



OCCITANIE

Formations

CATALOGUE
2018/2019

Une offre de service
sur le thème des
conditions de travail
à destination des
partenaires sociaux



ÉDITO

Les conditions de travail représentent un champ complexe, vaste, en perpétuelle évolution du fait des nouvelles politiques publiques dans le domaine du travail mais également du fait de l'évolution des entreprises (nouveaux outils, changements d'organisation, ...) et de leurs enjeux de compétitivité.

Le travail est au cœur du dialogue social. La connaissance des nouvelles thématiques liées aux conditions de travail, l'appréhension de leurs enjeux, des méthodes pour les investir nécessitent un outillage spécifique. Apporter aux partenaires sociaux des repères méthodologiques sur ses champs de compétences constitue un objectif prioritaire de l'Aract, association paritaire du réseau Anact-Aract.

Pour répondre aux besoins d'outillage que les partenaires sociaux de l'Aract expriment régulièrement et aux demandes adressées à l'Aract par divers niveaux des acteurs du paritarisme, nous avons formulé une offre de service présentée dans ce document.

Notre volonté ici est d'apporter des repères méthodologiques, proposer des lieux de débat, d'échanges pour éclairer les acteurs dans leur positionnement sur les thématiques en lien avec les conditions de travail, tout en garantissant une neutralité dans les contenus apportés conformément à la posture équidistante de l'Aract.

Le président et le vice-président de l'Aract



MODE D'EMPLOI ET OFFRE DE SERVICE

INTRODUCTION

L'Aract intervient dans les entreprises dans une logique d'expérimentation, d'innovation, de capitalisation et de transfert sur des méthodes et des démarches pour mieux comprendre et agir sur les problématiques liées aux condi-

tions de travail. Conformément à sa structure paritaire, elle a pour objectif de mettre ces matériaux au service des partenaires sociaux. C'est la logique de l'offre de service proposée ici.

PRINCIPE

Cette offre de service vise à outiller les partenaires sociaux sur différentes thématiques relatives aux conditions de travail pour :

• Leur permettre de s'approprier :

- les enjeux des thématiques proposées,
- des repères pour mieux les appréhender,
- des apports sur les démarches que peuvent engager les entreprises,
- le rôle des acteurs dans ces démarches.

• Leur permettre de se positionner et d'agir sur ces thématiques.

MODALITÉS

• Une offre à la carte :

Pour chaque thème, vous est proposé :



Une séance de sensibilisation de 2 heures permettant d'acquérir des repères sur la thématique abordée.



Une session de formation d'une journée pour aller plus loin dans la connaissance du thème et des démarches pour l'action

- Il vous est également proposé la possibilité de construire un parcours à la carte combinant différents modules proposés.
- Cette offre peut également se décliner à l'occasion de manifestations, colloques, formations organisés par les partenaires sociaux.

♦ Une offre sur-mesure dans la constitution des groupes

Groupes inter-organisations :

- paritaires : CPRI, commissions paritaires locales, observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social, COPIREF, etc.
- regroupant plusieurs organisations de salariés ou plusieurs organisations d'employeurs,

Groupes intra-organisations syndicales de salariés ou d'employeurs.

A QUI S'ADRESSE CETTE OFFRE DE SERVICE ?

♦ **Aux administrateurs de l'Aract** et de tout organisme intervenant dans le champ du travail,

♦ **Aux responsables des organisations syndicales de salariés et d'employeurs**, leurs formateurs, etc.

♦ **Aux mandataires des organisations syndicales de salariés et d'employeurs**, représentants du personnel, représentants de la direction.

L'Aract est un organisme de formation professionnelle continue
numéro de déclaration d'existence n°

CONDUIRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

1. La Qualité de Vie au Travail, levier de la performance des entreprises.....	9
2. La gestion des parcours professionnels.....	10
3. Egalité professionnelle.....	11
4. Management du travail.....	12

PROMOUVOIR LA SANTÉ AU TRAVAIL

5. La prévention des risques professionnels.....	14
6. La prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle.....	15
7. La prévention des risques psychosociaux.....	16
8. La prévention des troubles musculo squelettiques.....	17
9. Travail et Maladies Chroniques Évolutives.....	18

BIEN ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

10. Conduite de projet d'investissement.....	20
11. Travail et numérique.....	21
12. Appui aux relations sociales.....	22

CONDUIRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LEVIER DE LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES

Les partenaires sociaux ont signé en juin 2013 l'Accord National Interprofessionnel « *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* ». Pour les négociateurs de l'accord, la qualité de vie au travail est un facteur clé de l'engagement des salariés (de la créativité, de l'innovation...) et de la performance des entreprises.

Depuis 2016, la qualité de vie au travail représente une dimension clé du Plan Régional Santé Travail (PRST) et des ordonnances travail de 2017. Aujourd'hui la qualité de vie au travail commence à s'imposer comme un objet de négociation. Quels enjeux pour les entreprises ? Comment peuvent-elles s'y prendre et quelle place pour les partenaires sociaux ?

