



IDP
Depuis 1997

Institut de Droit Pratique

5 -7 Rue Villehardouin 75003 Paris

Tél : 01.53.26.95.52

Email : info@idp-formation.com

Internet : www.idp-formation.com

Dernière mise à jour du document : 27 janvier 2023

Positionnement de l'assistant(e) social(e) du travail dans la prévention et le traitement des risques psychosociaux

Formation proposée intra ou inter-entreprises (**présentiel** ou **distanciel**)



La quintessence de la formation continue : tout est modulable et modifiable : contenu, durée, modalités...



L'opportunité de concilier acquisition de compétences et échanges entre professionnels d'horizons divers



Formations centrées sur l'essentiel : 1 journée accessible à toutes structures (330 € net/personne)

L'IDP étant **certifié Qualiopi**, cette formation est finançable dans le cadre de [l'article L6321-1 du Code du travail](#) (« adaptation des salariés à leur poste de travail »)

Public et prérequis :

- Assistant(e) social(e) du travail (interne et inter-entreprises).
- Médecin du travail

Prérequis : aucun.

Durée :



2 jours (14 heures).



1 journée (7 heures)

Dates, délais d'accès et inscription :



En **INTRA** (présentiel ou distanciel), les dates de réalisation sont déterminées d'un commun accord entre l'IDP et son client. En général, prévoir environ un mois pour organiser une formation, variable selon la période de l'année. Les modalités de participation et les délais d'accès sont déterminés par l'employeur des stagiaires.

Contactez l'IDP (06.60.46.45.45 ou info@idp-formation.com)



Jeudi 19 et vendredi 20 octobre 2023 de 9h30 à 17h.

Les inscriptions seront closes **trois semaines** avant la formation.

Inscription par [formulaire en ligne](#) ou par email à info@idp-formation.com



17 octobre 2023 de 9h30 à 17h

Les inscriptions seront closes **trois semaines** avant la formation.

Inscription par [formulaire en ligne](#) ou par email à info@idp-formation.com.

Coût net (exonéré de TVA - Art. 261-4-4 du CGI) :



2690 € (2 jours).

Nombre de participants : en **INTRA**, le coût est forfaitaire et n'est pas fonction du nombre de participants. Toutefois, pour des raisons pédagogiques, il est préférable de ne pas dépasser une douzaine de stagiaires (hors conférence-débat).

En formation **présentielle** hors Paris & petite couronne s'ajoutent les frais du formateur (transport, hébergement, restauration).

En formation **distancielle**, possibilité d'organisation en demi-journées.



690 € / personne (2 jours).



330 € / personne (1 journée).

Pourquoi cette formation ?

La question est sans doute superfétatoire pour les assistantes sociales du travail. Elles savent (les assistants sociaux aussi !) à quel point la juste posture est un exercice délicat : on est assis entre deux chaises, voire entre le marteau et l'enclume. Les obligations et parfois les intérêts contradictoires sont omniprésents, même si la finalité du service social du travail depuis la création des surintendantes d'usine durant la 1^{ère} guerre mondiale, est la productivité du travail et non le bien-être du salarié, simple « ressource humaine ». Ce bien être devrait néanmoins être un moyen d'atteindre l'objectif productiviste, car l'inverse n'est en principe pas un gage d'efficacité, quand il n'est pas source d'absentéisme, de maladies qualifiées ou non de professionnelles (par exemple la dépression), d'accidents du travail, parfois de suicides.

L'assistante sociale du travail est au service du salarié parce qu'elle est d'abord, intrinsèquement et historiquement, au service de l'employeur, a fortiori s'il s'agit d'une entreprise privée. En théorie, selon le Code du travail, le service social serait même « assuré » par un conseiller du travail. Mais l'assistante sociale dispose de prérogatives inhérentes à sa profession, indépendamment du cadre dans lequel elle l'exerce. Le secret professionnel en est une, si bien qu'elle ne peut s'ériger en informatrice de la direction, quand bien même celle-ci serait-elle animée du désir sincère de prévenir les risques psychosociaux, indépendamment de toute considération productiviste. En droit, la motivation de la direction n'a que peu d'intérêt. C'est le risque qui détermine l'action. Hier, le harcèlement moral hantait les esprits. Aujourd'hui, c'est le harcèlement sexuel qui a le plus fait évoluer le Code du travail, mettant l'employeur devant une obligation de résultat qui dépasse le cadre juridique.

