



Webinaire

Le Haut Degré de Solidarité

*"Améliorer la qualité de vie au travail des salariés de la
branche des Organismes de formation"*



BRANCHE DES ORGANISMES
DE FORMATION
— FORMATION PROFESSIONNELLE —

OCIRP

Sommaire

Introduction :

- Présentation de la branche professionnelle par la Commission Paritaire de Prévoyance et de Santé ;
- Un mot des partenaires sociaux ;
- Les parties prenantes.

Le Haut Degré de Solidarité,
un dispositif d'amélioration de la qualité de vie au travail et de soutien aux salariés





Introduction



BRANCHE DES ORGANISMES
DE FORMATION

— FORMATION PROFESSIONNELLE —

Présentation de la branche professionnelle

La branche professionnelle des Organismes de Formation (OF) se compose de plus de 10 000 entreprises dont 81 % sont de très petites entreprises de moins de 11 salariés.

Cette branche représente plus de 113 000 salariés. La Convention Collective des Organismes de Formation (CCNOF – IDCC 1516) régit les principes de fonctionnement de la branche.

Pour cela, les organisations syndicales représentatives pour le collège salariés (CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC et FO) et trois organisations patronales (les Acteurs de la Compétence, le SYNOFDES et SYCFI) se rencontrent régulièrement dans des Commissions Paritaires ou Groupes de Travail dans le but de négocier divers aspects du dialogue social : les minima conventionnels, les conditions de travail ainsi que sur toutes les problématiques liées à l'emploi et à la formation.

Elles s'attachent à approfondir certains sujets dans le cadre d'études et utilisent les résultats pour mieux comprendre les activités de la branche et apporter des éléments nouveaux visant à améliorer, rénover tout ce qui touche aux métiers de la branche et aux personnels qui les pratiquent et aux employeurs qui gèrent les entreprises.



BRANCHE DES ORGANISMES
DE FORMATION
— FORMATION PROFESSIONNELLE —

OCIRP

Un mot des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux de la branche des Organismes de Formation ont souhaité instaurer des **aides financières individuelles** pour des **salariés en situation de fragilité en lien avec la santé**. Nous avons également souhaité déployer des **actions collectives de prévention des risques professionnels**.

Pour cela nous avons réalisé une **expertise** qui a permis de dresser une cartographie des risques professionnels du secteur d'activité des Organismes de Formation.

Les partenaires sociaux ont mis en œuvre des **actions de prévention** pour les 2 risques les plus importants : **les risques psychosociaux (RPS) et les troubles musculosquelettiques (TMS)**. Nous avons choisi un **prestataire** pour accompagner les entreprises et les IRP dans cette démarche de prévention.

L'employeur est **tenu d'associer les représentants du personnels** ou les salariés désignés par leurs pairs en l'absence de CSE.
En effet, un **dialogue social d'entreprise constructif** est le gage d'une action de prévention efficace et durable.

Employeurs et salariés ont des **intérêts convergents**. **Prévenir les risques** permet :

- au salarié de rester en bonne santé, d'éviter des dépenses de santé, des arrêts de travail et des invalidités
- et à l'employeur de faire vivre son engagement social qui contribuera à la bonne performance collective de l'entreprise.

La qualité de vie au travail est également un élément important pour **l'attractivité des métiers de la branche** dans une période où nous constatons des **besoins de recrutement**.

A chacun d'en être acteur.

Rappelons que **chaque employeur peut mettre en œuvre ces actions** étant donné qu'il s'agit d'**obligations conventionnelles**. Il lui appartient de s'assurer que son assureur les mette bien en œuvre.

Pour les **entreprises qui adhèrent aux régimes de branche complémentaire santé et prévoyance** via un des assureurs recommandés, elles sont **financées par le fonds du degré élevé de solidarité** de ces régimes.

Les parties prenantes

La CPPS
Pilotage du dispositif

Les organisations professionnelles
représentatives de la branche

Les organisations syndicales représentatives
de la branche

Le gestionnaire du dispositif

OCIRP

Engagés pour l'autonomie !

