

La Santé au Travail

Fiche technique

Secteurs

Tous secteurs

Public

Professionnels occupant des fonctions RH et direction d'établissements (directeur, directeur adjoint).

Durée

2,5 jours (1 j + 1 j + 0,5 j) en présentiel ou en distanciel

Organisme de formation

➔ AD CONSEIL

Lieux & dates

➔ Groupe 1

ARRAS

Le 26 janvier 2021

+ Le 9 février 2021

+ Le 13 avril 2021

➔ Groupe 2

LILLE

Le 1er avril 2021

+ Le 14 avril 2021

+ Le 12 mai 2021

Interlocuteur Opcosanté

PICOTIN Hervé

herve.picotin@opco-sante.fr

03 20 30 41 63

Contexte

Depuis quelques années, la fonction RH dans le secteur social, médico-social et sanitaire a considérablement évolué faisant partie intégrante des enjeux stratégiques des établissements.

En effet, celle-ci joue un rôle essentiel pour réussir le changement et accompagner les différentes transformations.

Au cœur de ces nombreuses transformations à la fois organisationnelles, législatives et digitales, la fonction RH doit faire face à de nouveaux défis.

Les résultats d'une récente enquête menée par OPCO Santé Hauts-de-France ont permis d'acter un besoin de développement des compétences sur plusieurs thématiques. Thématiques validées lors d'un groupe de travail composé de plusieurs adhérents.

Parmi ces thématiques, a été identifié un besoin de formation autour de la Santé au Travail.

Objectifs

- ➔ Différencier les notions clés (QVT, RPS, maintien dans l'emploi) et clarifier les enjeux
- ➔ Connaître les obligations légales d'employeur
- ➔ Structurer le volet préventif de la démarche santé au travail et évaluer ses pratiques
- ➔ Structurer le volet curatif de la démarche santé au travail (volet veille sociale et gestion de l'inaptitude) et co-construire une boîte à outils
- ➔ Définir une feuille de route pour son établissement

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Contenu

JOUR 1

Matin :

1- Comprendre la QVT :

- ➔ Différencier les notions clés : QVT, RPS, risques professionnels, etc.
- ➔ Dissocier les causes (charge de travail, relations de travail...) et les conséquences (stress, burn out...)
- ➔ Les composantes de la QVT
- ➔ Les niveaux d'action

2- Comprendre les enjeux :

- ➔ Les évolutions structurelles de l'environnement de travail
- ➔ Les enjeux et spécificités de la branche sanitaire sociale et médico-sociale
- ➔ Les principales obligations d'employeur. Resituer les différentes démarches au

regard des obligations d'employeur

JOUR 1

Après midi :

3- Faire le point sur les prérequis d'une démarche QVT durable :

- ⇒ Evaluer et améliorer le niveau de maturité organisationnelle
- ⇒ Le dialogue social

4- Le volet préventif :

- ⇒ Structurer la démarche de prévention des risques professionnels
- ⇒ Intégrer les RPS et les facteurs de pénibilité au document unique d'évaluation des risques professionnels
- ⇒ Associer les acteurs clés : les clés pour un système de management de la prévention participatif et pérennes
- ⇒ Evaluer ses pratiques internes de prévention des risques professionnels et identifier ses axes de progrès
- ⇒ Connaître ses appuis techniques et financiers

JOUR 2

Matin :

1- Maîtriser les fondamentaux de la veille sociale et du maintien dans l'emploi

- ⇒ Différencier les notions clés : inaptitude, invalidité, déficience, maintien dans l'emploi, etc.
- ⇒ Le cadre légal (panorama des visites médicales, procédure de licenciement pour inaptitude)

2- Structurer un processus de veille sociale et maintien dans l'emploi :

- ⇒ Les principes de la veille sociale et du maintien dans l'emploi
- ⇒ Formaliser un processus de veille sociale et maintien dans l'emploi
- ⇒ Accompagner le retour à l'emploi des salariés de retour d'arrêt de longue durée
- ⇒ Connaître ses appuis techniques et financiers

JOUR 2

Après midi :

1 -Formaliser le fonctionnement d'une cellule de veille sociale et maintien dans l'emploi :

- ⇒ Le règlement de fonctionnement
- ⇒ La fiche d'alerte et de suivi
- ⇒ Les tableaux de bord

JOUR 3

Matin :

1- Retour d'expériences sur les actions mises en place, les difficultés rencontrées et les leviers identifiés :

- ⇒ Démarche QVT ou diagnostic RPS
- ⇒ DUERP : évaluation et prévention des RPS
- ⇒ Politique de prévention des risques professionnels : niveau primaire et secondaire

- Appuis techniques et financiers
- Processus de veille sociale et maintien dans l'emploi

Méthodes pédagogiques utilisées :

Apports théoriques et juridiques

Brainstorming

Echange de pratiques entre participants

Etudes de cas d'établissements de la branche

Ateliers : « Auto-évaluation des pratiques – volet préventif et curatif »

Modalités pédagogiques :

En présentiel ou en distanciel selon le contexte sanitaire