Tout n'est pas encadré par le droit, et les risques psychosociaux ne se résument pas au harcèlement, si bien que le salarié confond parfois un management qui ne lui convient pas avec du harcèlement moral, tout comme d'autres confondent séduction légitime et comportement sexiste ou harcelant. Les risques psychosociaux ont bien d'autres sources, qui renvoient à l'organisation du travail, voire au sens même du travail, aujourd'hui largement dévalorisé d'après les enquêtes d'opinion. Plus que jamais, on travaille pour vivre et non l'inverse, et on ne supporte mal que le travail soit source de contraintes, à plus forte raison de souffrances.

L'assistante sociale, dont le propre bien (ou mal) être au travail devrait aussi préoccuper sa direction, se retrouve tel un funambule sur un fil tendu entre l'employeur et le salarié, entre le conseil à l'entreprise, qui devrait rester collectif (comme pour un conseiller du travail) et l'accompagnement individuel du salarié sous couvert de secret professionnel. Celui-ci peut, voire doit être levé dans certaines circonstances, mais le destinataire de l'information n'est alors pas l'employeur, sauf volonté du salarié accompagné par l'assistante sociale.

Cette formation est bien entendu juridique, mais elle est aussi l'occasion de partages d'expériences qui aident à déterminer au mieux la juste posture face aux risques psychosociaux.

Descriptif de l'objectif :

L'objectif de la formation est de doter les stagiaires des aptitudes et compétences suivantes :

- Se positionner et gérer d'éventuelles contradictions dans la double mission à l'égard du salarié et de l'employeur (et/ou du commanditaire en service social interentreprises).
- Adapter le secret professionnel et ses limites (alertes, signalements...) en cas de RPS avéré.

- Connaître le cadre juridique et distinguer ce qui relève de la loi de ce qui n'en relève pas.
- Prévenir et traiter des manifestations de harcèlement moral ou sexuel et les comportements sexistes.

Programme :

Remarque : en formation intra, ce programme est modulable en fonction de vos besoins. Conçu pour une formation de deux jours, il peut être réduit à un jour moyennant soit de renoncer à une partie du programme, soit de le condenser, comment en formation inter-entreprises distancielles. Une différence importante entre la formation intra de deux jours et la formation d'une journée est la place laissée aux cas pratiques et partages d'expériences.

1^{er} jour (ou 1^{ère} matinée en inter-entreprises distanciel)

Évaluation à l'entrée (obligation Qualiopi)

Introduction

- Études et statistiques
- Évolutions juridique, sociétale et comportementale

Ce qui relève du droit et ce qui n'en relève pas

- Que sont les RPS ?
- Comment établir l'origine professionnelle du trouble ou du risque ?
- Responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité des salariés.
- Rôle et responsabilité des autres instances (médecine du travail, CSE, syndicats, assistantes sociales, autres salariés ...).
- Les incriminations sanctionnées par la loi (comportements harcelants, sexistes ou discriminants, mise en danger des salariés, non-respect des obligations normatives en matière de santé et sécurité...

2^{ème} jour (ou 2^{ème} matinée en inter-entreprises distanciel)

L'assistante sociale entre l'employeur et le salarié

- Étendue, portée et limites du secret professionnel en matière de RPS.
- Situation autorisant ou obligeant la levée du secret professionnel.
- Application aux risques psychosociaux en environnement du travail.
- Accompagner le salarié, informer ou conseiller l'employeur et/ou le CSE sans trahir le secret.

Accompagnement de la victime de harcèlement moral ou sexuel : constitution du dossier et collecte des éléments probants

- L'établissement de la preuve ou d'éléments de nature à démontrer le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Le choix de la procédure adéquate (hiérarchique, prud'homale ou pénale).
- Mise en garde contre les risques de dénonciation calomnieuse ou diffamation en cas d'impossibilité de démontrer les faits allégués.

Questions diverses et échanges

Évaluations orale et écrite (obligation Qualiopi)

Analyse fine des besoins des stagiaires :

Au plus tard deux semaines avant le début de la formation, les stagiaires ou leur employeur ont la possibilité d'adresser des suggestions ou questions à appreciations@idp-formation.com, afin qu'il y soit répondu collectivement.

Contact et référent pédagogique :

Raymond Taube
Institut de Droit Pratique
5 rue Villehardouin 75003 Paris
06.60.46.45.45 raymond.taube@idp-formation.com