et outils).
- **Le patrimoine informationnel enjeu de l'intelligence économique** : principes généraux de protection de l'information contre la cybercriminalité, en France et à l'étranger, rôle et processus d'intelligence économique, protection des données (méthodologie et outils).
- **Le facteur humain** : technique de renseignement humain. Méthodes d'acquisition (intrusion, écoute, fouille), identifier les acteurs potentiellement vulnérables (concurrents, stagiaires, consultants, prestataires...).

II. Cas concret

Deuxième jour

III. Optimiser l'organisation et la gestion des risques liés au patrimoine informationnel

- **Optimiser l'organisation de l'entreprise** : management spécialisé, sensibilisation des personnels, gestion des visiteurs, moyens dédiés.
- **Optimiser la gestion des outils informatiques** : stratégie de sécurité de l'information, risques numériques et parades, identifier les vulnérabilités.
- **Se protéger contre les actes de cybercriminalité** : Web et réseaux sociaux, fonctionnement du web 2.0, éducation des comportements individuels, publication compulsive et utilisation des réseaux.
- **Participation à un salon professionnel** : politique globale de sécurité nécessaire à la protection de l'information lors de la participation à un salon professionnel (anticipation, actions défensives et offensives, débriefing...).

IV. Étude de cas

V. Conclusion

Réussir vos missions d'assistant de prévention

Pour les agents de la fonction publique (établissements publics et collectivités territoriales) amenés à exercer les fonctions d'assistant de prévention.

Objectifs

- Définir la législation et la réglementation applicables à la fonction publique territoriale.
- Définir le rôle et les missions d'assistant de prévention.
- Mettre en œuvre la démarche de prévention des risques professionnels.

Ce stage en 2 séances (3 jours + 2 jours) répond aux modalités d'organisation des **formations initiales** prévues par l'arrêté du 29 janvier 2015.

Pédagogie

Alternance de modalités pédagogiques actives et d'exposés, travail interséance.

Les établissements publics et les collectivités territoriales doivent nommer un ou plusieurs **agents de prévention** notamment s'il y a plusieurs sites distincts.

Cette obligation peut être confiée à des agents nommés en interne ou mis à disposition pour tout ou partie de leur temps par une commune ou l'établissement public de coopération intercommunal dont est membre la commune.

Le réseau des agents de prévention se décline en deux niveaux (décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié pour la fonction publique d'État et, pour la fonction publique territoriale, le décret no 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail modifié par le décret no 2012-170) :

- les **assistants de prévention** qui constituent le niveau de proximité ;
- les **conseillers de prévention** qui assurent une mission de coordination. Ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifient (cf. pages suivantes).

Programme

Première partie

- Définir le contexte réglementaire et les enjeux de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale ;
- identifier les différents acteurs de la prévention dans la fonction publique territoriale ainsi que leurs rôles ;
- déterminer le positionnement et la fonction d'assistant de prévention ;
- intégrer les notions fondamentales de la prévention des risques professionnels ;
- connaître et savoir utiliser les méthodes d'analyse d'une situation de travail ;
- comprendre et appliquer la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
- traduire en situation professionnelle les acquis de la première séance.

Deuxième partie

- Analyser l'accident de service ou la maladie professionnelle ;
- distinguer et utiliser les documents obligatoires ;
- rédiger rapports et compte-rendu adaptés aux publics concernés et communiquer à l'oral ;
- déterminer les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction d'assistant de prévention.

Partie pratique

- QCM, étude de cas pratique, exercices de mise en situation, travail intersession, visite et ou analyse d'une situation de travail.

Un maintien des connaissances

avec 2 jours de formation 1 an plus tard, puis 1 jour les années suivantes est nécessaire.

Pour les agents de la fonction publique (établissements publics et collectivités territoriales) amenés à exercer les fonctions de conseiller de prévention.

Réussir vos missions de conseiller de prévention

Objectifs

- Définir la législation et la réglementation applicables à la fonction publique territoriale.
- Définir le rôle et les missions de conseiller de prévention.
- Animer une démarche de prévention.

Ce stage de 3,5 ou 7 jours répond aux modalités d'organisation des **formations initiales** prévues par l'arrêté du 29 janvier 20015.

Pédagogie

Alternance de modalités pédagogiques actives et d'exposés, travail interséance.

Les établissements publics et les collectivités territoriales doivent nommer un ou plusieurs **agents de prévention** notamment s'il y a plusieurs sites distincts. Cette obligation peut être confiée à des agents nommés en interne ou mis à disposition pour tout ou partie de leur temps par une commune ou l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune.

Le réseau des agents de prévention se décline en deux niveaux (décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié pour la fonction publique d'État et, pour la fonction publique territoriale, le décret no 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail modifié par le décret n° 2012-170) :

- les assistants de prévention qui constituent le niveau de proximité ;
- les **conseillers de prévention** qui assurent une mission de coordination. Ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie (cf. pages suivantes).

