

Catalogue de formations **Santé mentale au travail**

2027

Prévention des RPS • TMS • QVCT

Formations

Sensibilisations

Ateliers

Parcours certifiants

Développer les compétences nécessaires pour préserver la santé mentale et physique des personnes au travail et soutenir le développement durable des organisations.

Dans un contexte où nos organisations sont confrontées à des évolutions rapides – transformations numériques et technologiques, évolution des métiers, nouveaux modes d'organisation, évolution des attentes du personnel, exigences croissantes de qualité, de réactivité et d'innovation – nos entreprises ont besoin de faire évoluer leurs façons de travailler tout en préservant durablement la santé mentale et physique des personnes.

La santé mentale dans le contexte du travail est non seulement un enjeu social, mais elle participe également directement à la robustesse et à la pérennité de nos organisations.

La prévention devient réellement durable lorsque les différents acteurs de l'entreprise, convergent vers un but commun, identifient leurs rôles respectifs, disposent des compétences nécessaires pour agir sur les situations de travail et que l'organisation entre dans une logique d'amélioration continue.

La House of Training et l'Institut Luxembourgeois de la Qualité de Vie au Travail – ILQVT proposent, à travers ce catalogue dédié à la santé mentale au travail – prévention des RPS et QVCT, un ensemble de formations destiné aux différents acteurs de l'entreprise : dirigeants, RH, responsables RSE et SST, travailleurs désignés, managers, référents et collaborateurs pour répondre à ces enjeux.



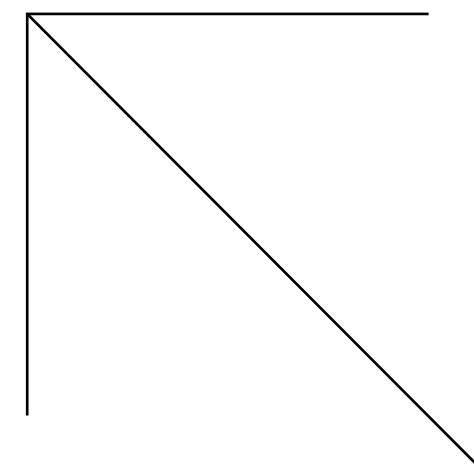
Stefano PALETTA

*Training Advisory Manager
House of Training*



Odette SANGARE

*Référente Grands Comptes
et Comptes internationaux
- ILQVT*

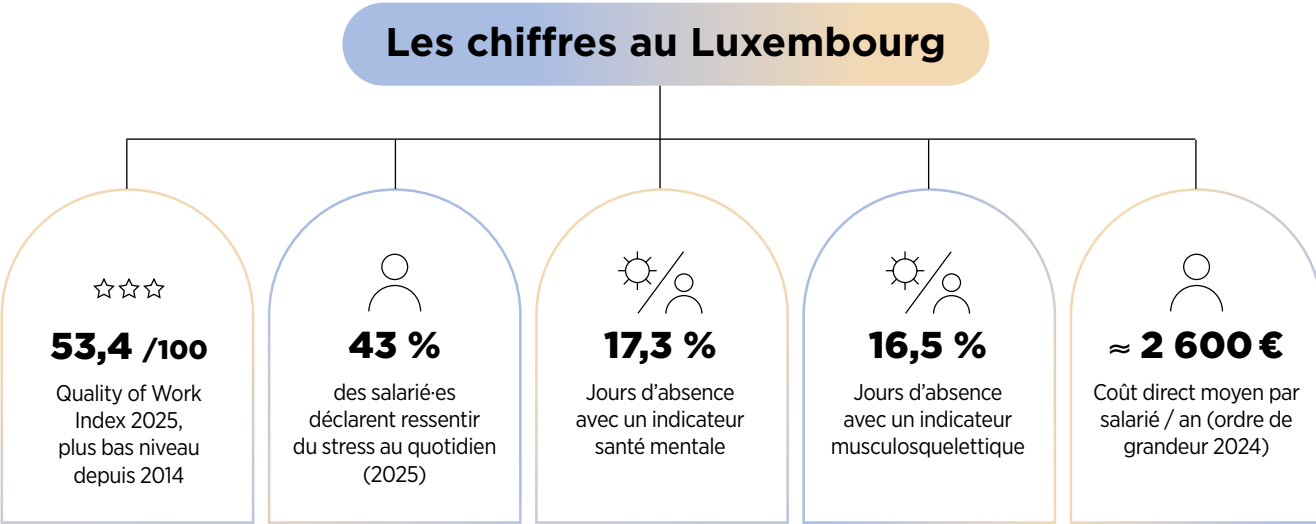


Sommaire

Pourquoi ce catalogue ?	p. 07
Investir dans la formation professionnelle	p. 08
Des compétences à acquérir selon vos besoins	p. 09
Qui former ?	p. 10
Toute l'offre en un coup d'œil	p. 12
4 axes d'actions	
Axe 1 • Comprendre	
Comprendre & sensibiliser	p. 14
Axe 2 • Prévenir	
Prévenir les risques psychosociaux - RPS	p. 16
Prévenir le harcèlement et les violences externes	p. 17
Prévenir les troubles musculo-squelettiques - TMS	p. 18
Maintien et retour au travail	p. 19
Axe 3 • Améliorer	
Améliorer les situations de travail, la Qualité de Vie au Travail - QVCT	p. 20
Axe 4 • Promouvoir	
Promouvoir la santé & développer les ressources	p. 22
Construire votre parcours	p. 23
Capitaliser les compétences - Passeport Prévention	p. 24
Choisir votre modalité de formation	p. 25
House of Training et ILQVT - A vos côtés	p. 26

Pourquoi ce catalogue ?