Les assureurs recommandés par la branche



Sommaire

Les actions de prévention pour améliorer la qualité de vie au travail

Accès aux prestations

Sommaire

Les actions de prévention pour améliorer la qualité de vie au travail

Les prestations de solidarité

**Prestations à la demande
de l'employeur (sur
initiative de l'employeur
et/ou des élus CSE) au
bénéfice des salariés**

Les prestations de solidarité

Actions de prévention

Conseils, sensibilisations, état des lieux, préconisations, accompagnement à la mise en œuvre des actions

Prévention des TMS

Prévention des RPS

Modalités

- Formations sur site ou à distance (10 participants)
- Observations sur site
- Entretiens individuels et collectifs sur site ou à distance
- Demi-journée ou journées intra-mutualisées (formations collectives pour plusieurs entreprises)

Prévention des TMS (troubles musculosquelettiques)

Objectif de l'action

- Diagnostiquer l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise, sous un angle ergonomique
- Identifier les situations à risques nécessitant une analyse plus approfondie
- Aider à l'élaboration d'un plan d'action avec un ordre de priorités
- A terme améliorer les conditions de travail
- Diminuer les accidents de travail et les maladies professionnelles

Démarche de l'action

- **Étape 1** : Cadrage de la démarche avec le COPIL associant les représentants du personnel
- **Étape 2** : Former les membres du COPIL et les managers à la prévention des troubles musculosquelettiques TMS (1 journée)
- **Étape 3** : Communiquer sur la démarche TMS à destination des collaborateurs
- **Étape 4** : Observation sur site par poste
- **Étape 5** : Analyser les résultats : diagnostic par poste. Identifier les facteurs de risque de TMS, rédiger un rapport
- **Étape 6** : Restitution au COPIL : résultats du diagnostic TMS et les préconisations associées



Pour qui : Les Organismes de formation mono ou multisites

Lieu : Intervention sur site

Intervenant : Ergonome



BRANCHE DES ORGANISMES
DE FORMATION
FORMATION PROFESSIONNELLE

OCIRP

Prévention des TMS

Etape 2 : Former les membres du COPIL et les managers à la prévention des troubles musculosquelettiques TMS (1 journée).



Durée : 7 heures

CONTENU DE LA FORMATION

- Théorie (½ journée)

- > Tour de table et présentation des services
- > Introduction et généralités sur l'ergonomie
- > Les conditions de travail
- > Les techniques d'observation des situations de travail
- > Étude de cas pratiques sur vidéo

- Pratique (½ journée)

- > Mise en situation : observations des postes de travail
- > Débriefing des situations observées
- > Réflexion sur des recommandations

