



# RÉFÉRENTIEL PÉNIBILITÉ 2018 : DIAGNOSTIC ET POLITIQUE DE PRÉVENTION

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'em-

ploi 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 référentiel pénibilité de branche 2018 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

Les définitions  
L'obligation de prévention de la pénibilité  
Le lien avec le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)  
Le référentiel pénibilité 2018 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  
Diagnostic d'exposition aux risques professionnels  
Le rôle des IRP, du CSE, de la Médecine du Travail  
Les éléments de prévention  
Les 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

### Prévention de la pénibilité et dialogue social

Accord ou plan sur la prévention  
La négociation obligatoire sur la « qualité de vie au travail »  
Intégration dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

### Faire du compte personnel de prévention (C2P) un outil de dialogue avec le salarié sur son parcours professionnel

Le compte personnel de prévention (C2P) et son utilisation  
Le lien avec la fiche de poste  
Le lien avec l'entretien professionnel et la gestion des parcours professionnels  
La question du maintien dans l'emploi et de la reconnaissance du handicap



**16 mai 2019**



**Paris**



**316 €**  
par personne



**1 jour**

01 53 98 95 03 – [formation@fehapp.fr](mailto: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