CAPREU · SASU au capital de 100 €
23 rue Saint-André, 93000 Bobigny
SIRET 131 604 985 00013 · contact@capreu.fr · 06 89 06 25 74

Document unique (DUERP) et risques psychosociaux

Évaluer les risques, rédiger et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), y intégrer les risques psychosociaux, en tirer un plan d'action.

1 à 2 jours	4 à 10	Dans vos locaux	dès 1 290 €
DURÉE	PARTICIPANTS PAR GROUPE	FORMAT	PRIX PUBLIÉ

OBJECTIFS : À L'ISSUE, LES PARTICIPANTS SAURONT

- Déterminer ce que votre entreprise doit produire selon son effectif : liste d'actions ou programme annuel, mise à jour, accès, conservation
- Découper l'entreprise en unités de travail, puis identifier et coter les risques de chacune
- Rédiger des actions de prévention complètes : mesure, principe de prévention, responsable, échéance, coût, indicateur
- Repérer les facteurs de risques psychosociaux d'une situation de travail et les intégrer au document unique (2 jours)
- Proposer des actions de prévention primaire et décrire la conduite à tenir face à un salarié en difficulté (2 jours)

Ce que dit le code du travail. L'employeur évalue les risques et les transcrit dans un document unique (art. R. 4121-1). Détail des textes dans le programme ci-après.

Si ce n'est pas fait : contravention de 5e classe : amende de 1 500 € au plus pour une personne physique, 7 500 € pour une société, le double en récidive (art. R. 4741-1 ; code pénal, art. 131-41). Ce sont des maximums, prononcés par un juge après procès-verbal.

Attestation de fin de formation. Formation non certifiante : elle ne prépare à aucune certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique.

Votre devis sous 48 heures ouvrées

Gratuit et sans engagement. Indiquez le nombre de participants, le lieu et vos dates.

06 89 06 25 74
contact@capreu.fr
capreu.fr/contact.html

Scannez : devis pour cette formation

Tarifs publiés

- Document unique, 1 jour : 1 290 € pour le groupe
- Document unique et risques psychosociaux, 2 jours : 2 690 € pour le groupe

Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Déplacement non facturé en Île-de-France ; autres frais éventuels indiqués sur le devis, qui fait foi. Aucun acompte : facture à l'issue de la formation.

Pourquoi CAPREU

- Une formation construite sur vos situations de travail, dans vos locaux, partout en France.
- Le programme détaillé ci-après, avant même le devis.
- Une attestation de fin de formation par participant ; copie des feuilles d'émargement sur demande.
- Annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.

DOCUMENT UNIQUE (DUERP) ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

> Évaluer les risques, rédiger et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), y intégrer les risques psychosociaux, en tirer un plan d'action.

Programme détaillé de la formation : il reprend, séquence par séquence, le déroulé pédagogique que suit le formateur.

La formation apprend à faire. Elle ne rédige pas le document unique de l'entreprise, n'en garantit pas la conformité (aucun modèle ni aucune méthode ne sont imposés par les textes) et ne fait pas de diagnostic des risques psychosociaux. Elle ne vaut pas consultation du CSE.

INFORMATIONS PRATIQUES

RUBRIQUE	DISPOSITION
Public	Dirigeants de TPE et PME, responsables RH, managers, référents sécurité (salarié désigné), membres du CSE et de la CSSCT. Cette formation n'est ni la formation santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE, ni celle du salarié désigné
Prérequis	Aucun. Il est recommandé d'apporter le document unique de l'entreprise s'il existe (version papier ou fichier)
Effectif	4 à 10 participants. En intra, jamais un participant et son supérieur hiérarchique direct dans un même sous-groupe : CAPREU compose les sous-groupes à partir de l'analyse du besoin
Modalités	Intra-entreprise, en présentiel dans les locaux du client.
Délai d'accès	Session organisée dans un délai indicatif de 15 jours ouvrés après accord sur le devis et la convention, selon les disponibilités du client et du formateur
Accessibilité	Formation accessible aux personnes en situation de handicap après échange préalable avec le référent handicap : contact@capreu.fr. Les adaptations (supports agrandis, rythme, pauses) sont définies avant la session
Horaires	9 h – 12 h 30 et 13 h 30 – 17 h, pauses de 10 minutes comprises dans le temps de formation.
Méthodes	Apports courts, cas d'une entreprise fictive suivi du début à la fin (le 1er jour, une unité de travail réelle de votre entreprise peut servir d'exercice si vous le choisissez), cotation des risques en sous-groupes, construction d'un plan d'action.
Tarifs	Document unique, 1 jour : 1 290 € pour le groupe · Document unique et risques psychosociaux, 2 jours : 2 690 € pour le groupe. Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Devis gratuit ; aucun acompte : facture à l'issue de la formation ; annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.
Sanction	Attestation de fin de formation remise à chaque participant (intitulé, dates, durée suivie, objectifs et résultats de l'évaluation des acquis). Formation non certifiante : ni diplôme, ni certification.
Contact	CAPREU · 06 89 06 25 74 · contact@capreu.fr · capreu.fr/contact.html (devis gratuit sous 48 heures ouvrées)

