

PROGRAMME DE FORMATION

Qualité de vie au travail

Code formation : F701

Nombre d'heures requis : 21 h.

Prérequis / Public : La formation s'adresse à tout le personnel, notamment la Direction, les représentants du personnel, et tout autre salarié de l'entreprise. Aucun prérequis n'est exigé.

Taux de réussite 2023 : Non concerné

Taux de satisfaction 2023 : Non concerné

Objectifs pédagogiques de la formation :

- Faire connaître le dispositif Qualité de la vie au travail de la loi du 14 juin 2013 qui a instauré l'ANI (Accord National Interprofessionnel) ;
- Faire découvrir le pilotage de la démarche Qualité de vie au travail et les conditions de réussite de cette démarche ;
- Enoncer et illustrer les axes de progrès et leurs déclinaisons respectives.

Modalités : La formation est dispensée en présentiel dans les locaux de l'entreprise et/ou dans ceux de l'organisme de formation.

Délai d'accès : 48 h.

Tarifs : Sur demande.

Contact : contact@conseilformation.fr

Méthodes mobilisées : Enoncés théoriques, vidéos, documents écrits, partage d'expériences.

Modalités d'évaluation : Mises en situation, quiz, interrogations orales.

Accessibilité aux personnes handicapées : Oui

Formateur(s) : Formateurs diplômés dans le secteur d'activité concerné.

Nombre de participants à la formation par session : 12 maximum.

Préambule

Cette formation vise à répondre à une forte demande des salariés. Après la prise en charge des risques psychosociaux par les entreprises, les salariés souhaitent aller plus loin en développant la qualité de vie au travail.

C'est chose possible, notamment avec la loi du 14 juin 2013, qui a instauré l'Accord National Interprofessionnel, et la loi du 17 août 2015, loi dite Rebsamen, qui est venue compléter la première dans son volet Qualité de vie au travail.

Description détaillée :

I. Définition

- Définition de la Qualité de vie au travail ;
- Les objectifs de la démarche Qualité de vie au travail.

II. Le pilotage de la démarche Qualité de vie au travail et les conditions de réussite de cette démarche

- Un pilotage qui associe les salariés et leurs représentants ;
- Un pilotage qui cadre la démarche ;
- Un pilotage qui établit un diagnostic ;
- Un pilotage qui expérimente les pistes de progrès pour en évaluer les effets ;
- Un pilotage qui tend vers la pérennisation de la démarche.

III. Les six axes de progrès et leurs déclinaisons

- Les relations au travail et le climat social ;
- Le contenu du travail et les moyens mis à disposition des collaborateurs pour réaliser leurs missions ;
- L'environnement physique de travail et son influence sur la santé au travail ;
- L'organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- La réalisation et le développement personnel et professionnel de chaque collaborateur ;
- L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

V 2024.10