

ENVIRONNEMENT

HUMAIN
SOCIAL

ECONOMIE

DEMARCHE
DD
GLOABLE

Stress et pénibilité



Bien-être au travail

Aujourd'hui, en application de la loi 2010-1330 du 9/11/2010 portant réforme des retraites, les entreprises de plus de 50 employés ont l'obligation de mener un diagnostic de la pénibilité au travail et de mettre en place un plan de prévention et de réduction. Il est indispensable d'utiliser une méthode participative pour évaluer le stress et la pénibilité auprès des cadres dirigeants, des représentant du personnel et des employés.

La contraction des effectifs, le vieillissement des effectifs et la difficulté d'intégrer les jeunes employés dont le rapport au travail est différent de celui de leurs aînés sont par exemple des sources de pénibilités auxquelles doit faire face l'entreprise. Il convient donc de comprendre les causes des pénibilités ressenties par chacun des employés, à tous les niveaux hiérarchique, puis de mettre en place un plan de réduction et de prévention pour chaque métier. L'idée étant d'atteindre la performance sans stress ni absentéisme déstructurant les équipes.

Une qualité de vie au travail améliorée rejillira sur l'efficacité des équipes, la créativité, le confort et l'ambiance au travail, la santé des salariés et leur implication dans l'entreprise, la fidélisation des équipes et l'attractivité pour les jeunes talents. Un salarié heureux fait des clients heureux !

POURQUOI

Vos objectifs opérationnels

- Respecter la réglementation
- Construire les fiches pénibilités métiers.
- Lutter contre le stress et l'absentéisme.
- Mieux intégrer la génération « Y »

Vos objectifs de développement durable

- Equité sociale et bien être au travail
- Respect de l'homme au quotidien (collaborateurs, clients)

POUR QUI



Hôtels, Gîtes, Campings,
Résidences, Villages
vacances...



Restauration



Parcs et sites
touristiques



Organisations touristiques
OT, CDT, CRT...



Transporteurs,
voyagistes

ENVIRONNEMENT

HUMAIN SOCIAL

ECONOMIE

DEMARCHE DD GLOABLE

Stress et pénibilité

Bien être au travail

Etape n°1 : Diagnostic ♦ Plan d'actions

Cartographie des pénibilités

- Analyse des indicateurs absentéisme, accidents du travail, maladies professionnelles, risques professionnels
- Sensibilisation et concertation avec l'équipe de direction, détermination des facteurs psycho-sociaux et/ou de pénibilité vu et/ou ressenti par les cadres dirigeants
- Consultation des représentants du personnel : collecte des facteurs de pénibilités connus (CHSCT, Comité sécurité)
- Observation des situations et interview des employés sur les situations de pénibilités ressenties
- Restitution à l'équipe d'encadrement et aux représentants des employés

 **LIVRABLES :** *Cartographie du stress et de la pénibilité dans l'entreprise, Plan de prévention de la pénibilité*

Atouts de la méthode

- Analyse de situations réelles
- Concertation avec l'équipe de direction
- Concertation avec le personnel et les représentants
- Définition d'un plan de prévention sur mesure

Fiches pénibilités par métier

- Elaboration d'un plan de prévention local et rédactions des fiches pénibilités
- Consolidation des fiches individuelles d'exposition aux risques, révision et mise à jour du Document Unique

 **LIVRABLES :** *Document Unique remis à jour, Plan d'action de prévention pénibilité consolidé*

Etape n°2 : Mise en œuvre

- Appui à la mise en œuvre des préconisations (liées à l'activité et à la gestion des ressources humaines)
- Mise en place d'un plan de communication à vocation interne/externe (partenaires sociaux)

Coûts et durée

Etape 1 : 3 jours

Etape 2 : 1 jour minimum

(selon diagnostic et besoins exprimés)

Tarifs et conditions sur devis personnalisé.

Contact : Philippe FRANCOIS au +33 (0)5 53 54 49 00

contact@francoistourismeconsultants.com

www.francoistourismeconsultants.com