CAS PRATIQUE FIL ROUGE : LA SOCIÉTÉ ALVÉOLE LOGISTIQUE (ENTREPRISE FICTIVE)

Alvéole Logistique est une PME fictive installée à Pantin (Seine-Saint-Denis), spécialisée dans la préparation et la livraison de commandes pour des commerces en ligne. 38 salariés :

- entrepôt de préparation de commandes : 18 préparateurs et caristes, travail en deux équipes (6 h – 13 h et 13 h – 20 h), pics d'activité en novembre et décembre, chariots élévateurs, rayonnages en hauteur, port de colis, quai de chargement non chauffé
- livraison : 8 chauffeurs-livreurs en véhicules utilitaires légers dans Paris et la petite couronne, tournées minutées par une application
- service client : 7 téléconseillers, appels et messages de clients mécontents, objectifs de temps de traitement

- administration et encadrement : 5 personnes (direction, comptabilité, RH, chef d'entrepôt).

Le document unique existant date de 2023 et n'a jamais été mis à jour. Deux faits récents : une chute d'un préparateur depuis un marchepied, et un accident du travail déclaré par une téléconseillère après des insultes répétées au téléphone. En cours de journée 1, le formateur annonce une variante : l'entreprise passe à 52 salariés au rachat d'un concurrent. Les participants doivent en tirer les conséquences sur leurs obligations. En intra, si le client l'a choisi à l'analyse du besoin, une unité de travail réelle peut servir d'exercice le jour 1 (séquences 4, 6 et, en formation de deux jours, l'exercice de fin de journée) : la production est un brouillon d'entraînement, que l'employeur reprend dans sa propre évaluation avec les salariés concernés et le CSE. Les risques psychosociaux se travaillent sur le cas.

FORMATION « CONSTRUIRE ET METTRE À JOUR SON DOCUMENT UNIQUE » (1 JOUR, 7 H)

RUBRIQUE	DISPOSITION
Durée	7 heures, soit 1 jour.
Tarif	Document unique, 1 jour : 1 290 € pour le groupe. Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Devis gratuit ; aucun acompte : facture à l'issue de la formation ; annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.

Objectifs opérationnels

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- **1.** Citer les obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques en reliant chacune à son article du code du travail — *critère de réussite :* au moins 5 obligations sur 6 au questionnaire final.
- **2.** Classer des mesures de prévention selon les neuf principes généraux de prévention (L. 4121-2) — *critère de réussite :* au moins 7 mesures sur 9 correctement classées.
- **3.** Découper une entreprise en unités de travail cohérentes et justifier ce découpage — *critère de réussite :* découpage du cas validé selon la grille fournie.
- **4.** Identifier et coter les risques d'une unité de travail avec un exemple de grille gravité × fréquence, en tenant compte des mesures existantes — *critère de réussite :* au moins 8 risques identifiés et cotés de façon argumentée.
- **5.** Rédiger une ligne d'action de prévention complète (mesure, principe, responsable, échéance, coût, indicateur) — *critère de réussite :* au moins 3 lignes complètes.
- **6.** Déterminer ce qu'une entreprise doit produire, à quel rythme elle met à jour, à qui elle met le document à disposition et combien de temps elle le conserve — *critère de réussite :* réponse juste sur les 4 points pour deux effectifs.

Objectifs atteints

Chaque objectif est jugé atteint ou non atteint, participant par participant, sur ces critères : objectif 1 : au moins 5 obligations sur 6 au questionnaire final ; objectif 2 : au moins 7 mesures sur 9 correctement classées ; objectif 3 : découpage du cas validé selon la grille fournie ; objectif 4 : au moins 8 risques identifiés et cotés de façon argumentée ; objectif 5 : au moins 3 lignes complètes ; objectif 6 : réponse juste sur les 4 points pour deux effectifs.

Déroulé

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
		Matinée (9 h – 12 h 30)				

