

**#Happy
@Work**

**FORMATION À DISTANCE
HAPPY@WORK Qualité de vie au travail**

Pré-requis : Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Modalités d'accès à la formation : Les participants doivent être équipés d'un outil information (ordinateur, tablette etc.

Public visée :

- Employeurs privés et publics
- Equipe RH et équipe en charge de la santé au travail, médecine du travail, acteurs sociaux
- CHSCT

Objectifs :

- Décoder les mécanismes de souffrance au travail
- Identifier les atouts et les faiblesses de son organisation
- Définir un plan d'action
- Consulter et trouver avec vous des solutions pour améliorer votre quotidien au travail
- Mettre à jour votre responsabilités Sociétale
- Dégager du temps pour vous focaliser sur les priorités de l'entreprise
- Définir le cadre légal du télétravail
- Distinguer les droits et devoirs de chacun
- Identifier les avantages du télétravail

Modalités et durée d'accès : Cette formation peut être financer par votre OPCO jusqu'à 100% (une équipe de gestionnaire spécialisée en OPCO vous accompagne tout au long de la gestion administrative) La formation sera accessible après accord de votre OPCO, ou après validation de la proposition tarifaire par l'entreprise

Délais d'accessibilité : Durée estimée d'un mois

Nombre minimum et maximum de stagiaires par session :

De 1 à 10 000 stagiaires

Durée : 7 Heures



Contenu

De plus en plus d'enquêtes et de travaux de recherche démontrent le lien entre bien-être au travail et performance organisationnelle.

Conduire une politique de qualité de vie au travail nécessite d'agir à différents niveaux et d'impliquer l'ensemble des acteurs pour trouver des solutions durables.

Cette formation est l'occasion de bien clarifier la notion de RPS, le cadre légal et les facteurs de risques psychosociaux. Elle permet également de repérer les leviers et outils qui permettent d'agir sur les causes et les pratiques pour renforcer le bien-être au travail, source d'attractivité et de motivation.



Prévenir les risques Psychosociaux

Les facteurs à l'origine des risques psychosociaux sont nombreux et évoluent en même temps que le monde du travail, elles sont regroupées en 6 catégories :

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Manque d'autonomie
- Rapports sociaux au travail dégradés
- Conflits de valeurs
- Insécurités de la situation de travail



Améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs

La notion de qualité de vie au travail (QVT), apparue au début des années-soixante-dix dans les pays anglo-saxons, renvoie aux conditions et aux caractéristiques du travail qui contribuent à la motivation, la performance et la satisfaction au travail, sans qu'une définition consensuelle se dégage.

En France, l'accord interprofessionnel (ANI : politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle) du 19 Juin 2013 définit comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

L'approche QVT liée à cet accord s'appuie sur une conception se voulant novatrice de la performance économique et des rapports humains dans l'entreprise, soucieuse des conséquences, sur l'équilibre vie privée/ vie professionnelle, la conciliation des temps, la parité hommes/femmes... Dialogue social et possibilités d'expression des salaires sur leur travail par le cadre juridique actuel de la QVT est réglementé par le biais des négociations obligatoires dans les entreprises, lesquelles sont issues des lois de M^{me} EL Khomri.

Ce nouveau cadre impose, notamment aux entreprises d'au moins cinquante salariés, une négociation périodique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la QVT (art.2242-1 et L-2242-17).



Améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs

Les sept points à retenir en QVT :

- Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
- Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi et à la formation professionnelle.
- Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
- Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise)
- Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés
- Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place, par l'entreprise, de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que le la vie personnelle et familiale.



Intégrer le télétravail au cœur des processus de fonctionnement :

- Définir le cadre légal du télétravail
- Distinguer les droits et les devoirs de chacun
- Identifier les avantages du télétravail
- Déterminer les principaux freins au télétravail
- Prendre conscience des exigences du travail à distance



Méthodes

Méthodes pédagogiques :

- Notre approche pédagogique est construite selon les objectifs à atteindre pour chaque thématique.
- Elle s'organise **sous différentes formes**, notamment :
- **Ateliers de mise en situation**
- **Exercices, Test**

Méthodes d'évaluation :

- Le participant effectuera un test final pour l'évaluation de ces acquis.
- Nous lui remettrons une certification

Notre Centre de formation est « Handi-Accueillante » et adaptée aux personnes en situation de Handicaps.

Formateurs experts :

- Nos responsables pédagogique et formateurs sont des experts reconnus dans leurs métier

08/12/2020 Version 1