La QVT en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur la QVT

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux de la QVT
- De quoi parle-t-on ?
- La négociation sur la QVT dans le cadre de la loi Rebsamen et des ordonnances travail.

Agir sur la QVT



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche QVT

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux de la QVT
- De quoi parle-t-on ?
- La négociation sur la QVT dans le cadre de la loi Rebsamen et des ordonnances travail
- Les principes d'une démarche QVT : les enseignements des expérimentations menées (clusters paritaires et actions collectives)
- Zoom sur les espaces de discussion

LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

GPEC, formation, égalité professionnelle, plan séniors, compte personnel d'activité, ... Les objets de négociation sur les parcours professionnels sont nombreux et viennent de faire l'objet d'un regroupement dans le cadre de la loi Rebsamen. Les enjeux sont importants, il s'agit d'inviter les entreprises à anticiper les mutations de leur environnement et à sécuriser l'employabilité, les parcours professionnels des salariés. Cela nécessite d'appréhender les évolutions de l'environnement et d'avoir une bonne connaissance des caractéristiques des salariés de l'entreprise (âge, genre, compétences, état de santé, etc.) pour définir des actions adaptées à la situation de l'entreprise.

Quels sont les enjeux d'une démarche GPEC ? Comment prendre en compte les questions d'égalité professionnelle et de gestion des âges dans ces démarches ? Quels rôles des partenaires sociaux sur ces sujets ?

La gestion des parcours en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur les démarches de gestion des parcours professionnels

♦ Programme :

- Définition et enjeux de la gestion des parcours
- Quels outils mobiliser ?
- Zoom sur l'égalité professionnelle et la gestion des âges

Agir sur la gestion des parcours



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de gestion des parcours professionnels

♦ Programme :

- Définition et enjeux de la gestion des parcours (GPEC)
- Enjeux spécifiques et cadre réglementaire sur l'égalité professionnelle et la gestion des âges
- Le rôle des acteurs

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les lois de 2011 et 2012 ont permis une importante dynamique de négociation en faveur de l'égalité professionnelle. Les entreprises ont ainsi mis en place des plans d'actions permettant de réduire les inégalités, représentant ainsi une opportunité pour améliorer les situations de travail de tous, femmes et hommes. L'intégration de cet enjeu dans les négociations sur la Qualité de Vie au Travail permet de poursuivre dans cette voie en enrichissant les diagnostics et les plans d'actions par une approche plus intégrée des différentes thématiques.

Comment réaliser un diagnostic sur les situations des femmes et des hommes ? Comment analyser les résultats ? Comment utiliser ces informations pour alimenter les autres champs : GPEC, prévention des risques professionnels, articulation vie privée/vie professionnelle ? Comment construire un plan d'actions répondant aux caractéristiques et aux besoins de l'entreprise ?...

L'égalité professionnelle en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur les écarts de situations entre les femmes et les hommes, en comprendre les causes.

♦ Programme :

- Les enjeux de l'égalité professionnelle
- Définitions, rappel des obligations réglementaires,
- Comment comprendre les écarts entre les situations des femmes et des hommes

Agir sur l'égalité professionnelle



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'analyser les données, de comprendre la cause des écarts et de proposer des actions

♦ Programme :

- Le modèle d'analyse du réseau Anact-Aract
- Analyser les données quantitatives et qualitatives
- Intégrer ces données aux autres négociations
- Construire un plan d'actions et le suivre

LE MANAGEMENT DU TRAVAIL

L'approche par le « management du travail » développée par le réseau Anact-Aract renvoie à des modalités organisationnelles et à des pratiques de management qui permettent « un travail bien fait », la mise en œuvre des compromis nécessaires à la réalisation du travail et apportant soutien et ressources aux individus et aux collectifs de travail.

Comment, dans le contexte de mutation des entreprises, l'encadrement de proximité joue-t-il à la fois son rôle de relais et de diffusion des normes de production et de management d'une part, et assure une fonction de reconnaissance, de soutien et de régulation d'équipe qui participe à l'amélioration des conditions de travail, d'autre part ? Comment repositionner la fonction d'encadrement sur des activités d'organisation du travail et de régulation des tensions inhérentes au travail ? Quel rôle des partenaires sociaux sur ce sujet ?

Le management du travail en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur l'approche par « le management du travail »

♦ Programme :

- Les enjeux du management du travail
- Comprendre le modèle du « management du travail » : principes clés et composantes du management du travail
- Analyse de l'activité de management propice à la QVT

Agir sur le management du travail



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de « management du travail »

♦ Programme :

- Comprendre le modèle du « management du travail »
- Identifier les modalités de développement des pratiques de management répondant à la fois aux enjeux de performance et de QVT
- Les outils mobilisables
- Le rôle des acteurs



PROMOUVOIR LA SANTÉ AU TRAVAIL

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les entreprises ont depuis 2001 l'obligation d'évaluer leurs risques professionnels. Aujourd'hui toutes n'ont pas réalisé leur document unique ou peinent à le mettre à jour alors que les enjeux de santé au travail restent prégnants. Pourtant il s'agit d'un véritable outil de pilotage de la prévention des risques professionnels. Comment les entreprises peuvent-elles mettre en place de telles démarches en y intégrant les questions d'organisation du travail ? Quels acteurs mobiliser ? Comment passer de l'évaluation des risques à la prévention durable ? Quel rôle pour les partenaires sociaux ?