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES



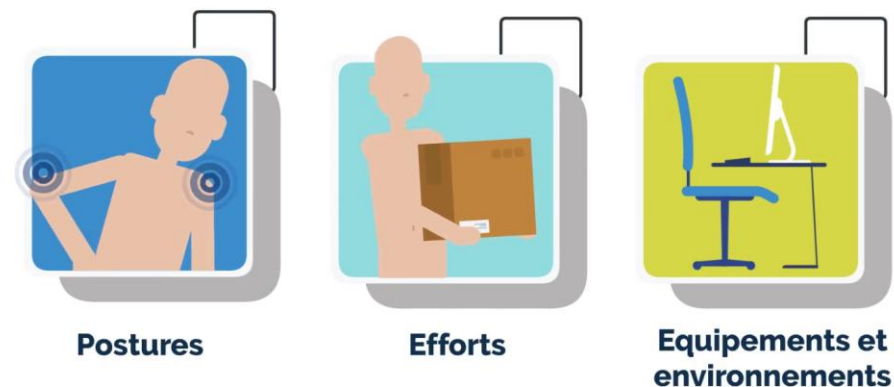
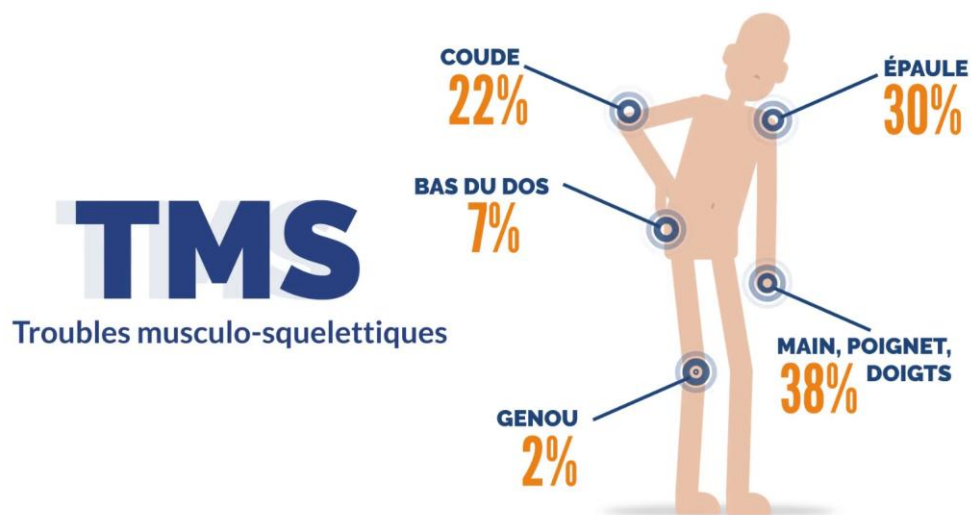
- ✓ Identifier les composantes de l'activité
- ✓ Être capable de mettre en pratique, sur le terrain et dans différentes situations de travail, la technique des observations dites " globales " en ergonomie



Prévention des TMS

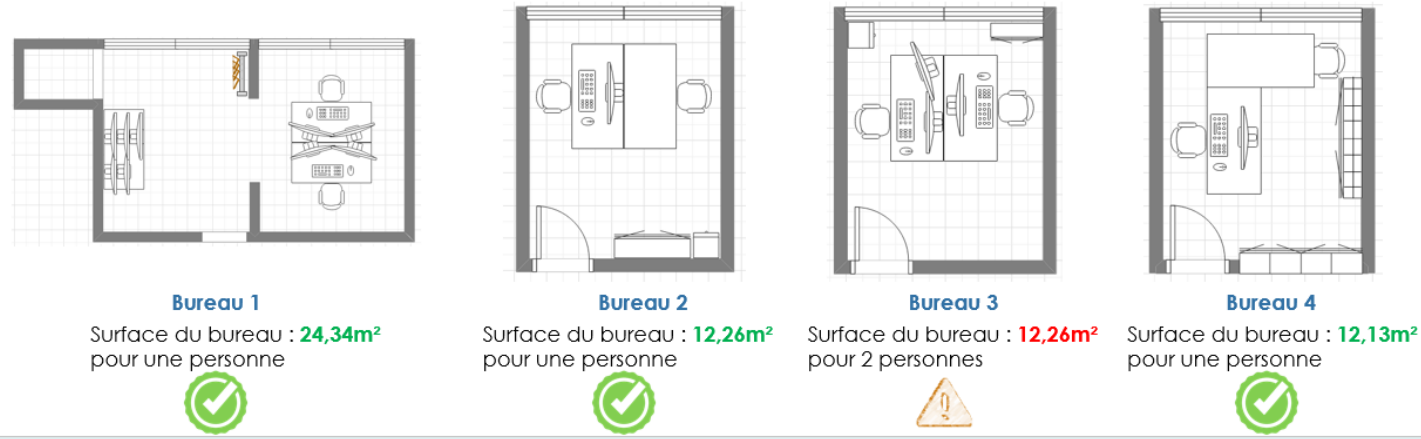
- **Etape 3** : Communiquer sur la démarche TMS à destination des collaborateurs.

Développement de campagnes visuelles et multimédias : affiche, motion design, vidéo, et autres supports de communication.

