



FORMATION HAPPY@WORK QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

T A R I F S 2 0 2 2 - 2 0 2 3



**#Tous
Concernés**

LÉGISLATION

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'ENTREPRISE ?

L'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité.

Selon les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Il s'agit là d'une obligation de résultats.

Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Les actions de prévention des risques professionnels
- **Des actions de formation**
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans l'obligation générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

En tant qu'employeur, il faut prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés comme l'expliquent les **articles L 4121-1 à 5 du code du travail**. L'employeur a également une obligation de prévention des agissements de **harcèlement moral** et des agissements de **harcèlement sexuel**, des comportements considérés comme une forme de violence pour les travailleurs les subissant et faisant partie des risques psychosociaux.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour obtenir un changement des circonstances et une amélioration des situations existantes. La mise en conformité ne suffit pas. Il est impératif de

parvenir à l'effet escompté. En France, la jurisprudence considère qu'il s'agit d'une obligation de sécurité de résultats et pas uniquement de moyens.

Le code du travail énonce à l'article L. **4121-2** 9 principes généraux de prévention qui constituent un cadre sur lequel l'employeur doit s'appuyer pour mettre en place une démarche de prévention (**article L. 4121-1**) adaptée aux situations qui peuvent se présenter dans l'entreprise.

Les voici :

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- Combattre les risques à la source
- Réfléchir à l'ergonomie des postes
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Rendre le travail moins dangereux
- Planifier les actions de prévention
- Prendre des mesures de protection collective

Cadre légal de la QVT

Le point de départ structurant sur la question du cadre légal de la QVT (**qualité de vie au travail**) réside dans l'**obligation** générale de prévention des risques.

En ce qui concerne la sécurité du travailleur, de nombreux dispositifs législatifs l'encadrent, comme la sécurité incendie, ou encore le droit de retrait. D'autres aspects qui contribuent à participer à la qualité de vie au travail sont également traités par la loi de manière très explicite, comme le harcèlement, ou certaines obligations en termes de formation. Le cadre juridique est cependant plus évasif en ce qui concerne la reconnaissance des préjudices moraux liés au stress par exemple. Les lois traitent peu ces sujets, et c'est davantage dans la jurisprudence qu'un cadre légal se dessine.

LÉGISLATION

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'ENTREPRISE ?

Une obligation incite les entreprises à s'emparer du sujet de la qualité de vie au travail dans le cadre de leurs accords issus des négociations sociales. Si les obligations de négocier portaient initialement sur des thèmes relatifs au travail (pénibilité, seniors, égalité professionnelle homme/femme), avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, les thématiques ont été étendues à celles liées à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

L'accord indique également les moyens à mobiliser pour mettre en œuvre une politique de Qualité de Vie au Travail (QVT) en adéquation avec la vision commune des partenaires sociaux. Il s'agit de leviers que l'entreprise doit mobiliser pour agir, entre autre, sur l'ensemble des « *éléments descriptifs destinés à faciliter l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social* » proposés tout au long de l'accord.

Parmi eux :

Accompagner les équipes de direction et le management » notamment à travers des actions de sensibilisation ou de formation (article 16) ;

Sensibiliser, former, et associer les institutions représentatives du personnel (article 18) ;

Télé-travail droits et obligations

L'ordonnance du 22 septembre 2017, la loi pour le renforcement du dialogue social (LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018) et La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir

professionnel ont fait évoluer les conditions du recours au télétravail. De façon générale, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe. En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le télétravail peut être imposé par l'employeur sans l'accord des salariés.

La menace d'une épidémie est une circonstance exceptionnelle permettant d'imposer le télétravail au salarié sans son accord (article L. 1222-11 du code du travail). Il s'agit alors d'un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Qu'il s'agisse de répondre à une obligation exceptionnelle comme durant la pandémie de COVID-19, qu'il s'agisse de répondre au besoin d'aménagements des conditions de travail de certains salariés (salariés handicapés par exemple), ou qu'il s'agisse simple de favoriser le bien-être des collaborateurs, le télé-travail constitue aujourd'hui un enjeu majeur dans les processus de fonctionnement de l'entreprise. Voilà pourquoi ses modalités de mise en place doivent être parfaitement acquises par les salariés et les managers.



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
Jeux de rôles
Exercices test
Evaluation des besoins avant formation
Attestation à chaud
...

Méthodes d'évaluation :

- Le participant effectuera un test de positionnement pour l'évaluation de ces connaissances.
- Nous lui remettrons une attestation de fin stage ainsi qu'un cahier didactique.

Notre Centre de formation est

« Handiaccueillant » : adapté aux personnes en situation de Handicap.

Formateurs experts :

- Nos responsables pédagogiques et formateurs sont des experts reconnus dans leurs métiers.

Service pédagogique

Mr Nathanel KRIEF

Tél : 01.80.87.83.28

Mail : n.krief@reseau-rse.com

Joignable de 10h à 12h et de 14h à 17h Joignable de 10h à

Votre contact commercial :

Mme Stéphanie DUMOND

Tél : 01.80.87.55.92

Mail : s.dumond@reseau-rse.com

Votre contact technique :

Mme Laurence AZOULAY

Tél : 01.80.87.83.30

Mail : log.cr2eformation@reseau-rse.com



LES OBJECTIFS

De plus en plus d'enquêtes et de travaux de recherches 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.