Développer les compétences pour préserver la santé mentale, la qualité de vie au travail et renforcer la robustesse de nos organisations



Sources : CSL, Quality of Work Index 2025 ; Gallup, State of the Global Workplace (données 2025) ; IGSS, Cahier statistique n° 22 (données 2024).



Préserver la santé mentale au travail se construit à l'intersection de trois dimensions – **individuelle, collective et organisationnelle** – et nécessite une approche articulée.

L'organisation du travail joue notamment un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux, tandis que les compétences individuelles et collectives permettent aux différents acteurs de participer activement à la prévention, à la régulation des difficultés et à l'amélioration continue des situations de travail.

Investir dans la formation professionnelle

Investir dans la formation professionnelle dans ce domaine permet ainsi d'agir à plusieurs niveaux complémentaires :

- développer les compétences et ressources individuelles et collectives favorables**
 - à la santé mentale
 - à la prévention des risques liés à l'activité professionnelle
 - à l'accompagnement des personnes fragilisées
 - et à la mise en oeuvre et à la pérennisation d'une démarche de qualité de vie et d'amélioration des conditions de travail
- faire émerger progressivement une culture de prévention** qui contribue à la fois à la santé des personnes, à l'attractivité, à la **fidélisation** et à la **robustesse opérationnelle de l'entreprise**.

Santé mentale au travail : deux finalités guident la formation professionnelle continue

- 1 • Prévenir les risques liés à l'activité professionnelle sur les 3 niveaux de prévention :** prévention primaire (supprimer le risque à la source), prévention secondaire (protéger les personnes), prévention tertiaire (accompagner le retour à l'emploi, éviter l'aggravation).
- 2 • Agir sur la santé, le bien-être et la qualité de vie dans le travail,** au service de la qualité du travail, de la performance opérationnelle et de la robustesse de l'organisation.

Les formations du parcours Santé mentale au travail – prévention des RPS – TMS – QVCT s'appuient sur les principaux **cadres réglementaires, conventionnels et normatifs**, ainsi que sur les recommandations de référence :

Cadre légal général • Risques psychosociaux • Troubles musculosquelettiques

Les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques relèvent de l'obligation générale de prévention en santé et sécurité au travail.

- L'employeur est tenu d'assurer l'information et la formation des salariés en matière de sécurité et de santé au travail, en fonction de leurs activités et responsabilités (Code du travail, Livre III, art. L.312).
- Les travailleurs désignés sont en outre soumis à des obligations spécifiques de formation et de mise à niveau de leurs connaissances (Code du travail, Livre III, art. L.312-8).

Cadre légal spécifique – Harcèlement

Le harcèlement fait l'objet d'une définition juridique spécifique.

- Harcèlement moral : l'employeur a une obligation de prévention comprenant notamment la sensibilisation, l'information et la formation des salariés (Code du travail, art. L.246-3).
- Harcèlement sexuel : l'employeur a une obligation de prévention comprenant notamment des mesures d'information et de protection (Code du travail, art. L.245-2 et suivants).

Cadre conventionnel • Risques psychosociaux et qualité de vie et conditions de travail

Certaines conventions collectives encadrent la prévention des RPS et la qualité de vie au travail, avec des heures de formation dédiées :

- convention collective du secteur bancaire – article 39
- convention collective des entreprises d'assurance : prévention des RPS (art. 8quarter), bien-être au travail (art. 8ter), équilibre entre vie professionnelle et vie privée (art. 10ter), droit à la déconnexion (art. 10quinquies).

Elle prévoit la mise en place de mesures de sensibilisation et de formation.

Lignes directrices et normatives

- Les lignes directrices de l'OMS et de l'EU-OSHA sur la santé mentale au travail recommandent d'agir sur l'organisation et les conditions de travail, tout en renforçant les ressources et compétences des managers comme des salariés et en soutenant les personnes fragilisées.
- Elles recommandent d'intégrer la santé psychologique au système de management de la santé au travail, en identifiant et en prévenant les risques psychosociaux liés à l'organisation et aux conditions de travail.

Des compétences à acquérir en fonction de vos besoins et de vos finalités



Comment lire les fiches formations

Faire le point RPS – risques psychosociaux : état des lieux et priorisation

4 h **Intra** Réf. xxxx

D Direction **RH** RH & prévention

Légende

DURÉE • MODALITÉ • RÉF. HOUSE OF TRAINING

- Inter** Inter-entreprise, dans les locaux de la House of Training
- Intra** Intra-entreprise, au sein de l'entreprise

PUBLIC

- D** Direction **RH** RH & prévention **M** Managers
- C** Collaborateurs **R** Relais internes

Qui former ?

L'enjeu n'est pas de faire de chacun dans l'entreprise un spécialiste de la QVCT ou de la prévention des risques, mais de permettre à la direction, aux managers, aux référents, aux collaborateurs, agents, ouvriers et opérateurs de devenir acteurs de l'amélioration du travail à leur niveau.