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
9 h 00 – 9 h 25	25 min	1. Accueil et positionnement	Situer ses acquis et ses attentes	Présentation du formateur, des participants et de leur situation (taille de l'entreprise, existence d'un document unique, date de dernière mise à jour) ; règles de fonctionnement ; programme	Tour de table guidé, questionnaire individuel	Positionnement initial : 12 questions, résultat noté et conservé, comparé au questionnaire final
9 h 25 – 10 h 15	50 min	2. Ce que la loi exige vraiment	Obj. 1 et 6	Obligation de sécurité de l'employeur et ses trois volets (L. 4121-1) ; évaluation des risques et ce qu'elle couvre, y compris l'organisation du travail et l'exposition différenciée selon le sexe (L. 4121-3) ; transcription dans un document unique par unité de travail (R. 4121-1) ; contribution du CSE et de la CSSCT s'ils existent, du salarié désigné et du service de prévention et de santé au travail, consultation du CSE sur le document et ses mises à jour (L. 4121-3) ; résultats : liste d'actions sous 50 salariés, programme annuel de prévention à partir de 50 (L. 4121-3-1) ; de 11 à 49 salariés, présentation de la liste d'actions au CSE (L. 2312-5) ; mise à jour (R. 4121-2) ; accès des sept catégories de personnes et avis affiché indiquant comment consulter le document (R. 4121-4) ; conservation d'au moins 40 ans des versions successives (L. 4121-3-1, R. 4121-4) ; sanctions : contravention de 5e classe (R. 4741-1) et, depuis le 27 juin 2026, amende administrative de 4 000 € au plus par travailleur concerné en l'absence de document, à la place de poursuites pénales (L. 8115-1, 6°, et L. 8115-3)	Exposé court (20 min), puis recherche guidée : par binômes, chaque groupe retrouve un article sur le site officiel et l'explique aux autres	Formative : quiz à main levée de 6 questions « vrai ou faux », correction commentée
10 h 15 – 10 h 50	35 min	3. Danger, risque, prévention	Obj. 2	Distinguer danger, situation dangereuse, exposition, dommage et risque ; mécanisme d'apparition du dommage ; les neuf principes généraux de prévention (L. 4121-2) et leur ordre de priorité ; protection collective avant protection individuelle	Exposé illustré, puis jeu de tri : 12 mesures d'Alvéole Logistique (cas fictif) à classer par principe	Formative : tri corrigé en groupe ; critère : au moins 9 cartes sur 12 bien placées
10 h 50 – 11 h 00	10 min	Pause				
11 h 00 – 11 h 40	40 min	4. Organiser la démarche et découper en unités de travail	Obj. 3	Les étapes de la démarche (préparer, identifier, classer, agir, suivre) ; qui associer : direction, encadrement, salariés, élus, service de prévention et de santé au travail ; critères de découpage en unités de travail (métier, lieu, activité, exposition homogène) ; erreurs fréquentes	Atelier en sous-groupes de 3 ou 4 : découper Alvéole Logistique en unités de travail, restitution sur paperboard	Formative : grille de contrôle du découpage (5 critères), retour du formateur à chaque groupe
11 h 40 – 12 h 30	50 min	5. Repérer les risques sur le terrain	Obj. 4	Familles de risques (chutes de plain-pied et de hauteur, manutention, circulation interne, risque routier, ambiances thermiques, bruit, produits, électricité, incendie, risques liés à l'organisation) ; observation d'un poste : ce que l'on regarde, qui l'on interroge, quelles données consulter (accidents, arrêts, presque-accidents, avis du service de prévention et de santé au travail)	Exercice de repérage : visite d'un local du client, avec un accompagnateur du site et l'accord signé de la direction (six règles de sécurité) ; sans visite possible, récit de visite du quai d'Alvéole Logistique ; chacun note individuellement, puis mise en commun	Formative : nombre de risques pertinents repérés individuellement (objectif : 8), comparé à la liste du formateur

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
		Après-midi (13 h 30 – 17 h)				
13 h 30 – 14 h 20	50 min	6. Coter et hiérarchiser	Obj. 4	Aucun texte n'impose de méthode ni de grille : celle de la formation est un exemple de CAPREU. Exemple de grille gravité (4 niveaux) × fréquence ou durée d'exposition (4 niveaux) ; prise en compte de la maîtrise des mesures existantes (règle proposée par CAPREU, adaptable par l'entreprise : maîtrise bonne, la priorité baisse d'un rang ; partielle, elle ne change pas ; absente, elle ne baisse jamais et monte d'un rang à partir d'une note brute de 8) ; obtenir un ordre de priorité, pas une note absolue ; cohérence d'une unité à l'autre ; traçabilité des choix (qui, quand, sur quelles données)	Démonstration sur un risque, puis atelier : chaque sous-groupe cote les risques d'une unité de travail d'Alvéole Logistique et compare sa cotation avec un autre groupe	Formative : écarts de cotation entre groupes discutés et justifiés ; critère : chaque cote est argumentée par un fait
14 h 20 – 15 h 10	50 min	7. Du risque à l'action	Obj. 5 et 2	Choisir des mesures en suivant les principes généraux de prévention ; rédiger une ligne d'action complète : mesure, principe mobilisé, responsable, échéance, coût, indicateur ; cas des 2 faits récents (chute, insultes au téléphone)	Atelier : chaque participant rédige 3 lignes d'action ; relecture croisée en binôme avec une grille	Formative : grille de relecture à 6 critères par ligne d'action
15 h 10 – 15 h 20	10 min	Pause				
15 h 20 – 16 h 00	40 min	8. Faire vivre le document : mise à jour, accès, conservation	Obj. 6	Les trois cas de mise à jour (chaque année à partir de 11 salariés ; aménagement important ; information nouvelle sur un risque) ; mise à jour de la liste d'actions ou du programme annuel ; transmission au service de prévention et de santé au travail à chaque mise à jour ; personnes ayant accès, avis affiché indiquant comment consulter le document ; conservation de chaque version dans l'entreprise pendant au moins 40 ans, sur papier ou en fichier : le dépôt sur un portail numérique prévu par la loi n'est pas en service à la date du support (L. 4121-3-1, R. 4121-4) ; annexe sur les facteurs de risques professionnels de l'article L. 4161-1 (R. 4121-1-1) ; utilisation du document pour le rapport annuel présenté au CSE à partir de 50 salariés (R. 4121-3, L. 2312-27)	Étude de cas à rebondissement : Alvéole Logistique passe à 52 salariés ; les sous-groupes listent ce qui change, ce qui ne change pas et ce qui dépend d'un délai	Formative : liste des changements comparée au corrigé ; critère : au moins 4 changements justes sur 5
16 h 00 – 16 h 40	40 min	9. Évaluation finale	Obj. 1 à 6	Questionnaire individuel et production écrite	Travail individuel	Finale : voir la partie « Évaluation »
16 h 40 – 17 h 00	20 min	10. Plan personnel et bilan	Transférer en situation de travail	Chaque participant écrit les 3 premières actions qu'il mènera dans son entreprise dans le mois ; correction collective du questionnaire ; satisfaction à chaud	Écrit individuel, tour de table	Satisfaction à chaud

