

# Risques psychosociaux : comprendre et agir pour améliorer la Qualité de Vie au Travail

## Diplôme d'Université



**SUFCO – Université Paul-Valéry, Montpellier III**



Route de Mende - 34199 Montpellier cedex 5  
Bâtiment B - 4ème étage  
Tél : 04 67 14 55 55 Fax : 04 67 14 55 50  
<http://sufco.univ-montp3.fr/>

20 % environ des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress (ou RPS) au travail. Et en ce qui concerne l'Union européenne, les coûts associés à ce type de problèmes représentent environ 4 % du PIB et 50 à 60 % des journées de travail perdues ont un lien avec le stress au travail

En France, cela représente environ 20 % des dépenses de la branche « accident du travail - maladies professionnelles » de la Sécurité Sociale, soit 3 milliards d'euros par an, 0,16% du PIB.

Depuis 1991, en application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe au chef d'établissement (article L. 4121-1 du Code du travail). Il revient à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés.

### **Objectifs**

Dans un contexte social, économique et légal qui mise sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) pour développer la qualité de vie au travail (QVT) inscrite dans le 3ème plan Santé au Travail, le DU « Risques psychosociaux : comprendre et agir » propose, aux professionnels confrontés ou ayant été confrontés dans leur travail à ces problèmes, une (re)mise à niveau sur les dernières avancées théoriques et méthodologiques concernant ces problèmes, complétée par des analyses de pratiques.

Cette formation se veut pluridisciplinaire (psychologie, psychosociologie, droit, gestion et santé) afin de permettre une approche systémique et un enrichissement mutuel des pratiques. Elle croise le regard d'enseignants chercheurs menant des recherches sur ce thème et celui de professionnels engagés dans le diagnostic, la prévention et/ou l'intervention par rapport aux RPS.

### **Publics concernés**

Professionnels en poste ou en recherche d'emploi, ayant au minimum 3 ans d'expérience et exerçant ou ayant exercé des responsabilités par rapport à cette problématique.

Deux secteurs :

- **Intervenants en entreprises** : Responsables GRH, Psychologues intervenants dans ou pour les entreprises ou les collectivités, Responsables Hygiène et Sécurité, Délégués syndicaux...
- **Personnels de santé** devant prendre en charge ce type de demande : Médecins du travail, Médecins généralistes, Cadres de santé du secteur hospitalier...

### **Durée et organisation**

➤ La formation est organisée en 4 sessions de 21 h et 1 session de 24 h, soit **108 h** à l'Université.

- et un stage d'application de **105 h** en entreprise qui se déroule :
  - soit sur le lieu d'emploi, pour les stagiaires salariés ;
  - soit au sein d'une organisation volontaire (à rechercher) pour les demandeurs d'emploi.

Soit une durée totale de **213 h**.

### **Validation du DU**

Pour obtenir le DU, trois conditions :

- Avoir suivi les 5 sessions et effectué le stage (il n'y a pas de dispense d'assiduité).
- Avoir effectué, dans le cadre du stage, un travail personnel, et avoir remis un mémoire professionnel présentant l'application des connaissances acquises dans les modules à une situation de RPS ou de développement de la QVT.
- Avoir satisfait à la soutenance orale d'1 h de ce mémoire professionnel devant un jury.

## Intervenants

### ➤ Des choix pédagogiques qui respectent la démarche universitaire :

#### 1. Une approche à la fois théorique et pratique, avec :

- Des contenus théoriques, incluant les travaux de recherches scientifiques les plus récents sur les sujets concernés, présentés par des enseignants chercheurs.
- Des apports méthodologiques et des retours d'expériences expliqués par des professionnels du secteur.

#### 2. Une approche pluridisciplinaire

Les différents domaines concernés par la problématique des RPS ont été retenus, et pour chacun, les différentes approches les plus significatives :

- par rapport aux aspects psychosociaux ;
- par rapport aux contextes et démarches organisationnelles ;
- par rapport aux cadres administratifs, médicaux et légaux.

