

LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL : PRÉVENIR, ÉVALUER, AGIR

Objectifs

- Acquérir les connaissances sur les facteurs de pénibilité en fonction des situations de travail.
- Développer une politique de prévention adaptée à l'établissement ou au service et l'évaluer.
- Poser le cadre légal concernant la négociation de la prévention et la réduction de la pénibilité.
- Intégrer la démarche dans la gestion du parcours du professionnel.

Public : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

Pré-requis : Connaissances de base relatives à la fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

Durée : 2 jours (14h)

Dates-Lieu : 9, 10 septembre 2020 à Bordeaux

Tarif : 430 € à Bordeaux

Tarif : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

Modalités d'évaluation

Suivi de l'exécution : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

Appréciation des résultats : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations
OU
un cadre infirmier et ingénieur qualité.

Contenu

J1 - La pénibilité au travail en question

- Éclairage de la psychologie du travail
 - Le décalage entre travail prescrit et réel, la qualité empêchée, le lien entre bien-être et bien-être ...
- Le cadre réglementaire de la prévention de la pénibilité
 - Quelles sont les obligations légales en matière de prévention de la pénibilité et les éléments constitutifs d'un accord ?
 - Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les facteurs de risques professionnels : quels liens et quels enjeux ?
 - Identifier les enjeux de la politique de prévention de la pénibilité pour les acteurs et l'institution : maintien dans l'emploi, fidélisation, adaptabilité, climat social, sécurité et qualité de vie au travail.

✓ **Prévenir la pénibilité au travail**

- Négocier sur la réduction et la prévention de la pénibilité
 - Choisir un plan d'action adapté au contexte.
 - Choisir des outils adaptés.
 - Réflexions autour du pouvoir d'agir, du soutien, de la reconnaissance et des retours positifs.

J2 - Se doter d'un plan d'action permettant de concilier santé et travail

- Mettre en œuvre la démarche de prévention
 - Identifier les différents acteurs concernés.
 - Spécifier le rôle des IRP, du CHSCT, de la médecine du travail.

✓ **Potentialiser le compte personnel d'activité (cpa)**

- Un outil stratégique
 - Rappel de la composition du CPA et du volet "prévention de la pénibilité" et de son utilisation.
 - Les liens du CPA avec le parcours professionnel, la fiche de poste et l'entretien annuel.

Méthodes pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.