Les formations proposées répondent au besoin de chaque niveau d'acteurs :

D

Direction

Dirigeants, direction, responsables RSE

BESOINS :

- ↳ Comprendre • Sensibiliser • Mobiliser ;
- ↳ Faire le point • Évaluer ;
- ↳ Définir une stratégie et une gouvernance

Pour commencer

- Articuler santé mentale au travail, pilier social de la RSE, QVCT et prévention des RPS • p.8
- Fresque de la santé mentale au travail (RPS) et de la QVCT • p.14

Pour aller plus loin

- Faire le point RPS – risques psychosociaux : état des lieux et priorisation • p.9
- Faire le point QVCT – qualité de vie et conditions de travail : état des lieux et priorisation • p.14

M

Managers

BESOINS :

- ↳ Comprendre • Sensibiliser ;
- ↳ Prévenir ;
- ↳ Manager • Contribuer ;
- ↳ Développer les ressources • Promouvoir la santé

Pour commencer

- Santé mentale au travail – repères, signaux et bons réflexes • p.8
- Atelier « RPS : faire le point » sur une unité de travail • p. 9
- Intégrer la prévention en santé mentale (RPS) et QVCT dans son management • p.15

Pour aller plus loin

- Atelier « RPS : faire le point » sur une unité de travail • p.9
- Prévenir le stress professionnel et l'épuisement / burn-out pour managers • p.10
- Devenir acteur de prévention des TMS et des risques liés à l'activité physique • p.12
- Restaurer un climat de confiance et la cohésion de l'équipe après une situation de harcèlement • p.13

RH

RH & prévention – coordination

RH, travailleurs désignés, responsables SST et QSE, RSE, omité de pilotage, délégation du personnel

BESOINS :

- ↳ Faire le point • Évaluer ;
- ↳ Anticiper et prévenir les risques ;
- ↳ Structurer une démarche pérenne ;
- ↳ Maintien • Retour au travail

Pour commencer

- Articuler santé mentale au travail, pilier social de la RSE, QVCT et prévention des RPS • p. 8
- Fresque de la santé mentale au travail (RPS) et de la QVCT • p. 14
- RPS – risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? - Jeu pédagogique • p. 8
- Faire le point RPS – état des lieux et priorisation • p. 9
- Prévention des RPS – enjeux et démarche – recyclage travailleurs désignés • p. 9
- Harcèlement – analyse sociale et juridique - Mise en conformité • p. 11
- Prévention des TMS – enjeux et démarche – recyclage travailleurs désignés • p. 12
- Prévention de la fatigue visuelle et des autres risques liés au travail de bureau – recyclage • p. 12
- Parcours certifiant - Référent prévention en santé mentale (RPS) et qualité de vie au travail (QVCT) – parcours certifiant • p. 15

Pour aller plus loin

- Conduire une évaluation des risques psychosociaux • p.9
- Conduire une évaluation des risques liés à l'activité physique – TMS et sédentarité • p.12
- Réagir et s'organiser en cas d'atteinte à la santé en matière de RPS • p.13
- Restaurer un climat de confiance et la cohésion de l'équipe après une situation de harcèlement • p. 13
- Absence longue durée : du maintien du lien à la reprise durable • p. 13

C

Collaborateurs

Collaborateurs, agents, ouvriers et opérateurs, équipes

BESOINS :

- ↳ Comprendre • Sensibiliser ;
- ↳ Prévenir ;
- ↳ Contribuer ;
- ↳ Développer les ressources • Promouvoir la santé

Pour commencer

- Santé mentale au travail – repères, signaux et bons réflexes • p. 8
- Ateliers de promotion de la santé • p. 16
- Être acteur de la prévention en santé mentale au travail (RPS) et QVCT • p. 15

Pour aller plus loin

- Retrouver son équilibre durablement – Réguler sa charge mentale, physique et émotionnelle • p. 13
- Violences externes – incivilités, menaces et agressions – sensibilisation • p.11
- Prévention active des violences internes et externes • p.11
- Prévention des risques liés au travail de bureau • p.12
- Être acteur de la prévention des TMS et des risques liés à l'activité physique • p.12

R

Relais internes

Volontaires • Secouristes internes

BESOINS :

- ↳ Premiers secours

Formations

- Premiers secours en santé mentale – PSSM • p. 13
- Cours de premiers secours • p. 13

Toute l’offre en un coup d’œil

- D Direction
- RH RH & prévention
- TD Travailleurs désignés
- RSE Responsables RSE
- M Managers
- C Collaborateurs
- R Relais internes

1 • Comprendre & sensibiliser	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Santé mentale au travail – repères, signaux et bons réflexes	3h30					•	•	•	8
Articuler santé mentale au travail, pilier social de la RSE, QVCT et prévention des RPS	3h	•	•	•	•			•	8
RPS – risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? - Jeu pédagogique	3h30	•	•	•	•	•	•	•	8
TMS – troubles musculosquelettiques : de quoi parle-t-on?	3h30	•	•	•	•	•	•	•	8

2 • Prévenir les RPS – risques psychosociaux	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Faire le point RPS – risques psychosociaux: état des lieux et priorisation	4h	•	•	•					9
Atelier « RPS: faire le point » sur une unité de travail	4h					•	•		9
Prévention des risques psychosociaux (RPS) – enjeux et démarche: recyclage travailleurs désignés	14h		•	•					9
Conduire une évaluation des risques psychosociaux – RPS	21h		•	•					9

2 • Prévenir le stress professionnel	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Comprendre, prévenir et détecter le burn-out – recyclage pour travailleurs désignés	8h		•	•					10
Stress professionnel et burn-out – sensibilisation (managers)	3h30					•			10
Stress professionnel et burn-out – sensibilisation (équipes)	1h30						•		10
Prévenir le stress professionnel / burn-out (managers)	14h					•			10
Prévenir le stress professionnel / burn-out (collaborateurs / équipes)	14h						•		10

