



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

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