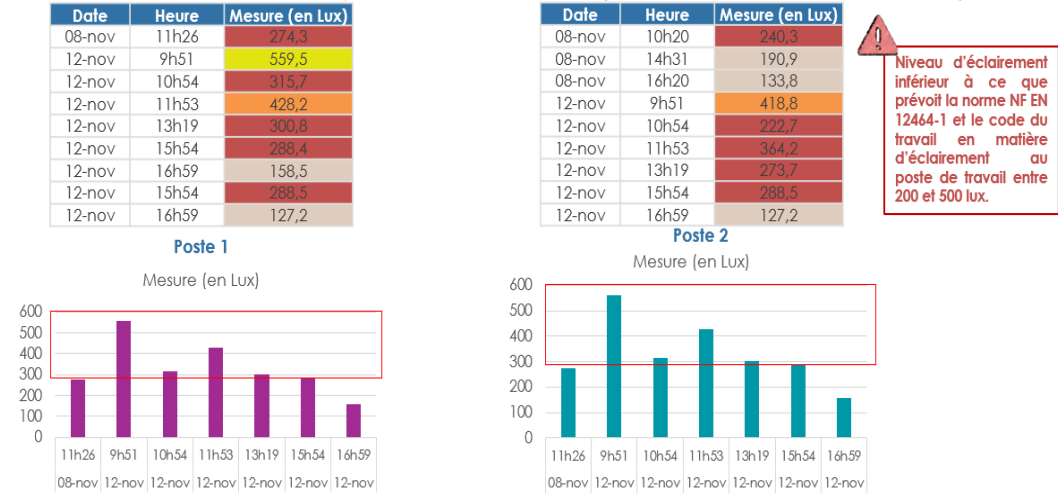


Prévention des TMS

- **Etape 5 : Analyser les résultats : diagnostic par poste. Identifier les facteurs de risque de TMS, rédiger un rapport.**



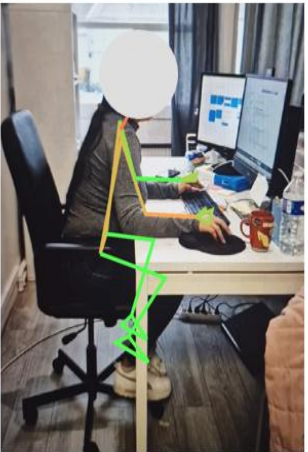
Constats :
Des mesures de luminosité ont été réalisées au poste de travail au cours des deux jours d'observation, à différents moments de la journée :



Activité « Suivi pédagogique » et « animation d'une session d'intégration » :

Planification	Score	Score A : membres supérieurs	Muscle	Force	Score C : Score A + Muscle + Force	Score Total
Bras	2	5	1	0	6	7
Avant-bras	3					
Poignet	4					
Prono-supination	2					
	Score	Score B : Dos + jambes	Muscle	Force	Score D : Score B + Muscle + Force	
Nuque	3	6	1	0	7	
Tronc	4					
Jambes	2					

→ L'analyse permet d'évaluer un risque fort d'apparition de TMS.



-  **Constats :**
- Dos penché vers l'avant
 - Non utilisation du dossier
 - Flexion du tronc
 - Flexion et rotation des cervicales
 - Trapèzes sursollicitées
 - Poignet en extension
 - Impossibilité d'utiliser les accoudoirs
 - Jambes croisées ou reposées sur les branches du siège

Prévention des TMS

- **Etape 5 : Analyser les résultats : diagnostic par poste. Identifier les facteurs de risque de TMS, rédiger un rapport.**

5.2 Quelques références produits

Constats

L'installation de repose-pieds réglables et inclinables dans un environnement de travail offre de nombreux bénéfices, tant pour le confort que pour la santé des utilisateurs :

- **Amélioration de la posture** : Ces repose-pieds permettent aux utilisateurs d'adopter une position adaptée en ajustant la hauteur et l'inclinaison selon leur morphologie, réduisant ainsi les tensions dans le dos, les jambes et les pieds.
- **Réduction des risques de TMS** : En favorisant une position assise équilibrée et confortable, ils limitent les contraintes musculaires et articulaires, contribuant à la prévention des troubles musculo-squelettiques.
- **Meilleure circulation sanguine** : L'utilisation d'un repose-pied inclinable aide à éviter la stagnation du sang dans les jambes en encourageant de légers mouvements et en diminuant la pression exercée sous les cuisses.
- **Adaptabilité** : Ces équipements s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque utilisateur, offrant un confort personnalisé et rendant le poste de travail inclusif pour des collaborateurs de tailles variées.