2 • Prévenir le harcèlement et les violences externes	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Prévention des violences internes (harcèlement) et violences externes – cadre et actions	7h		•	•					11
Harcèlement moral – analyse sociale et juridique – mise en conformité	14h		•						11
Violences internes – prévention harcèlement en milieu professionnel – sensibilisation	1h30					•	•		11
Violences externes – incivilités, menaces et agressions – sensibilisation	1h30					•	•		11
Prévention active des violences internes et externes (managers)	14h					•			11
Prévention active des violences internes et externes (collaborateurs / équipes)	14h						•		11
Harcèlement moral et sexuel – comment mener une enquête interne ?	4h		•	•					11

2 • Prévenir les TMS et les risques liés à l'activité physique	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Conduire une évaluation des risques liés à l'activité physique – TMS et sédentarité	7h		•	•					12
Prévention des Troubles musculosquelettiques (TMS) – enjeux et démarche: recyclage travailleurs désignés	14h		•	•					12
Prévention de la fatigue visuelle et autres risques liés au travail de bureau – recyclage RH travailleurs désignés	14h		•	•					12
Prévention des risques liés au travail de bureau	Suivant votre projet					•	•		12
Être acteur de la prévention des TMS et des risques liés à l'activité physique	14h					•	•		12

2 • Maintien et retour au travail	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Réagir et s'organiser en cas d'atteinte à la santé en matière de RPS	7h		•	•				•	13
La gestion de la maladie du salarié et le reclassement professionnel	8h		•						13
Absence longue durée : du maintien du lien à la reprise durable	7h		•						13
Restaurer un climat de confiance et la cohésion de l'équipe après une situation de harcèlement	4h		•			•			13
Retrouver son équilibre durablement – Réguler sa charge mentale, physique et émotionnelle	14h						•		13
Cours de premiers secours	16h			•				•	13
Premiers secours en santé mentale – PSSM	12h		•	•				•	13

3 • Améliorer les situations de travail – la QVCT	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Fresque de la santé mentale au travail (RPS) et de la qualité de vie au travail (QVCT)	8h	•	•	•	•				14
Faire le point QVCT – état des lieux et priorisation	4h	•	•		•				14
Prévenir et agir contre l'absentéisme	7h	•	•						14
Référent prévention en santé mentale (RPS) et qualité de vie au travail (QVCT) – parcours certifiant	60h		•	•	•			•	15
Être acteur de la prévention en santé mentale (RPS) et QVCT pour managers	14h					•			15
Être acteur de la prévention en santé mentale (RPS) et QVCT pour tous	14h						•		15

4 • Promouvoir la santé & développer les ressources	Durée	D	RH	TD	RSE	M	C	R	page
Ateliers « Régulation et ressources personnelles » (5)	1h30 à 7h					•	•		16
Ateliers « Relations, collectif et inclusion » (4)	1h30 à 7h					•	•		16
Ateliers « Santé et équilibre au travail » (3)	1h30 à 7h					•	•		16
Ateliers « Prévention des conduites à risque et usages numériques » (1)	1h30 à 7h					•	•		16

Comprendre & sensibiliser

Avant d'engager une démarche ou une formation approfondie, l'entreprise peut avoir besoin de partager des repères communs, de comprendre les notions et de mobiliser les acteurs.

Ce premier axe rassemble uniquement les actions de sensibilisation et de compréhension générale.

Sensibilisation

Articuler santé mentale au travail, pilier social de la RSE, QVCT et prévention des RPS

3 h **Inter** Réf. 014856

D Direction

RH RH & prévention

R Relais internes

Sensibilisation

Santé mentale au travail – repères, signaux et bons réflexes

3 h 30 **Intra**

M Managers

C Collaborateurs

Sensibilisation • Jeu pédagogique

Risques psychosociaux – RPS: de quoi parle-t-on ?

3 h 30 **Intra**

M Managers

C Collaborateurs

Sensibilisation • Jeu pédagogique

TMS – troubles musculosquelettiques: de quoi parle-t-on ?

Comprendre les facteurs de risque et leur articulation avec les RPS.

3 h 30 **Intra**

M Managers

C Collaborateurs

Cette première étape permet de développer une culture commune et de mieux orienter les actions de formation et de prévention à engager.

Prévenir les risques professionnels

Les formations à la prévention des RPS et des TMS offrent à votre organisation des outils concrets pour identifier, analyser et réduire les risques professionnels dans ce domaine.

Elles allient repères théoriques, diagnostics pratiques et méthodes d'actions transposables dans le quotidien professionnel. Apprendre à observer et analyser le travail réel permet d'anticiper, d'identifier les difficultés, mais également les opportunités d'amélioration qui bénéficient à la santé des personnes comme à la qualité, et à la fiabilité du travail.

Les RH, les managers et les équipes développent la capacité de repérer les signaux faibles, d'identifier les facteurs de risques, les différents niveaux d'actions, ce qui dépend de la personne et ce qui dépend du management.

Investir dans la formation en prévention des RPS et TMS, c'est prévenir durablement la détérioration de la santé mentale en contexte professionnel et renforcer la performance collective.

Prévenir les RPS – Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux recouvrent notamment le stress professionnel, les violences internes – dont le harcèlement moral et sexuel – et les violences externes. Le parcours de formation s'adapte à vos besoins et distingue les formations générales de prévention des RPS, des formations ciblées et consacrées à certains risques spécifiques

Les RPS : trois grandes familles de situations de risque

Stress professionnel

Déséquilibre perçu dans le cadre professionnel entre la demande et les ressources de la personne pour y répondre

Violences internes

tensions • harcèlement • conflits exacerbés entre membres du personnel

Violences externes

tensions • incivilités • menaces • agressions des externes

Chaque niveau d'acteurs a besoin de compétences spécifiques à son rôle : les RH, travailleurs désignés/ QSE, Responsables RSE développent des compétences d'évaluation, d'organisation de la prévention. Le management et les équipes bénéficient de sensibilisation ou de formations-actions pour agir concrètement dans leur quotidien professionnel.