Total des séquences : 6 h 40 (400 minutes), pauses et repas exclus ; durée de la formation : 7 heures, pauses de 10 minutes comprises.

Évaluation

Positionnement de 12 questions, non éliminatoire. Questionnaire final de 20 questions, réussite à 14 sur 20 ; production écrite (une unité de travail du cas avec au moins 5 risques cotés et 3 lignes d'action complètes) sur une grille à 5 critères, réussite à 4 sur 5. Réussite : 14 sur 20 et 4 critères sur 5. Questionnaire de satisfaction à chaud en fin de session : cinq

notes de 1 à 5 (satisfaction globale, objectifs atteints, formateur, adaptation du contenu au métier, organisation) et deux questions ouvertes. Questionnaire à froid à 3 mois au participant et au commanditaire.

FORMATION « DOCUMENT UNIQUE ET INTÉGRATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX » (2 JOURS, 14 H)

RUBRIQUE	DISPOSITION
Durée	14 heures, soit 2 jours, consécutifs ou espacés de 15 jours au plus. Les deux journées se suivent toujours : pas d'inscription à la seule journée 2. La journée 1 reprend la formation d'un jour, avec un exercice sur une unité de travail de l'entreprise (séquence 9b) ; la journée 2 se fait entièrement sur le cas fictif.
Public	Même public ; la journée 2 vise en priorité la direction, les RH, l'encadrement et les élus.
Tarif	Document unique et risques psychosociaux, 2 jours : 2 690 € pour le groupe. Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Devis gratuit ; aucun acompte : facture à l'issue de la formation ; annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.

Objectifs opérationnels

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- **1.** Citer les obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques en reliant chacune à son article du code du travail — *critère de réussite :* au moins 5 obligations sur 6 au questionnaire final.
- **2.** Classer des mesures de prévention selon les neuf principes généraux de prévention (L. 4121-2) — *critère de réussite :* au moins 7 mesures sur 9 correctement classées.
- **3.** Découper une entreprise en unités de travail cohérentes et justifier ce découpage — *critère de réussite :* découpage du cas validé selon la grille fournie.
- **4.** Identifier et coter les risques d'une unité de travail avec un exemple de grille gravité × fréquence, en tenant compte des mesures existantes — *critère de réussite :* au moins 8 risques identifiés et cotés de façon argumentée.
- **5.** Rédiger une ligne d'action de prévention complète (mesure, principe, responsable, échéance, coût, indicateur) — *critère de réussite :* au moins 3 lignes complètes.
- **6.** Déterminer ce qu'une entreprise doit produire, à quel rythme elle met à jour, à qui elle met le document à disposition et combien de temps elle le conserve — *critère de réussite :* réponse juste sur les 4 points pour deux effectifs.
- **7.** Distinguer les trois grandes situations de risque (stress, violences internes dont le harcèlement, violences externes) et leurs effets possibles — *critère de réussite :* au moins 4 situations sur 5 correctement qualifiées.
- **8.** Repérer les facteurs de risques psychosociaux d'une situation de travail à l'aide des six familles de facteurs — *critère de réussite :* au moins 5 facteurs pertinents rattachés à la bonne famille.
- **9.** Intégrer les risques psychosociaux d'une unité de travail dans le document unique, avec une appréciation argumentée de l'exposition — *critère de réussite :* une unité du cas complétée selon la trame.
- **10.** Proposer des actions de prévention en distinguant prévention primaire, secondaire et tertiaire — *critère de réussite :* au moins 3 actions, dont 2 primaires.
- **11.** Décrire la conduite à tenir et les relais lorsqu'un salarié est en difficulté ou qu'un événement grave survient — *critère de réussite :* protocole en 5 étapes restitué lors de la mise en situation.

