



# PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

## POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT ET DIALOGUE AVEC LE SALARIÉ

La prévention de la pénibilité est une préoccupation du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif soucieux de développer une politique d'amélioration des conditions de travail et de réduction des risques professionnels. Cette volonté rencontre la question du maintien dans l'emploi des salariés et le dialogue sur le parcours et l'évolution professionnelle.

De plus, en cas d'exposition au-delà de certains seuils, de nouvelles obligations s'imposent aux employeurs dans le cadre du dialogue social et des négociations obligatoires sur la qualité de vie au travail.

### OBJECTIFS

- Repérer et évaluer les facteurs de pénibilité par rapport à une situation de travail
- Définir et évaluer une politique de prévention adaptée à l'établissement
- Négocier sur la prévention de la pénibilité
- Intégrer ces dispositifs dans la gestion du parcours professionnel du salarié

### CONTENU

#### Les facteurs de risques professionnels à prendre en compte

- Les définitions
- L'obligation de prévention de la pénibilité
- Le lien avec le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- Le contexte du secteur sanitaire, social et médico-social : cas pratiques

#### Mettre en place et évaluer une politique de prévention

- Enjeux de la politique de prévention de la pénibilité : maintien dans l'emploi, assiduité, sécurité et qualité de vie au travail
- Le cadre du projet d'établissement
- Le rôle des IRP, du CHSCT, de la Médecine du Travail
- Les éléments de prévention
- Le lien avec la gestion de l'égalité professionnelle
- La construction et le suivi des indicateurs de pénibilité
- Le coût et l'évaluation des effets d'une politique de prévention
- La veille sur les dispositifs de prévention : benchmark des conditions de travail

#### Négocier sur la réduction et la prévention de la pénibilité

- Les obligations légales et les éléments constitutifs d'un accord
- Points de vigilance dans le dialogue social
- Le plan d'action
- La négociation obligatoire sur la « qualité de vie au travail »

#### Intégrer la gestion de la pénibilité dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

#### Faire du compte personnel d'activité un outil de dialogue avec le salarié sur son parcours professionnel

- Le lien avec la fiche de poste
- Le compte personnel d'activité volet « prévention de la pénibilité » et son utilisation
- Le lien avec l'entretien professionnel et la gestion des parcours, notamment des seniors
- La question du maintien dans l'emploi et de la reconnaissance du handicap



11 décembre 2018



Paris



316 €  
par personne



1 jour



01 53 98 95 03



formation@fehapp.fr

### Prérequis

Connaissances relatives à une fonction managériale et/ou RH

### PUBLICS

- Directeurs
- Responsables des ressources humaines
- Cadres intermédiaires

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie interactive alternant :**
- apports théoriques et méthodologiques
  - ateliers en sous-groupes
  - exemples
  - échanges et mutualisation

### INTERVENANTS

- Consultant spécialisé en ressources humaines