**PRÉVENIR LES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX**



**MAITRISER LE CADRE LÉGAL LIÉ À
LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET
À LA PROTECTION DES SALARIÉS**



**AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL DES
COLLABORATEURS**



**APPRÉHENDER LES MOYENS À
MOBILISER POUR METTRE EN
OEUVRE UNE POLITIQUE QVT**



**INTÉGRER LE TÉLÉTRAVAIL AU
COEUR DES PROCESSUS DE
FONCTIONNEMENT**



**APPRÉHENDER LES ENJEUX DU
TÉLÉTRAVAIL POUR LES SALARIÉS
ET LES MANAGERS**

La santé de toute organisation dépend de celle de ses effectifs

Cette formation est l'occasion de bien clarifier la notion de risques psychosociaux, le cadre légal et les facteurs de risques. 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.

**#Tous
Concernés**



FORMATION À DISTANCE

Modalités et durée d'accès

Cette formation peut être financée 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

- ★ Décoder les mécanismes de souffrance au travail
- ★ Identifier les atouts et les faiblesses de son organisation
- ★ Définir un plan d'action
- ★ Trouver des solutions pour améliorer la qualité de vie au travail
- ★ Renforcer votre responsabilité sociétale
- ★ Cadre légal, législation et risques encourus par l'employeur
- ★ Définir le cadre légal du télétravail, ses avantages et ses modalités de mise en œuvre
- ★ Distinguer les droits et devoirs de chacun

Public visé :

- Employeurs privés et publics
- Toute personne amenée à intervenir dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail,
- Spécialistes de la santé au travail, membres du CHSCT, responsables hygiène et sécurité, managers, responsables d'équipe, RH, etc.

Pré-requis :

- Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Délais d'accessibilité :

- Durée estimée d'un mois

Nombre max de stagiaires :

- De 1 à 1000 stagiaires

De 1 à 4 participants : 1090 € HT
De 5 à 11 participants : 520 € HT
De 12 à 20 participants : 290 € HT

Durée : 7H



FORMATION EN E-LEARNING

Modalités et durée d'accès

Cette formation peut être financée 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

- ★ Décoder les mécanismes de souffrance au travail
- ★ Identifier les atouts et les faiblesses de son organisation
- ★ Définir un plan d'action
- ★ Trouver des solutions pour améliorer la qualité de vie au travail
- ★ Renforcer votre responsabilité sociétale
- ★ Cadre légal, législation et risques encourus par l'employeur
- ★ Définir le cadre légal du télétravail, ses avantages et ses modalités de mise en œuvre
- ★ Distinguer les droits et devoirs de chacun

Public visé :

- Employeurs privés et publics
- Toute personne amenée à intervenir dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail,
- Spécialistes de la santé au travail, membres du CHSCT, responsables hygiène et sécurité, managers, responsables d'équipe, RH, etc.

Délais d'accessibilité :

- Durée estimée d'un mois

Pré-requis :

- Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Nombre max de stagiaires :

- De 1 à 1000 stagiaires



« Suivi personnalisé durant la formation pour accompagner les participants et répondre aux différentes questions » + « mise à disposition de fiches techniques »

De 1 à 4 participants : 680 € HT
De 5 à 11 participants : 280 € HT
De 12 à 20 participants : 140 € HT

Durée : 7H

FORMATION EN PRÉSENTIEL

Modalités et durée d'accès

Cette formation peut être financée 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

- ★ Décoder les mécanismes de souffrance au travail
- ★ Identifier les atouts et les faiblesses de son organisation
- ★ Définir un plan d'action
- ★ Trouver des solutions pour améliorer la qualité de vie au travail
- ★ Renforcer votre responsabilité sociétale
- ★ Cadre légal, législation et risques encourus par l'employeur
- ★ Définir le cadre légal du télétravail, ses avantages et ses modalités de mise en œuvre
- ★ Distinguer les droits et devoirs de chacun



Public visé :

- Employeurs privés et publics
- Toute personne amenée à intervenir dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail,
- Spécialistes de la santé au travail, membres du CHSCT, responsables hygiène et sécurité, managers, responsables d'équipe, RH, etc.

Pré-requis :

- Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Délais d'accessibilité :

- Durée estimée d'un mois

Nombre max de stagiaires :

- De 1 à 1000 stagiaires

De 1 à 4 participants : 1090 € HT
De 5 à 11 participants : 520 € HT
De 12 à 20 participants : 290 € HT

Frais déplacement + hébergement en sus

Durée : 7H



CR2E SENSIBILISATION ET FORMATION - SANTÉ TRAVAIL SERVICES

126 Avenue du Général Leclerc

92100, Boulogne-Billancourt

SIREN: 827 484 064 00023

APE : 8559A

01.80.87.55.92

WWW.RESEAU-RSE.COM

CR2E.FORMATION@RESEAU-RSE.COM