Repose-pieds bureau - 42 x 30 cm - Hauteur et angle d'inclinaison réglables
Référence Expondo : EX10260184

Prix : 55,00 € TTC



Repose-pieds ergonomique Footform
Référence manutan : A045008

Prix : 209,00 € HT

4.1 Proposition d'actions pour l'ensemble des postes

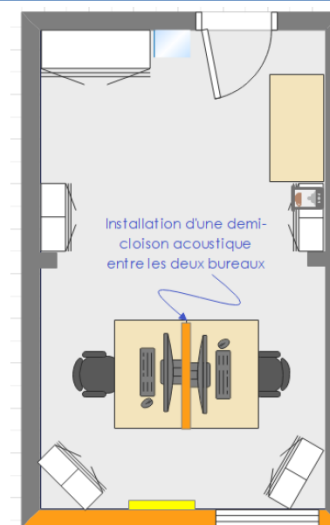


Technique = Matériel, outil, mobilier

Organisationnelle et humaine

	Technique = Matériel, outil, mobilier	Organisationnelle et humaine
Priorité 1		
Priorité 2		
Priorité 3		

Proposition de réorganisation du bureau



Voici les quelques modifications qui ont été réalisées :

- Changement des bureaux : remplacement des bureaux aux dimensions 120 cm X 80 cm;
- Orientation des bureaux : changement de l'orientation des bureaux afin d'être perpendiculaire à la fenêtre;
- Le dégagement derrière le siège sera suffisant > à 80 cm;
- Ajout d'une cloison entre les deux bureaux pour diminuer les nuisances sonores.

Prévention des RPS (risques psychosociaux)

Objectif de l'action

- Favoriser la santé globale et la qualité de vie au travail en améliorant la prévention des risques psychosociaux.
- Partager le socle commun des connaissances sur les risques psychosociaux, faciliter l'expression des difficultés, des besoins et des pistes d'amélioration.
- Evaluer les risques psychosociaux propres à l'entreprise ou à un éventuel contexte de changement, proposer des pistes d'action et de prévention, rendre la structure autonome dans la gestion de ces risques.

Démarche de l'action

- **Étape 1** : Cadrage de la démarche avec le COPIL interne représentatif.
- **Étape 2** : Former les membres du COPIL et les managers à la prévention des risques psychosociaux (1 journée).
- **Étape 3** : Communiquer sur la démarche, réaliser les conférences sur les RPS à destination des collaborateurs.
- **Étape 4** : Mener une évaluation des Risques Psychosociaux : étude documentaire, entretiens collectifs (focus groupes) et individuels.
- **Étape 5** : Analyser les résultats : par unité de travail, métier, niveau hiérarchique. Identifier les facteurs de risque et les facteurs de protection, rédiger un rapport.
- **Étape 6** : Restitution au COPIL : résultats de l'évaluation et les préconisations associées.



Pour qui : Les Organismes de formation mono ou multisites

Lieu : Intervention sur site ou en distanciel

Intervenant : Consultant psychologue du travail



BRANCHE DES ORGANISMES
DE FORMATION
FORMATION PROFESSIONNELLE

OCIRP

Prévention des RPS

Etape 2 : Former les membres du COPIL et les managers à la prévention des risques psychosociaux (1 journée).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES



- ✓ Définir les enjeux de la prévention des RPS
- ✓ Définir le cadre légal et réglementaire relatif aux RPS
- ✓ Définir les risques psychosociaux
- ✓ Identifier les facteurs des risques psychosociaux
- ✓ Identifier les conséquences et les manifestations des risques psychosociaux
- ✓ Agir face aux Risques Psychosociaux



Durée : 7 heures

Prévention des RPS

- **Etape 3** : Communiquer sur la démarche, réaliser les conférences sur les RPS à destination des collaborateurs.

