

RENFORCER LA QUALITÉ DE VIE ET LA PERFORMANCE SOCIALE

OBJECTIFS :

Renforcer la qualité de vie et la performance sociale au sein de l'entreprise en établissant un bilan social, en élaborant et en suivant une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), et en pilotant une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) tout en prévenant les risques psychosociaux.

- Établir un bilan social complet et pertinent
- Mettre en place une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)
- Piloter une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et prévenir les risques psychosociaux (RPS)
- Améliorer la communication et la gestion des réclamations pour renforcer la qualité de vie au travail

PRÉREQUIS & ACCESSIBILITÉ :

Prérequis :

Connaître et maîtriser les bases de la fonction RH, son organisation, ses missions et son fonctionnement.

Accessibilité :

- Toute personne souhaitant renforcer la qualité de vie et la performance sociale de son entreprise.
- Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap, merci de consulter notre référent handicap.

DURÉE : 6 jours / 42 heures

**V24.1
màj : 08/24**

Méthode pédagogique et encadrement :

Cette formation est animée par un formateur expert dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées selon les critères qualité d'Aptitudes 21.

L'animation est composée d'apports théoriques, de mises en situations professionnelles et d'exercices pratiques.

Moyens pédagogiques :

Ordinateurs, logiciels, tableau blanc, vidéo-projecteur, écran.

En fin de formation, vous aurez un accès à la plateforme pédagogique Aptitudes 21 sur laquelle vous pourrez consulter et télécharger vos supports de formation.

Modalités d'évaluation des objectifs et des résultats :

L'évaluation des objectifs se fait par le formateur, pendant la formation avec les exercices pratiques, les interactions et les mises en situation pratiques.

Le formateur complète un livret d'évaluation selon une grille de compétences précise.

Lieu : 61/69 rue Camille Pelletan
Espace Emeraude
33150 Cenon

Contenu de la formation

21h Etablir son bilan social

Définitions, cadre juridique et enjeux

- Cadre juridique et contenu du bilan social, les différentes rubriques, importance et enjeux : rendre visible la politique RH de l'entreprise
- Communiquer le bilan social aux différents destinataires : les IRP, les délégués syndicaux, les actionnaires, les salariés, l'inspection du travail

Les principaux indicateurs utilisés en ressources humaines

- Effectifs : différents types, structures des âges, les différents types de pyramides des âges entrées-départs, turn-over, analyse des motifs de départ, les tableaux d'effectifs et d'absentéisme
- Rémunérations : salaires et appointements, rémunérations diverses, avantages en nature, charges sociales, masse salariale
- Gestion prévisionnelle des effectifs : recrutement, compétences, qualification
- Égalité hommes-femmes : les mesures de suivi obligatoires en matière d'égalité Hommes-Femmes
- Travail : absences (rémunérées, non rémunérées), congés, maladies
- Accidents du travail : taux de fréquence, taux de gravité
- Les nouvelles règles relatives à la pénibilité du travail et les indicateurs et tableaux de suivi obligatoires
- Formation : suivi du plan, les différents indicateurs d'évaluation de la formation
- Choisir les indicateurs pertinents en fonction de l'entreprise

Collecter l'information, la mettre en forme et l'analyser

- Recensement et collecte des données, les sources d'information internes et externes
- Centralisation et synthèse
- Exploitation des données :- construire un tableau de bord pertinent- présenter le résultat d'une mesure
- Analyser les résultats :- suivre une évolution dans le temps- comparer avec les entreprises de la branche

Élaborer ses tableaux de bord et son bilan social

- Grandes étapes de la construction d'un tableau de bord
- Choisir les indicateurs pertinents, définir les seuils, les objectifs
- Traduire en indicateurs de performance la politique RH de l'entreprise

Communiquer autour du bilan social

14h Elaborer une démarche RSE

S'approprier les principes et les enjeux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises

- Le développement durable
- Les constats économiques et sociaux à l'échelle de la planète
- Les grandes étapes de la prise de conscience : les catastrophes naturelles et provoquées par l'homme, le réchauffement climatique, la diminution des réserves en énergies fossiles et l'augmentation des coûts des énergies
- Les événements politiques dans le domaine du développement durable
- Les trois axes du développement durable : économique, social, environnemental
- La norme 26000, cadre de la Responsabilité Sociétale des Entreprises
- Les 7 principes de la RSE

Réaliser un diagnostic Responsabilité Sociétale des Entreprises

- La responsabilité sociale et territoriale de l'organisme : le niveau interne : égalité de traitement, préservation, accès à la santé, dialogue social, préservation de la vie privée...le niveau local et territorial : l'ancrage territorial, le développement de la démocratie...
- La responsabilité environnementale de l'organisme
- La responsabilité économique de l'organisme

Construire une politique RSE selon les quatre axes de la RSE

- Les éléments constitutifs d'une politique : les instances et leurs missions, l'engagement de la direction et les axes stratégiques

La définition de la politique

Contenu de la formation

Décliner la politique sous forme d'un programme d'actions

- La formalisation de fiches-projet
- La mise en place de groupes de travail thématiques

Suivre le programme d'actions et pérenniser la démarche

- La définition d'indicateurs en lien avec le programme d'actions
- Le baromètre développement durable de l'institution
- Les ressources pour le suivi

14h Piloter une démarche QVCT et prévenir les risques psychosociaux

Les repères législatifs

- L'ANI du 19 juin 2013 sur la «Qualité de vie au travail»
- L'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail
- Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La prévention des risques psychosociaux (RPS)

- Risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
- Conséquences et enjeux des risques psychosociaux

La QVCT : de quoi parle-t-on ?

- Les conditions et le contenu du travail
- La participation des salariés
- Le management du travail
- L'égalité professionnelle
- Le télétravail
- L'usure professionnelle
- L'équilibre vie privée / vie professionnelle

Conduire une démarche « Qualité de vie et des conditions de travail »

- La conception et le pilotage
- Le diagnostic et les choix d'expérimentation
- L'expérimentation et l'évaluation
- La pérennisation et le déploiement

Les fiches-outils de la démarche « QVCT »