Faire le point

Faire le point RPS - Risques psychosociaux

État des lieux de l'organisation et priorisation des actions.

4 h **Intra**

D Direction

RH RH & prévention

Faire le point

Atelier « risques psychosociaux – RPS : faire le point » sur une unité de travail

Évaluation RPS d'une équipe – climat, charge, difficultés et ressources approche orientée solution.

4 h **Intra**

M Managers

C Collaborateurs

Organiser la prévention

Prévention des risques psychosociaux – RPS – enjeux et démarche – recyclage travailleurs désignés

14 h **Inter** Réf. 010027

RH RH & prévention

Évaluer

Conduire une évaluation des risques psychosociaux – RPS

Outils, questionnaires, entretiens, analyse et priorisation et ressources.

21 h **Inter** **Intra** Réf. 014993

RH RH & prévention

Prévenir le stress professionnel

Animer la prévention

Comprendre, prévenir et détecter le burn-out – recyclage travailleurs désignés

8 h Inter Intra Réf. 006875

RH RH & prévention

Sensibiliser

Stress professionnel et burn-out – comprendre les mécanismes, repérer les signaux d’alerte et identifier les moyens d’action

1h30 Intra

C Collaborateurs

3h30 Intra

M Managers

Former et agir

Prévenir le stress professionnel et l’épuisement / burn-out – prévention active, autorégulation et co-régulation

14 h Intra

M Managers

14 h Intra

C Collaborateurs

Prévenir le harcèlement et les violences externes

Organiser la prévention

Prévention des violences internes (harcèlement) et violences externes – cadre et actions

7 h Inter Intra Réf. 014995

RH RH & prévention

Se mettre en conformité

Harcèlement moral – analyse sociale et juridique – mise en conformité

14 h Inter Intra Réf. 009521

RH RH & prévention

R Relais internes

Sensibiliser

Violences internes – harcèlement en milieu professionnel – information et sensibilisation

1h30 Intra

RH RH & prévention

Sensibiliser

Violences externes – incivilités, menaces et agressions des clients, patients, usagers – information et sensibilisation

1h30 Intra Réf. 011245

RH RH & prévention

Former et agir

Prévention active des violences internes et externes – se protéger et adopter des mesures de prévention

14 h Inter Intra Réf. 015023

M Managers

C Collaborateurs

Traiter l’alerte

Harcèlement moral et sexuel – comment mener une enquête interne ?

4 h Intra

RH RH & prévention

R Relais internes

Prévenir les TMS - Troubles musculosquelettiques et les risques liés à l’activité physique

On sait aujourd’hui que les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux - RPS sont corrélés. Les TMS trouvent bien entendu leur origine dans des contraintes biomécaniques, mais ils peuvent être renforcés par une surcharge mentale et émotionnelle, tandis que les phases de récupération et de réhabilitation peuvent être contraintes par le stress.

Dès lors, on ne peut séparer prévention en santé mentale au travail et TMS dans une approche globale de l’être humain au travail. Des formations ont été spécialement conçues pour permettre ce lien dans la prévention active en entreprise.

Évaluer les risques

Conduire une évaluation des risques liés à l’activité physique – TMS et sédentarité

7 h **Inter** Réf. 015024

RH RH & prévention

Animer la prévention

Prévention des Troubles musculosquelettiques (TMS) – enjeux et démarche – recyclage travailleurs désignés

14 h **Inter** Réf. 010028

RH RH & prévention

Animer la prévention

Prévention de la fatigue visuelle et autres risques liés au travail de bureau – enjeux et prévention : recyclage travailleurs désignés

14 h **Inter** Réf. 010029

RH RH & prévention

Sensibilisation

Prévention des risques liés au travail de bureau

Cycles d’ateliers couvrant les thématiques : stress professionnel et, TMS – sédentarité et fatigue visuelle.

Suivant votre projet

Intra

C Collaborateurs

Former, se former et agir

Être acteur de la prévention des TMS et des risques liés à l’activité physique

14 h

Intra

M Managers

14 h

Intra

C Collaborateurs



Maintien et retour au travail

Lorsque des difficultés apparaissent ou que la santé a été fragilisée, les besoins changent : organiser la réponse de l’entreprise, maintenir le lien, préparer une reprise durable, traiter une alerte ou aider la personne à retrouver un équilibre. Ces formations complètent la prévention à la source et se situent principalement aux niveaux secondaire (protéger) et tertiaire (réparer).

Réagir et s’organiser en cas d’atteinte à la santé en matière de RPS

7 h

Intra

RH RH & prévention

R Relais internes

La gestion de la maladie du salarié et le reclassement professionnel

8 h

Inter

Intra

Réf. 001523

RH RH & prévention

Absence longue durée : du maintien du lien à la reprise durable

7 h

Inter

Intra

Réf. 014881

RH RH & prévention

Restaurer un climat de confiance et la cohésion de l’équipe après une situation de harcèlement

4 h

Intra

RH RH & prévention

M Managers

Retrouver son équilibre durablement – Réguler sa charge mentale, physique et émotionnelle

Cette formation-action de 2 jours (2 × 7 heures espacées de 15 jours) est destinée aux personnes confrontées à une charge professionnelle importante ou à des situations de travail éprouvantes.