Prévention des RPS

Session de sensibilisation #1

Renforcer les connaissances et compétences sur les risques psychosociaux

10 mars | 15h à 17h

10 mars – 15h à 17h



Evaluation avec une psychologue
18, 19 et 20 mars 2025



Les résultats du diagnostic permettront d'identifier les leviers d'amélioration

Prévention des RPS

- **Etape 5 : Analyser les résultats : par unité de travail, métier, niveau hiérarchique. Identifier les facteurs de risque et les facteurs de protection, rédiger un rapport.**

Niveau d'intensité des facteurs de risque				
Famille de facteurs de RPS	Mineur	Faible	Modéré	Elevé
1. Exigences du travail				
2. Exigences émotionnelles				
3. Autonomie au travail				
4. Rapports sociaux au travail				
5. Conflits de valeurs				
6. Insécurité de l'emploi et du travail				

Facteurs de protection

Autonomie au travail

Développement professionnel

Soutien des collègues

Sens du travail

Soutien hiérarchique

Facteurs de vigilance

Exigences du travail

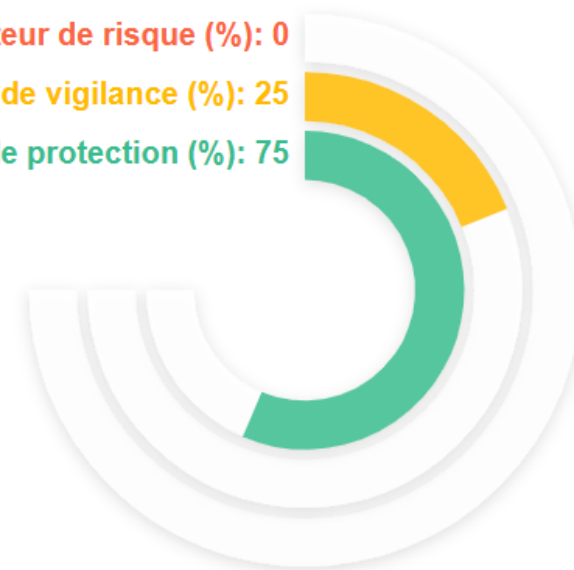
Reconnaissance

Exigences émotionnelles

Sécurité socio-économique

Soutien des collègues

Facteur de risque (%): 0
 Facteur de vigilance (%): 25
 Facteur de protection (%): 75



BRANCHE DES ORGANISMES
DE FORMATION
FORMATION PROFESSIONNELLE

OCIRP

Prévention des RPS

- **Etape 6 : Restitution au COPIL : résultats de l'évaluation et les préconisations associées.**



Facteur de risque	UT	Priorité	Mesures existantes	Préconisations
Exigences émotionnelles	UT Formateurs UT CIP UT Coordination	Priorité 2	- Désignation d'un responsable joignable à tout moment - Présence systématique de plusieurs personnes dans les locaux - Présence de moments de récupération physiologique, - Entretien avec le service RH ou le manager pour en discuter, - Prise en charge de séances avec une psychologue du travail.	Prévenir les risques d'agression externe et soutenir face à la charge émotionnelle : - Former à la gestion des incivilités et des conflits, renouveler les formations de manière systématique - Prévoir des moments permettant aux salariés d'évoquer les situations difficiles et la façon dont ils les gèrent (débriefings, groupes d'analyse des pratiques) - Elaborer un protocole « violences externes » si nécessaire Réguler les émotions - Prévoir un dispositif de soutien psychologique à la demande afin d'autoriser les sollicitations individuelles suivant les besoins des collaborateurs

Sommaire

L'accès aux prestations

Accès aux prestations

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE DE PRESTATION ?

Rendez-vous sur :

<https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/accueil>



Je sélectionne
le logo de mon
organisme assureur



Je crée mon compte
en me munissant
du numéro SIRET
de mon entreprise



Je complète
le formulaire
de demande en ligne
et c'est parti !