Objectifs atteints

Chaque objectif est jugé atteint ou non atteint, participant par participant, sur ces critères : objectif 1 : au moins 5 obligations sur 6 au questionnaire final ; objectif 2 : au moins 7 mesures sur 9 correctement classées ; objectif 3 : découpage du cas validé selon la grille fournie ; objectif 4 : au moins 8 risques identifiés et cotés de façon argumentée ; objectif 5 : au moins 3 lignes complètes ; objectif 6 : réponse juste sur les 4 points pour deux effectifs ; objectif 7 : au moins 4 situations sur 5 correctement qualifiées ; objectif 8 : au moins 5

facteurs pertinents rattachés à la bonne famille ; objectif 9 : une unité du cas complétée selon la trame ; objectif 10 : au moins 3 actions, dont 2 primaires ; objectif 11 : protocole en 5 étapes restitué lors de la mise en situation.

Déroulé

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
		Journée 1 — matinée				
9 h 00 – 9 h 25	25 min	1. Accueil et positionnement	Situer ses acquis et ses attentes	Présentation du formateur, des participants et de leur situation (taille de l'entreprise, existence d'un document unique, date de dernière mise à jour) ; règles de fonctionnement ; programme	Tour de table guidé, questionnaire individuel	Positionnement initial : 12 questions, résultat noté et conservé, comparé au questionnaire final
9 h 25 – 10 h 15	50 min	2. Ce que la loi exige vraiment	Obj. 1 et 6	Obligation de sécurité de l'employeur et ses trois volets (L. 4121-1) ; évaluation des risques et ce qu'elle couvre, y compris l'organisation du travail et l'exposition différenciée selon le sexe (L. 4121-3) ; transcription dans un document unique par unité de travail (R. 4121-1) ; contribution du CSE et de la CSSCT s'ils existent, du salarié désigné et du service de prévention et de santé au travail, consultation du CSE sur le document et ses mises à jour (L. 4121-3) ; résultats : liste d'actions sous 50 salariés, programme annuel de prévention à partir de 50 (L. 4121-3-1) ; de 11 à 49 salariés, présentation de la liste d'actions au CSE (L. 2312-5) ; mise à jour (R. 4121-2) ; accès des sept catégories de personnes et avis affiché indiquant comment consulter le document (R. 4121-4) ; conservation d'au moins 40 ans des versions successives (L. 4121-3-1, R. 4121-4) ; sanctions : contravention de 5e classe (R. 4741-1) et, depuis le 27 juin 2026, amende administrative de 4 000 € au plus par travailleur concerné en l'absence de document, à la place de poursuites pénales (L. 8115-1, 6°, et L. 8115-3)	Exposé court (20 min), puis recherche guidée : par binômes, chaque groupe retrouve un article sur le site officiel et l'explique aux autres	Formative : quiz à main levée de 6 questions « vrai ou faux », correction commentée
10 h 15 – 10 h 50	35 min	3. Danger, risque, prévention	Obj. 2	Distinguer danger, situation dangereuse, exposition, dommage et risque ; mécanisme d'apparition du dommage ; les neuf principes généraux de prévention (L. 4121-2) et leur ordre de priorité ; protection collective avant protection individuelle	Exposé illustré, puis jeu de tri : 12 mesures d'Alvéole Logistique (cas fictif) à classer par principe	Formative : tri corrigé en groupe ; critère : au moins 9 cartes sur 12 bien placées
10 h 50 – 11 h 00	10 min	Pause				
11 h 00 – 11 h 40	40 min	4. Organiser la démarche et découper en unités de travail	Obj. 3	Les étapes de la démarche (préparer, identifier, classer, agir, suivre) ; qui associer : direction, encadrement, salariés, élus, service de prévention et de santé au travail ; critères de découpage en unités de travail (métier, lieu, activité, exposition homogène) ; erreurs fréquentes	Atelier en sous-groupes de 3 ou 4 : découper Alvéole Logistique en unités de travail, restitution sur paperboard	Formative : grille de contrôle du découpage (5 critères), retour du formateur à chaque groupe