Elle permet de comprendre ses charges actuelles, d’agir sur ce qui dépend de soi, d’identifier et de retrouver des capacités de récupération et de régulation.

Elle permet également d’accompagner les personnes qui souhaitent consolider leur équilibre lors d’une reprise après une période d’arrêt ou de fragilisation.

Elle s’inscrit dans le respect du rôle de l’entreprise et en articulation, le cas échéant, avec les acteurs de santé au travail, sans s’y substituer, lorsque cela est nécessaire.

14 h

Inter

Intra

Réf. 014881

C Collaborateurs

Premiers secours en santé mentale – PSSM

Cette formation prépare les futurs secouristes internes en santé mentale. À l’issue de la formation, ils seront capables de repérer une difficulté ou une crise, d’apporter un premier soutien et d’orienter vers les ressources adaptées.

Les PSSM constituent un complément utile, sans pouvoir cependant remplacer la prévention organisationnelle des risques psychosociaux - RPS, ni une démarche d’amélioration continue des situations de travail - QVCT.

12 h

Inter

Intra

Réf. 010988

R Relais internes

Cours de premiers secours

16 h

Inter

Intra

Réf. 003801

R Relais internes

Améliorer les situations de travail – la QVCT

S'engager dans une démarche de qualité de vie au travail en s'appuyant sur la montée en compétences des acteurs de l'entreprise : « Qualité de vie au travail, tous acteurs ! »

Capacité collective de corégulation

Cette montée en compétences permet de créer progressivement une capacité collective d'analyse, de dialogue et d'action sur le travail réel : identifier les difficultés, faire émerger des solutions, réguler les situations et contribuer à l'amélioration continue des situations de travail.

Autorégulation

Ces compétences de corégulation des situations de travail au sein des équipes sont renforcées par le développement des capacités individuelles à s'auto-réguler, c'est-à-dire à repérer ses propres signaux de tension ou de surcharge, prendre du recul, mobiliser ses ressources et ajuster sa manière d'agir face aux situations professionnelles rencontrées.

Une même finalité fédérer le collectif

Préserver la santé mentale et physique des personnes tout en renforçant la cohésion, la qualité du climat social, la qualité du travail et la robustesse de l'organisation.

Le parcours présenté dans cette rubrique permet de construire un socle de compétences et une culture commune, de prévention et d'amélioration continue dans ce domaine.

Pour les directions et responsables de la thématique

Fresque de la santé mentale au travail (RPS) et de la qualité de vie au travail (QVCT) – comprendre les enjeux, les acteurs et les leviers d'action

Identifier les enjeux, les gains pour son entreprise et le personnel, les rôles, les leviers d'actions, les écueils à éviter, les facteurs clés de succès, les étapes de mise en œuvre, les indicateurs.

8 h **Inter** **Intra** Réf. 008327

D Direction **RH** RH & prévention

Faire le point QVCT – état des lieux et priorisation

Avant d'engager ou de faire évoluer une démarche QVCT, cette formation permet à la direction et aux acteurs concernés de prendre du recul sur la situation actuelle de l'entreprise, d'identifier les points forts, les difficultés, les ressources et les principaux enjeux liés aux conditions de travail. Elle permet de prioriser les sujets à travailler et d'orienter les actions à engager dans une logique d'amélioration continue des situations de travail.

4 h **Intra**

D Direction **RH** RH & prévention

Prévenir et agir contre l'absentéisme

L'absentéisme peut être le symptôme de déséquilibres qu'il convient d'analyser avant d'agir. Cette formation permet aux RH de comprendre et interpréter les principaux indicateurs d'absentéisme, d'en identifier les causes et les conséquences et de repérer les leviers d'action au niveau de l'équipe et de l'entreprise. Elle apporte également des outils pour gérer les différentes étapes de l'absence – annonce de maladie, maintien du contact, entretien de retour et absences fréquentes – et structurer un plan d'action adapté.

7 h **Inter** **Intra** Réf. 001572

D Direction **RH** RH & prévention

Pour les RH et les travailleurs désignés

Parcours certifiant

Référent prévention en santé mentale au travail (RPS) et qualité de vie au travail (QVCT)

Formation-action en présentiel + mises en pratique en intersessions.

Le Référent structure la démarche en interne de son entreprise, construit les bases du projet de son entreprise, définit les actions de mobilisation des parties prenantes, développe la compétence d'animation d'une démarche d'amélioration continue et de régulation des situations de travail.

60 h **Inter** **Intra** Réf. 009674

RH RH & prévention

Pour les managers, les équipes opérationnelles et de support

Intégrer la prévention en santé mentale (RPS) et qualité de vie au travail (QVCT) dans son management

Formation management - Les managers développent leurs compétences en matière de co-régulation des situations de travail avec leurs équipes et les capacités d'autorégulation utiles à leur fonction, en articulant santé mentale dans le contexte professionnel, QVCT, RPS et exigences opérationnelles.

3^e jour optionnel : développement des compétences psychosociales managériales.

14 h/21h **Inter** **Intra** Réf. 013655

M Managers

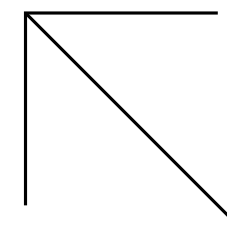
Être acteur de la prévention en santé mentale (RPS) et qualité de vie au travail (QVCT)

Les collaborateurs développent leur capacité à participer à l'amélioration des situations de travail, à la co-régulation avec leur équipe et leur manager ainsi qu'à leur propre autorégulation dans le quotidien professionnel.