Je clique
sur l'aide financière
qui m'intéresse

Accéder aux prestations : <https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/accueil>



BRANCHE des ORGANISMES
de FORMATION
— formation professionnelle —

OCIRP



BRANCHE des ORGANISMES
de FORMATION
— FORMATION PROFESSIONNELLE —

Branche des Organismes de Formation

<https://www.labrancheformation.fr/>

Ursula BEHINA
Cheffe de projets HDS
06 30 74 99 76
behina@ocirp.fr

Bertrand NTEZIRYAYO
Directeur adjoint du développement
et des enjeux sociaux
06 71 46 33 57
nteziryayo@ocirp.fr

Vous avez des questions sur le HDS ? Contactez-nous !
of-demande@branche-hds.fr

Sommaire

Foire aux questions

Questions/réponses

■ Est-ce que les aides peuvent se cumuler ?

Oui les aides se cumulent, vous pouvez par exemple recevoir l'aide maladie grave et l'aide aidant si vous remplissez les conditions d'octroi. Une aide correspond à un fait générateur.

■ Combien de fois pouvons-nous toucher les aides ?

Vous recevez une seule fois l'aide pour le même motif.

■ Les personnes en CDD ou alternance peuvent-elles demander les aides ?

Oui.

■ Qui doit faire les demandes d'aides ?

Pour les demandes d'aide individuelle, chaque salarié peut faire sa demande en se créant un compte. Pour les actions de prévention collectives, l'employeur fait la demande en se créant un compte.

Questions/réponses

■ Avons-nous accès à ces aides si nous ne dépendons pas d'un assureur recommandé ?

Chaque employeur est tenu de mettre en place ces aides. Il s'agit d'une obligation conventionnelle. Cependant, la plateforme de demande mis en place par la branche et tenue par l'OCIRP ne prend en charge que les demandes pour les entreprises assurées par les régimes de branche prévoyance et complémentaire santé.

■ Les aides sont-elles rétroactives ?

Les aides accordées ne sont pas rétroactives. Par conséquent une demande d'une aide financière pour un fait générateur survenu en 2022 (et qui n'a plus cours en 2025) ne peut recevoir un avis favorable si la demande est réalisée en 2025.

En revanche, si par exemple vous êtes un salarié aidant depuis 2022, vous pouvez recevoir une aide pour une demande réalisée en 2025, si vous fournissez des pièces qui justifient que vous êtes toujours aidant en 2025.

■ J'ai un reste à charge très important pour une intervention chirurgicale dentaire pour laquelle j'ai besoin de me faire poser plusieurs implants, non pris en charge par le 100% santé. Puis-je bénéficier d'une aide ?

Oui, vous pouvez bénéficier d'une aide. Il faut vous rendre sur la plateforme de demande et sélectionner l'aide exceptionnelle pour transmettre votre dossier et vos justificatifs.

Questions/réponses

■ Qui sont les assureurs recommandés en santé ?

Pour contrat Santé : AG2R, Apicil, Malakoff Humanis, Harmonie Mutuelle

■ Qui sont les assureurs recommandés en prévoyance ?

Pour le contrat Prévoyance : AG2R, Apicil, Malakoff Humanis

■ Les salariés qui ont reçu une demande d'aide financière doivent-ils la rembourser ?

Non, les aides financières accordées ne doivent pas être remboursées.

Questions/réponses

■ Quel est le délai de traitement d'une demande d'une aide financière ?

Le délai est de quelques jours à 1 mois, celui-ci peut être allongé pour les aides exceptionnelles (dossier à étudier).

■ J'ai plusieurs mois de loyers impayés, le fonds de solidarité peut-il me venir en aide ?

Oui pour les dettes, défauts de paiements, il faut réaliser un dossier aide exceptionnelle, celui-ci sera étudié.

■ J'ai besoin de quelles informations pour créer mon compte ?

Les informations communes : nom, prénom, adresse, date de naissance et les informations sur l'entreprise : numéro de SIRET qui figure sur le bulletin de salaire.