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
11 h 40 – 12 h 30	50 min	5. Repérer les risques sur le terrain	Obj. 4	Familles de risques (chutes de plain-pied et de hauteur, manutention, circulation interne, risque routier, ambiances thermiques, bruit, produits, électricité, incendie, risques liés à l'organisation) ; observation d'un poste : ce que l'on regarde, qui l'on interroge, quelles données consulter (accidents, arrêts, presque-accidents, avis du service de prévention et de santé au travail)	Exercice de repérage : visite d'un local du client, avec un accompagnateur du site et l'accord signé de la direction (six règles de sécurité) ; sans visite possible, récit de visite du quai d'Alvéole Logistique ; chacun note individuellement, puis mise en commun	Formative : nombre de risques pertinents repérés individuellement (objectif : 8), comparé à la liste du formateur
		Journée 1 — après-midi				
13 h 30 – 14 h 20	50 min	6. Coter et hiérarchiser	Obj. 4	Aucun texte n'impose de méthode ni de grille : celle de la formation est un exemple de CAPREU. Exemple de grille gravité (4 niveaux) × fréquence ou durée d'exposition (4 niveaux) ; prise en compte de la maîtrise des mesures existantes (règle proposée par CAPREU, adaptable par l'entreprise : maîtrise bonne, la priorité baisse d'un rang ; partielle, elle ne change pas ; absente, elle ne baisse jamais et monte d'un rang à partir d'une note brute de 8) ; obtenir un ordre de priorité, pas une note absolue ; cohérence d'une unité à l'autre ; traçabilité des choix (qui, quand, sur quelles données)	Démonstration sur un risque, puis atelier : chaque sous-groupe cote les risques d'une unité de travail d'Alvéole Logistique et compare sa cotation avec un autre groupe	Formative : écarts de cotation entre groupes discutés et justifiés ; critère : chaque cote est argumentée par un fait
14 h 20 – 15 h 10	50 min	7. Du risque à l'action	Obj. 5 et 2	Choisir des mesures en suivant les principes généraux de prévention ; rédiger une ligne d'action complète : mesure, principe mobilisé, responsable, échéance, coût, indicateur ; cas des 2 faits récents (chute, insultes au téléphone)	Atelier : chaque participant rédige 3 lignes d'action ; relecture croisée en binôme avec une grille	Formative : grille de relecture à 6 critères par ligne d'action
15 h 10 – 15 h 20	10 min	Pause				
15 h 20 – 16 h 00	40 min	8. Faire vivre le document : mise à jour, accès, conservation	Obj. 6	Les trois cas de mise à jour (chaque année à partir de 11 salariés ; aménagement important ; information nouvelle sur un risque) ; mise à jour de la liste d'actions ou du programme annuel ; transmission au service de prévention et de santé au travail à chaque mise à jour ; personnes ayant accès, avis affiché indiquant comment consulter le document ; conservation de chaque version dans l'entreprise pendant au moins 40 ans, sur papier ou en fichier : le dépôt sur un portail numérique prévu par la loi n'est pas en service à la date du support (L. 4121-3-1, R. 4121-4) ; annexe sur les facteurs de risques professionnels de l'article L. 4161-1 (R. 4121-1-1) ; utilisation du document pour le rapport annuel présenté au CSE à partir de 50 salariés (R. 4121-3, L. 2312-27)	Étude de cas à rebondissement : Alvéole Logistique passe à 52 salariés ; les sous-groupes listent ce qui change, ce qui ne change pas et ce qui dépend d'un délai	Formative : liste des changements comparée au corrigé ; critère : au moins 4 changements justes sur 5
16 h 00 – 16 h 20	20 min	9. Production écrite	Obj. 4 et 5	Production écrite (trame) ; le questionnaire final porte sur les deux journées et a lieu en fin de journée 2.	Travail individuel.	Finale (production de la journée 1) : voir « Évaluation ».

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
16 h 20 – 16 h 50	30 min	9b. Premier exercice sur la trame, sur une unité de travail de l'entreprise	Obj. 4 et 5	Brouillon d'entraînement, que l'employeur reprend ; aucun nom, aucune information de santé. Un participant sans unité à apporter travaille sur une unité du cas fictif.	Travail individuel sur la trame.	Formative.
16 h 50 – 17 h 00	10 min	10. Plan personnel et bilan	Transférer en situation de travail	Chaque participant écrit les 3 premières actions qu'il mènera dans son entreprise dans le mois.	Écrit individuel, tour de table	—
		Journée 2 — matinée				
9 h 00 – 9 h 20	20 min	11. Reprise et positionnement RPS	Vérifier les acquis de la journée 1, situer ses représentations	Retour sur les 3 actions de la veille ; questionnaire de 8 questions sur les RPS	Questions-réponses, questionnaire individuel	Positionnement initial RPS (8 questions)
9 h 20 – 10 h 10	50 min	12. De quoi parle-t-on ?	Obj. 7	Les risques psychosociaux, des risques professionnels comme les autres : obligation de protéger la santé physique et mentale (L. 4121-1) ; principe de planification incluant les relations sociales et les risques liés au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes (L. 4121-2, 7°) ; stress au travail tel que défini par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 (déséquilibre entre ce qui est demandé et les ressources pour y répondre) et son extension par arrêté du 23 avril 2009 ; accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010 ; trois situations de risque : stress, violences internes (dont le harcèlement), violences externes ; définitions du harcèlement moral (L. 1152-1), du harcèlement sexuel (L. 1153-1) et de l'agissement sexiste (L. 1142-2-1) : qualifier un cas réel revient au juge ; l'épuisement professionnel, effet possible de l'exposition (son diagnostic appartient au médecin) ; effets sur la santé et sur le fonctionnement de l'entreprise	Exposé interactif avec une courte vidéo, puis exercice : qualifier 5 situations courtes et inventées (dont 2 tirées d'Alvéole Logistique)	Formative : qualification des 5 situations ; critère : au moins 4 sur 5
10 h 10 – 10 h 50	40 min	13. Les six familles de facteurs	Obj. 8	Intensité et temps de travail ; exigences émotionnelles ; manque d'autonomie ; rapports sociaux dégradés ; conflits de valeurs ; insécurité de la situation de travail. Origine : rapport du Collège d'expertise de 2011, repris par l'INRS et le ministère ; la grille RPS-DU de l'INRS en compte sept (elle coupe la première en deux). Indicateurs utiles : absentéisme, rotation du personnel, accidents, plaintes, signalements, visites au service de prévention et de santé au travail	Exposé court, puis jeu de rattachement : 18 constats à placer dans la bonne famille	Formative : au moins 14 constats sur 18 bien placés
10 h 50 – 11 h 00	10 min	Pause				