### ➤ Des intervenants spécialisés sur le sujet présenté

#### 1. Sur les aspects psychosociaux

##### ➤ Pour l'approche théorique :

- Des enseignants chercheurs du **Laboratoire Epsilon** (EA 4556 - Dynamique des Capacités Humaines et des Conduites de Santé), spécialisés dans l'étude des modèles théoriques du stress, de la qualité de vie au travail et des conduites face aux risques.

##### ➤ Pour l'approche expérientielle :

- Des **consultants psychologues**, tous agrées **IPRP**, maîtrisant différentes méthodologies et approches conceptuelles d'intervention et de prise en charge des RPS.

#### 2. Sur les aspects organisationnels

##### ➤ Pour l'approche théorique :

- Des enseignants chercheurs du Laboratoire Epsilon (EA 4556 - Dynamique des Capacités Humaines et des Conduites de Santé), spécialisés sur les théories organisationnelles.
- Un enseignant chercheur (Université **UM1 - AES** : Administration Economique et Sociale) spécialiste des contextes de PME.

##### ➤ Pour l'approche expérientielle :

- Des responsables en **gestion et prospective (UM1)** ou **GRH en contexte de collectivité publique (EPIC)**, maîtrisant les différentes démarches qui peuvent impacter les RPS ou soutenir la Qualité de Vie au Travail : conduite du changement, démarche qualité...
- Des professionnels de la **CARSAT** spécialistes du diagnostic et de la mise en place de démarches RPS, ainsi que des problématiques de maintien dans l'emploi.

#### 3. Sur les aspects législatifs et le dispositif de la médecine du travail

- Intervention d'un médecin coordonnateur en **Santé au travail (AMETRA)**
- Intervention d'une **professeur de droit**, spécialisée en droit du travail (**UM3**).

## **Contenu de la formation**

### ➤ **Réflexions sur les types de risques et les niveaux d'actions possibles**

#### **Définitions des RPS : le niveau psychologique, social et économique du problème**

- Les principaux types de RPS et leurs impacts sur la santé au travail
- Les causes et coûts micro et macro économiques – Les 3 niveaux de prévention/gestion

#### **Niveau organisationnel : quels modèles théoriques pour soutenir l'action ?**

##### **Quelles démarches pour quelles préventions ?**

- Les modèles organisationnels : repérer et analyser les signaux et indicateurs pertinents
- La mise en œuvre de la démarche de diagnostic et le volet social du DUER

#### **Niveau individuel : quels modèles d'intervention ?**

##### **Quelles démarches de prise en charge ?**

- Le rôle du psychologue dans la prise en charge des personnes au niveau protection et réparation individuelles
- Le rôle du médecin du travail et des dispositifs de santé

### ➤ **Approches organisationnelles et/ou soutien individuel ?**

#### **Les dimensions organisationnelles et macro-sociales en jeu**

- Analyses théoriques des facteurs (conditions de travail, politiques RH...)
- Modèles théoriques pour l'intervention : le développement de la Qualité de vie au travail

#### **Les dimensions individuelles et interindividuelles en jeu**

- Analyses théoriques des facteurs (personnalité, motivations, relations, ...)
- Principaux modèles (interactionniste, transactionnel...) et questionnaires d'interventions existants (Karasek, Siegrist, Wocccq...) : quand et comment les utiliser
- Focus sur un guide pour la prévention et/ou le traitement des RPS : le modèle INRS

#### **L'approche santé au travail : la conciliation individuel/ organisationnel ?**

- L'approche Psychodynamique et Ergonomique en prévention primaire
- Prévenir la pénibilité au travail et les TMS

#### **Le rôle du management et de la communication interne**

- L'importance des pratiques managériales
- Les modes de communication : sources de RPS ou de Qualité de vie au travail ?

#### **La conduite du changement et son impact sur les RPS**

- Repérer les facteurs de difficultés psychosociales face au changement
- Mettre en place une démarche et un climat organisationnel adaptés

#### **L'intégration de la Qualité de vie au travail dans une démarche qualité**

- Conditions et impacts positifs/négatifs en interne (facilitation de la gestion, motivation, sécurité...) et en externe (image, fiabilité des produits...)