Programme

Première partie

- Définir le contexte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale ;
- identifier les différents acteurs de la prévention, leurs rôles et distinguer le positionnement et la mission du conseiller de prévention ;
- situer les responsabilités en matière de santé et sécurité au travail ;
- déterminer les compétences nécessaires à l'exercice des missions de conseiller de prévention ;
- transférer dans sa pratique professionnelle les concepts essentiels de la prévention ;
- structurer l'évaluation des risques professionnels pour en faire un outil de management de la santé et sécurité au travail ;
- conduire une démarche d'évaluation des risques professionnels facilitant la mise en œuvre de plans d'actions de prévention ;
- intégrer la prévention dans une politique globale de la collectivité ;

- traduire en situation professionnelle les acquis de la première séance.

Deuxième partie

- Coordonner un réseau d'assistants de prévention ;
- mettre en œuvre une démarche d'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles permettant de passer d'une approche corrective à une approche préventive ;
- structurer une veille juridique et réglementaire en santé et sécurité du travail.

Partie pratique

- QCM, étude de cas pratique, exercices de mise en situation, travail intersession, visite et ou analyse d'une situation de travail.

Un maintien des connaissances

avec 2 jours de formation 1 an plus tard, puis 1 jour les années suivantes est nécessaire.

Pour tous les membres élus des CHSCT dans les fonctions publiques territoriale, d'État et hospitalière.

Au CHSCT, assoir son rôle de représentant du personnel et d'acteur de la prévention

Objectifs

- Maîtriser les missions et le fonctionnement du CHSCT dans les fonctions publiques.
- Se familiariser avec les outils à la disposition du CHSCT pour bien mener sa mission.
- Devenir acteur de la prévention.

Dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, les élections professionnelles des membres des CHSCT se sont déroulées, sauf exception, en décembre 2014. Conçue pour répondre à l'obligation de formation du CHSCT de la fonction publique, cette formation initiale intègre les dernières évolutions des textes en matière de prévention et utilise des cas pratiques concrets spécifiques au secteur public.

Méthodologie

Importance accordée à l'évolution historique, à la comparaison privé-public et aux cas pratiques liées à l'expérience.

Programme

I. Maîtriser la nouvelle réglementation de la réforme du dialogue social

- Maîtriser le cadre juridique du CHSCT
- Comment s'inscrire dans le paysage de son établissement
- Identifier le périmètre de compétences du CHSCT afin de mener à bien ses missions

II. Appréhender le rôle et les missions du CHSCT pour bien prendre en main son nouveau mandat

- Maîtriser le fonctionnement du CHSCT
- Réunions, ordres du jour, délibérations
- Savoir faire appel à l'expert agréé
- Travailler avec les différents acteurs internes et externes contribuant à la santé-sécurité au travail
- Les clés d'une communication réussie

III. Une démarche d'analyse et d'évaluation : acquérir une méthodologie adaptée à la réalité terrain

- Comprendre dans son ensemble les notions de risques professionnels, santé-sécurité au travail
- Repérage des acteurs et des indicateurs de santé et de sécurité dans un établissement
- Comment analyser une situation de travail

- Analyse de différentes situations de travail à partir de vidéo (travail en sous-groupe et mise en situation)
- Diagnostiquer les troubles musculo-squelettiques (TMS)
- Atelier interactif
- Mener une enquête
- Construction d'un arbre des causes et rédaction d'un rapport d'enquête lié à un accident

IV. Mettre en place une démarche de prévention et concrétiser son action via la rédaction des documents officiels

- Le Document unique, l'outil clé de la prévention des risques professionnels
- Analyse critique d'un Document unique
- La visite du site, l'outil pour déceler les risques professionnels
- Cas pratique
 - Devenir l'acteur principal dans l'analyse des risques psychosociaux (RPS)
 - Analyser les situations collectives et individuelles
- La qualité de vie au travail (QVT)
- La démarche globale de prévention
- Mettre en place une démarche projet
- Le bilan annuel
- Le programme annuel de prévention

Préventique

Vos contacts

Service commercial:

Séverine Pineau, 05 59 06 21 45, severine@preventique.org

Service administratif:

Magalie Dargère, 05 56 79 10 55, magalie@preventique.org

Dans l'équipe...



Faouzi Ouzzine

Consultant en management des organisations et prévention des risques professionnels

Philippe Hélias

Enseignant, consultant en prévention des risques



Maximilien Tassart

Responsable HSE, consultant formateur en prévention des risques, formateur agréé CHSCT

Christophe Loir

Consultant spécialisé dans la maîtrise des risques et l'amélioration des conditions de travail



Richard Lefèvre

expert consultant en sûreté des biens et des personnes de l'entreprise à l'expatriation

Michel Beaubié

Consultant expert en sécurité et performance (cabinet Sécurité et performance), colonel (R), ex-officier des sapeurs-pompiers de Paris



Bénédicte Pochulu

Psychologue du travail, spécialisée en santé au travail et management

Laurent Samson

Psychosociologue, ergonome



Préventique

6 rue du Courant - 33310 Lormont

Organisme de formation enregistré sous le n°72 33 06924 33
auprès du préfet de la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes

www.preventique.org