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
11 h 00 – 12 h 30	90 min	14. Analyser une situation de travail réelle	Obj. 8	Analyse du travail réel : écart entre travail prescrit et travail réel ; recueil de données (observation, entretiens collectifs, indicateurs) ; règles de confidentialité ; outils de l'INRS : « Faire le point RPS » pour les petites entreprises, grille RPS-DU (ED 6403) pour les entreprises de plus de 50 salariés, montrés sur inrs.fr, ni reproduits ni distribués	Étude de cas en sous-groupes, en intra aussi : service client et livreurs d'Alvéole Logistique (fiches de poste, extrait de planning, propos de salariés et indicateurs d'absentéisme, tous inventés) ; chaque groupe produit une carte des facteurs	Formative : carte des facteurs évaluée sur grille (pertinence, rattachement à la famille, fait observable cité)
		Journée 2 — après-midi				
13 h 30 – 14 h 30	60 min	15. Intégrer les RPS au document unique	Obj. 9	Évaluer par unité de travail et non par personne ; apprécier l'exposition à partir des facteurs et de la maîtrise existante, sans coter la gravité, que l'INRS ne retient pas pour ces risques (exemple CAPREU à trois niveaux : faible, marquée, forte, chacun appuyé sur un fait) ; formuler les RPS dans la trame du document unique ; associer les élus et les salariés ; présenter le résultat sans désigner d'individu	Démonstration, puis atelier : compléter la partie RPS d'une unité de travail du cas	Formative : trame relue par le formateur sur 5 critères
14 h 30 – 15 h 10	40 min	16. Construire les actions de prévention	Obj. 10	Prévention primaire (organisation, charge, moyens, règles de fonctionnement), secondaire (formation, régulation, soutien) et tertiaire (prise en charge) ; pourquoi privilégier le primaire ; inscription des actions dans la liste d'actions ou le programme annuel	Atelier : chaque groupe propose 3 actions et les classe ; vote argumenté du groupe sur l'action la plus efficace	Formative : critère : au moins 2 actions primaires sur 3, chacune reliée à un facteur repéré
15 h 10 – 15 h 20	10 min	Pause				
15 h 20 – 16 h 00	40 min	17. Rôle de chacun et conduite à tenir	Obj. 11	Rôle de la direction, de l'encadrement de proximité, des élus et du service de prévention et de santé au travail ; réagir face à un salarié en difficulté : écouter, ne pas diagnostiquer, orienter, protéger, tracer ; événement grave dans l'équipe : premières mesures et relais (service de prévention et de santé au travail, médecin du travail, numéros d'aide) ; accident mortel : inspection du travail informée au plus tard dans les 12 heures (R. 4121-5) ; mise à jour du document unique après un événement (R. 4121-2)	Mise en situation à trois rôles (manager, salarié, observateur), en groupes de quatre lorsque l'effectif est de 8 (deux observateurs par groupe), en trois groupes de 3 ou 4 à 9 ou 10, sans lien hiérarchique direct dans un groupe, sur le cas fictif de la téléconseillère ; personne n'est obligé de jouer ; débriefing collectif	Formative : grille d'observation à 5 étapes remplie par l'observateur ; si une étape n'est pas observée, ou pour un participant qui a choisi d'observer, réponse écrite au dos de la grille (5 étapes, 2 relais)
16 h 00 – 16 h 40	40 min	18. Évaluation finale (deux journées)	Obj. 1 à 11	Questionnaire individuel commun aux deux journées et production RPS	Travail individuel	Finale : voir la partie « Évaluation »

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
16 h 40 – 17 h 00	20 min	19. Plan personnel et bilan	Transférer en situation de travail	Correction collective ; chaque participant fixe 2 actions RPS pour son entreprise ; satisfaction à chaud	Écrit individuel, tour de table	Satisfaction à chaud

Total des séquences : 13 h 20 (800 minutes), pauses et repas exclus ; durée de la formation : 14 heures sur 2 jours, pauses de 10 minutes comprises.

Évaluation

Positionnement de 12 questions et positionnement RPS de 8 questions, non notés. Questionnaire final de 25 questions sur les deux journées, réussite à 17 sur 25, et deux productions (journée 1 et journée 2), chacune sur une grille à 5 critères, réussite à 4 sur 5 sur chacune ; objectif 11 : étapes cochées par l'observateur pendant la mise en situation. Questionnaire de satisfaction à chaud en fin de session : cinq notes de 1 à 5 (satisfaction globale, objectifs atteints, formateur, adaptation du contenu au métier, organisation) et deux questions ouvertes. Questionnaire à froid à 3 mois au participant et au commanditaire, avec une question sur l'intégration des RPS au document unique.