### ➤ **Dispositifs législatifs, sociaux et contextes culturels particuliers**

#### **Cadre législatif du droit du travail et de la santé**

- Textes, accords, jurisprudences et obligations du document unique de sécurité (DUER)

#### **Dispositifs sociaux de formation, soutien et accompagnement des personnes**

- Le rôle de la CARSAT dans la formation et la gestion des risques professionnels
- Le rôle des CHSCT et leur accompagnement
- Comment favoriser le maintien dans l'emploi en cas de risque d'inaptitude

#### **Gérer les RPS dans un contexte de PME**

- Les effets de proxémies dans les interactions relationnelles

## Conditions d'accès

- Admission sur dossier.
- Etre titulaire d'un Bac + 3 ou équivalent expérimentiel, c'est à dire occuper, ou avoir occupé, un poste correspondant à un niveau Bac + 3 (cadre, cadre intermédiaire, agent de maîtrise)
- Avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle et avoir déjà été confronté à une problématique de prise en charge des RPS

## Calendrier

La formation se déroule de **mars 2018 à mai 2018** :

- 5 sessions de 3 journées à l'Université (9h – 12h30 / 14h – 17h30) :
  - Session 1 : 7 / 8 / 9 mars
  - Session 2 : 14 / 15 / 16 mars
  - Session 3 : 4 / 5 / 6 avril
  - Session 4 : 11 / 12 / 13 avril
  - Session 5 : 16 / 17 / 18 mai + une 1/2 journée le mardi 15 mai de 14h à 17h30
- Un stage de 15 jours à répartir entre le 22 mai et le 13 juillet 2018, en accord avec l'entreprise d'accueil ou votre employeur lorsque le stage est effectué dans votre entreprise
- Soutenance du mémoire professionnel : deuxième quinzaine de septembre 2018

## Inscription

- Télécharger le dossier de candidature sur le site du SUFCO : <http://sufco.univ-montp3.fr/> (onglet : Formations puis : Formations spécifiques) - Pour tout renseignement complémentaire sur ce dossier : [elisabeth.merlin@univ-montp3.fr](mailto:elisabeth.merlin@univ-montp3.fr) ou [du.fc@univ-montp3.fr](mailto:du.fc@univ-montp3.fr) Tél. : 04 67 14 55 60
- Le retourner au plus tard le 16 janvier 2018, par mail uniquement et accompagné des pièces demandées à : [elisabeth.merlin@univ-montp3.fr](mailto:elisabeth.merlin@univ-montp3.fr) avec copie à : [du.fc@univ-montp3.fr](mailto:du.fc@univ-montp3.fr) et [celine.sauvezon@univ-montp3.fr](mailto:celine.sauvezon@univ-montp3.fr)
- Si le jury donne un avis de recevabilité du dossier, nous vous convoquerons pour un entretien de sélection le lundi 22 janvier 2018

## Tarifs d'inscription

- 5000 € pour les salariés financés au titre des frais de formation
- 3000 € pour les salariés non financés au titre des frais de formation
- 2500 € pour les demandeurs d'emploi, adultes en reprise d'études

## Coordination et contacts

Pour tout renseignement d'ordre pédagogique :

- Responsables de la formation : Céline SAUVEZON, Maître de conférences en Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations : [celine.sauvezon@univ-montp3.fr](mailto:celine.sauvezon@univ-montp3.fr) et Daniel GILIBERT, Professeur des universités en Psychologie Sociale et du Travail

Pour tout renseignement sur les dispositifs de formation continue :

- Coordinatrice formation continue : Elisabeth MERLIN, Assistante de formation [elisabeth.merlin@univ-montp3.fr](mailto:elisabeth.merlin@univ-montp3.fr) et [du.fc@univ-montp3.fr](mailto:du.fc@univ-montp3.fr)- Tél. : 04-67-14-55-60



Route de Mende - 34199 Montpellier cedex 5  
Bâtiment B - 4ème étage  
Tél : 04 67 14 55 55 Fax : 04 67 14 55 50  
<http://sufco.univ-montp3.fr/>