

# 01

## 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)

#### Organisme de formation

⇒ AD CONSEIL

### Lieux & dates

#### ⇒ Groupe 1

#### ARRAS

Les 26 & 27 mars 2024

+ Le 14 mai 2024

### Interlocuteur Opcos Santé

#### PICOTIN Hervé

[herve.picotin@opco-sante.fr](mailto:herve.picotin@opco-sante.fr)

### 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 :

- ⇒ Accord National Interprofessionnel (ANI) « QVCT » du 09 décembre 2020 sur la santé au travail et la loi du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail : décryptage et l'impact de l'ANI sur la QVT

- ⇒ Le 4ème Plan Santé au travail 2021-2025 et les enjeux prioritaires associés
- ⇒ 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 (DMST, 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

### Après midi (en distanciel)

#### 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