

# 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)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

**Tarif** : 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 qualifié.

## **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-faire 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.