ÉVALUATION

ÉTAPE	FORMATION D'UN JOUR	FORMATION DE DEUX JOURS
Positionnement initial	Questionnaire de 12 questions en début de journée, sans note éliminatoire ; sert à adapter le rythme et à mesurer la progression	Même questionnaire en journée 1, plus 8 questions RPS en début de journée 2
Évaluations formatives	Une à chaque séquence (quiz, jeux de tri, grilles de relecture, comparaison de cotations), consignées par le formateur sur la fiche de suivi du groupe	Idem sur les deux journées
Évaluation finale	Questionnaire individuel de 20 questions (choix multiples et réponses courtes) et production écrite : une unité de travail du cas avec au moins 5 risques cotés et 3 lignes d'action complètes. Critère de réussite : au moins 14/20 au questionnaire et au moins 4 critères sur 5 de la grille de production	Questionnaire individuel de 25 questions portant sur les deux journées et deux productions (unité de travail de la journée 1, partie RPS de la journée 2). Critère de réussite : au moins 17/25 au questionnaire et au moins 4 critères sur 5 sur chacune des deux productions
Mesure de progression	Écart entre le positionnement initial et le questionnaire final, indiqué au participant	Idem
Satisfaction à chaud	Questionnaire en fin de formation : cinq notes de 1 à 5 (satisfaction globale, objectifs atteints, formateur, adaptation du contenu au métier, organisation) et deux questions ouvertes (ce qui a été le plus utile, ce qu'il faudrait améliorer)	Idem
Évaluation à froid	Questionnaire envoyé par courriel 3 mois après la formation au participant et au commanditaire : document unique mis à jour ou non, actions engagées parmi les 3 prévues, difficultés rencontrées	Idem, avec une question sur l'intégration effective des RPS au document unique

Les résultats de l'évaluation finale sont communiqués à chaque participant. Un participant qui n'atteint pas le critère de réussite reçoit l'indication des points à retravailler.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Code du travail, partie législative

- Article L. 4121-1 : obligation de sécurité de l'employeur, santé physique et mentale, trois catégories de mesures.

- Article L. 4121-2 : les neuf principes généraux de prévention (dont le 7°, planification de la prévention intégrant l'organisation du travail, les relations sociales et les risques liés au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes).
- Article L. 4121-3 : évaluation des risques, contributeurs (CSE et CSSCT, salarié désigné, service de prévention et de santé au travail), consultation du CSE sur le document unique et ses mises à jour.
- Article L. 4121-3-1 : document unique, liste d'actions (moins de 50 salariés) ou programme annuel de prévention (50 salariés et plus), conservation d'au moins 40 ans, mise à disposition, transmission au service de prévention et de santé au travail.
- Article L. 4161-1 : facteurs de risques professionnels (renvoi par l'article R. 4121-1-1).
- Article L. 2312-27 : rapport annuel et programme annuel de prévention présentés au CSE (entreprises d'au moins 50 salariés), dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.
- Articles L. 2312-2 et L. 2312-5 : attributions du CSE selon l'effectif (délai de 12 mois consécutifs à 50 salariés) ; présentation de la liste d'actions de 11 à 49 salariés.
- Article L. 2315-36 : commission santé, sécurité et conditions de travail obligatoire à partir de 300 salariés.
- Article L. 4644-1 : salarié désigné ; intervenants en prévention des risques professionnels enregistrés.
- Articles L. 8115-1 (6°) et L. 8115-3 : amende administrative en l'absence de document unique (en vigueur depuis le 27 juin 2026, loi n° 2026-534 du 25 juin 2026, art. 48).
- Articles L. 1152-1, L. 1153-1 et L. 1142-2-1 : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexiste.

Code du travail, partie réglementaire

- Article R. 4121-1 : transcription de l'évaluation dans un document unique, inventaire par unité de travail.
- Article R. 4121-1-1 : annexe relative aux facteurs de risques professionnels.
- Article R. 4121-2 : cas de mise à jour (au moins chaque année à partir de 11 salariés ; aménagement important ; information supplémentaire sur un risque).
- Article R. 4121-3 : utilisation du document unique pour le rapport annuel présenté au CSE.
- Article R. 4121-4 : personnes ayant accès, conservation des versions successives, avis affiché.
- Article R. 4121-5 : accident mortel, information de l'inspection du travail au plus tard dans les 12 heures.
- Article R. 4463-2 : chaleur intense, prise en compte dans l'évaluation des risques.
- Article R. 4741-1 : sanction pénale du défaut de transcription ou de mise à jour (absence du document comprise).

Textes conventionnels et ressources

- Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu par arrêté du 23 avril 2009.
- Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010.
- INRS, aide-mémoire juridique TJ 29, Évaluation des risques professionnels et document unique (révisé en mars 2026).
- INRS, brochure ED 840, Évaluation des risques professionnels. Aide au repérage des risques dans les PME-PMI (8e édition, révisée en mai 2025).
- INRS, brochure ED 6403, Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU (2e édition, révisée en mai 2025).
- INRS, brochure ED 6349, Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? (2e édition, révisée en février 2026)
- INRS, outil en ligne Faire le point RPS (petites entreprises).
- Les outils de l'INRS sont cités et montrés sur inrs.fr ; ils ne sont ni reproduits ni adaptés dans les supports CAPREU.