



# 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'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 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

<b>27 juin 2017</b> <b>Paris</b> <b>316 €</b> par personne <b>1 jour</b> <b>01 53 98 95 03</b> <b>formation@fehap.fr</b>	Janvier
	Février
	Mars
	Avril
	Mai
	<b>Juin</b>
	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