14 h **Inter** **Intra** Réf. 013656

C Collaborateurs

La démarche « Qualité de vie au travail – Tous acteurs » de l'ILQVT a été nommée Prix national Sécurité-Santé au Travail 2020.



Promouvoir la santé mentale et développer les ressources

Les actions de promotion de la santé et de bien-être au travail ont toute leur place lorsqu'elles développent des ressources utiles dans l'activité professionnelle. Elles complètent la prévention des risques sans s'y substituer.

Ces actions peuvent notamment porter sur les compétences psychosociales, la qualité des relations et de la communication, la cohésion et l'inclusion ou encore les comportements favorables à la santé. Elles contribuent à renforcer les capacités des personnes et des collectifs.

Inter Intra

Format indicatif

La majorité de ces ateliers peuvent être proposés en format court (par exemple 1 h 30) ou long (une demijournée ou 1 jour) et adaptés aux métiers, aux contraintes et à la saisonnalité de l'activité de votre entreprise.

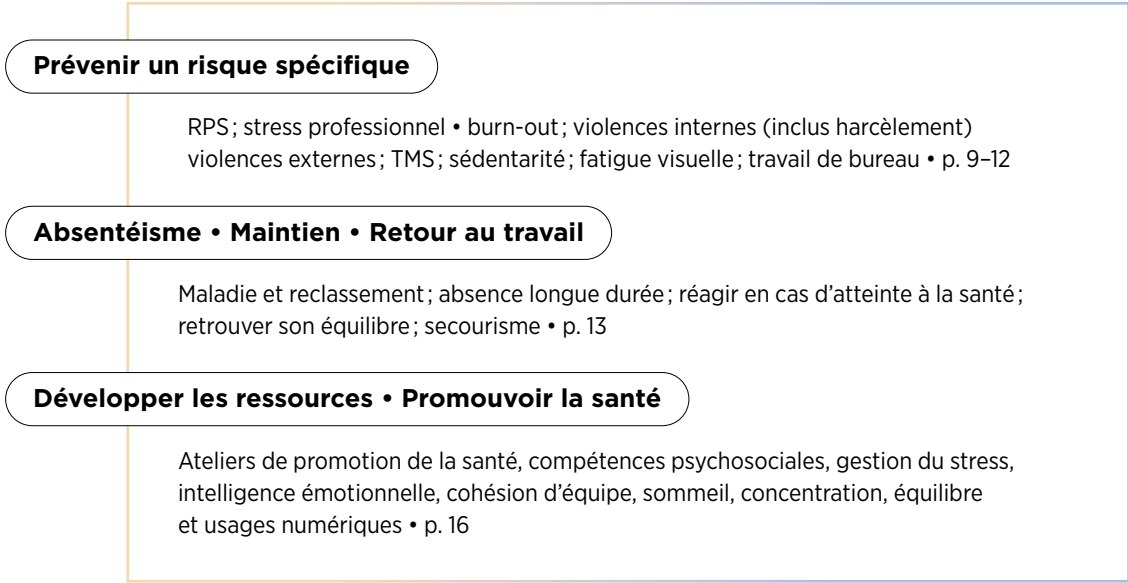
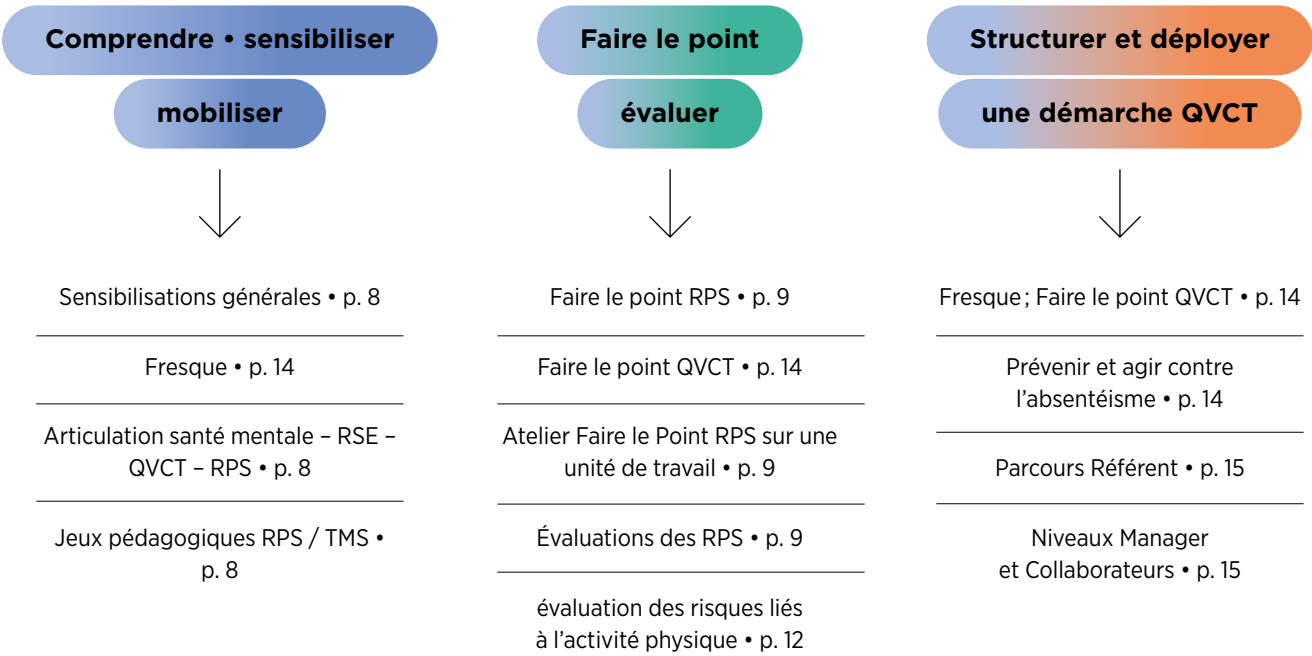
Régulation et ressources personnelles

Ateliers santé et bien-être au travail	Public
Régulation et ressources personnelles	
Réguler ses charges mentales, physiques et émotionnelles	Tout public
Sommeil et récupération en contexte professionnel	Tout public et publics ciblés > horaires atypiques
Améliorer sa concentration et son confort de travail en open space	Tout public
Connaître et concilier ses valeurs, celles de son équipe et de son entreprise	Tout public • équipes
Améliorer son équilibre vie professionnelle / vie personnelle	Tout public
Relations, collectif et inclusion	
Intelligence émotionnelle et qualité des relations professionnelles	Tout public
Communication et qualité des relations professionnelles	Tout public
Cohésion d'équipe – vivre la force du collectif de façon inclusive	Tout public • équipes
Troubles de l'attention et dys au travail – les connaître et savoir travailler ensemble	Tout public • équipes
Santé et équilibre au travail	
Santé masculine et travail	Tout public • public concerné
Santé féminine et travail	Tout public • public concerné
Ménopause et travail	Tout public • public concerné
Prévention des conduites à risque et usages numériques	
Droit à la déconnexion et prévention de la surconsommation d'écrans	Tout public

Construire votre parcours

Une offre adaptée au niveau de maturité et aux besoins de l'entreprise.

Il n'existe pas un parcours unique pour toutes les entreprises. Certaines organisations souhaitent d'abord sensibiliser et partager une vision commune ; d'autres sont prêtes à structurer une démarche, développer les compétences des managers et collaborateurs, agir sur un risque ciblé, renforcer les ressources individuelles ou organiser le retour au travail.



Capitaliser les compétences

Passeport de prévention des risques professionnels et QVCT

Un Passeport prévention est mis en place par l'ILQVT en partenariat avec la House of Training. Il permet de capitaliser dans le temps les formations et compétences acquises dans les différents champs de la prévention.

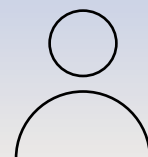


Passeport prévention

Il reprend l'ensemble du parcours de formations du personnel dans les dominantes :

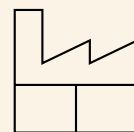
- Santé mentale au travail et prévention des RPS
- Prévention des risques liés à l'activité physique, TMS
- QVCT et amélioration des conditions de travail
- Santé et sécurité au travail et autres actions de prévention entrant dans son périmètre

Pour le participant



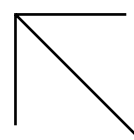
Le Passeport est un portefeuille personnel de compétences qui reconnaît et valorise les formations suivies et les compétences développées du participant.

Pour l'entreprise



C'est un outil de recensement et de suivi des compétences présentes dans le collectif, contribuant à construire progressivement un capital collectif et une culture de prévention.

Le Passeport accompagne la montée en compétences et permet de donner de la visibilité au parcours de prévention dans la durée.



Modalités

Choisir votre modalité de formation

Inter-entreprise et intra-entreprise

Inter-entreprise



Principaux parcours programmés

Les formations communes et utiles à toutes les entreprises sont accessibles en inter-entreprise dans les locaux de la House of Training.

Ces formations permettent aux participants de différentes organisations d'échanger leurs pratiques et de développer leurs compétences dans un cadre commun.

Intra-entreprise



Une offre modulable

Des formations sur-mesure pour tous les publics dans votre entreprise.

L'ensemble des parcours et de nombreux ateliers peuvent être organisés au sein de votre entreprise. Les contenus peuvent être adaptés aux métiers, aux situations de travail, au contexte, à l'identité visuelle et au calendrier de l'organisation.

Les déploiements à plus grande échelle peuvent associer la montée en compétences des différents acteurs, l'accompagnement de la direction ou du groupe projet, ainsi que des expérimentations menées sur des périmètres pilotes.

Financer vos formations

Les entreprises du secteur privé établies au Luxembourg peuvent bénéficier, sous conditions, du cofinancement de l'État géré par l'INFPC.

Conditions et démarches

→ infpc.lu et guichet.lu

Prévenir les **risques professionnels**,
améliorer les **situations de travail**,
renforcer la **robustesse des organisations**.

À vos côtés

La House of Training et l'ILQVT constituent un point d'entrée pour vos dispositifs de formation relatifs à la santé mentale au travail - QVCT - RPS - TMS.

Nous vous accompagnons dans l'identification de votre besoin et la construction du parcours de développement des compétences adapté au niveau de maturité, aux enjeux et aux besoins de votre organisation.



HOUSE OF
TRAINING

houseoftraining.lu

House of Training
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg

Stefano PALETTA
+352 46 50 16 241
stefano.paletta@houseoftraining.lu



ILQVT
INSTITUT
LUXEMBOURGEOIS
DE LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL

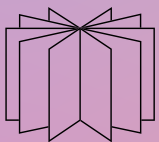
qvt.lu

**Institut
Luxembourgeois
de la Qualité de Vie au Travail**
87, rue de Limpach
L- 3932 Mondercange

Cam Tu LONG
+352 20 33 15 99
info@qvt.lu

Notes





HOUSE OF
TRAINING

houseoftraining.lu

customer@houseoftraining.lu



BP 490 L-2014 Luxembourg

T (+352) 46 50 16 - 1
