

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.

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 un accord d'entreprise
- 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'Evaluation 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 un accord 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 triennale 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 de pénibilité un outil de dialogue avec le salarié sur son parcours professionnel

La fiche individuelle de prévention des expositions
Le lien avec la fiche de poste
La mise en place du compte personnel de 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 mars 2016



Paris



316 €
par personne



1 jour



01 53 98 95 03



formation@fehapp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

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

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines