



# Outils de communication pour mieux gérer le risque TMS

Ce programme répond aux obligations de l'employeur par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18 389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. **L'accompagnement de l'employeur pour que l'opérateur ait le comportement adéquat dans les situations à risque dans leurs activités fait partie de ses obligations.**

## DUREE

1 jour

## PUBLIC

Responsable sécurité,  
Ressources humaines,  
Chef d'équipes, etc.

## Pré REQUIS

Etre sensibilisé aux gestes à éviter et ceux à privilégier

## OBJECTIFS

-  Assurer une meilleure protection des agents
-  Impliquer l'encadrement dans la gestion des TMS, arrêts de travail...
-  Respecter la réglementation
-  Développer une culture sécurité

## PROGRAMME

### Diagnostic

Etre capable de comprendre à tous niveaux de la hiérarchie le comportement inadapté des équipes vis-à-vis des consignes contre les TMS  
Analyse des causes multifactorielles des comportements inadéquats des équipes

### Outils pour définir des solutions d'amélioration

Être capable de donner des propositions d'amélioration  
Savoir communiquer pour lever les freins et/ou les mauvaises habitudes

### Outils pour créer un dialogue au sein des équipes

Savoir échanger positivement pour faire prendre conscience que la sécurité est l'affaire de tous (conséquences de l'absentéisme, fatigue professionnelle, etc.)  
Ouvrir un dialogue pour ancrer les bonnes pratiques, les bons gestes et les bonnes postures

### Analyse des postes

Savoir écouter les protagonistes, recueillir leurs avis et suggestions, permettra de mieux comprendre leurs freins puis de mieux leur faire comprendre les décisions, aménagements, etc.

## PEDAGOGIE

Bienveillante et conviviale, notre pédagogie est basée aussi sur l'intelligence collective et des outils de communication (écoute active...)

## EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.  
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

## INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier :  
sophrologue, psychologue, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

## TARIFS

Inter-entreprises à Paris  
Intra-muros en France entière  
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