La prévention des risques professionnels en 3 points



• Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur les enjeux et les démarches de prévention

• Programme :

- Pourquoi réinterroger la prévention aujourd'hui ?
- De quoi parle-t-on ?
- Quelle démarche pour évaluer et prévenir les risques professionnels ?

Agir sur la prévention des risques professionnels



• Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de prévention des risques professionnels

• Programme :

- Comprendre les enjeux de santé au travail
- De quoi parle-t-on ?
- Les principes d'une démarche de prévention durable
- Les outils mobilisables
- Le rôle des acteurs

LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE

La pénibilité et la prévention de l'usure sont depuis plusieurs années des sujets incontournables. Mise sur le devant de la scène avec les différentes réformes des retraites et l'évolution du cadre réglementaire, la prévention de la pénibilité est devenue une priorité pour les politiques publiques (négociation et compte personnel de prévention, qualité de vie au travail...). Par ailleurs, le vieillissement démographique, l'allongement de la vie professionnelle, les mutations du travail, les problématiques de désinsertion professionnelle obligent les entreprises à mener une véritable réflexion sur le vieillissement actif et en bonne santé.

Comment les entreprises peuvent-elles agir sur la prévention de l'usure professionnelle ? Quels outils mobiliser ? Quel rôle des partenaires sociaux ?

La prévention de la pénibilité en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur la pénibilité et l'usure professionnelle

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux de la pénibilité
- De quoi parle-t-on ?
- Des exemples d'entreprise

Agir sur la prévention de la pénibilité



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de prévention de la pénibilité et d'usure professionnelle

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux
- De quoi parle-t-on ?
- Les principes d'une démarche de prévention
- Les outils mobilisables
- Le rôle des acteurs

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La prévention des risques psychosociaux (RPS) reste aujourd'hui une actualité pour les entreprises, du fait de leur obligation d'intégrer ce risque dans leur document unique mais également des mutations induisant des tensions au sein des équipes (changements techniques, pression de leur environnement, etc) et des modes d'organisation et de management. Comment les entreprises peuvent-elles appréhender ce sujet ? Comment passer du diagnostic sur les facteurs de tensions à des actions opérationnelles d'amélioration ? Comment interroger l'organisation du travail au-delà des situations individuelles ? Quel rôle des partenaires sociaux ?

La prévention des risques psychosociaux en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur la prévention des RPS

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux des RPS
- De quoi parle-t-on ?
- Des repères pour analyser les tensions

Agir sur la prévention des risques psychosociaux



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de prévention des RPS

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux
- De quoi parle-t-on ?
- Les principes d'une démarche de prévention
- Les outils mobilisables
- Le rôle des acteurs

LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES

Les troubles musculo squelettiques (TMS) représentent encore aujourd'hui la première cause de maladie professionnelle en France. Ce sujet constitue une priorité pour les acteurs institutionnels de la prévention qui se mobilisent depuis plusieurs années sur la prévention des TMS. Pourtant les entreprises ont encore de vraies difficultés pour appréhender cette problématique du côté de l'organisation du travail.

Comment repérer dans l'organisation du travail les facteurs à l'origine de TMS ? Comment favoriser une démarche durable de prévention des TMS ? Quel rôle des partenaires sociaux dans ces démarches ?

La prévention des TMS en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur la prévention des TMS

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux des TMS
- De quoi parle-t-on ?
- Les facteurs de risques

Agir sur la prévention des TMS



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de prévention des TMS

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux
- De quoi parle-t-on ?
- Les principes d'une démarche de prévention des TMS
- Les outils mobilisables
- Le rôle des acteurs

TRAVAIL ET MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES

Les maladies chroniques évolutives (MCE) sont souvent un facteur d'exclusion du monde professionnel ; les organisations du travail peinent à prendre en compte les variabilités individuelles nécessaires (fatigue, prise de traitements), les managers ne parviennent pas toujours à intégrer ces paramètres (arrêts de travail, équité de la charge) dans la répartition quotidienne du travail. Aujourd'hui intégrées dans le Plan Santé Travail et le Plan Cancer, les MCE sont devenues, dans les politiques publiques comme dans les entreprises, un sujet prioritaire qui vise à maintenir en emploi les salariés concernés tout en améliorant les conditions de travail de tous. Qu'entend-on par MCE ? Quels outils et démarche pour agir ? Quel rôle des partenaires sociaux ?

Le maintien en emploi des salariés atteints de MCE en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur la thématique Travail et MCE

♦ Programme :

- Les enjeux à investir la thématique Travail et MCE
- Qu'entend-on par MCE ?
- Quelle approche pour les entreprises ?

Construire une stratégie pour le maintien en emploi des salariés atteints de MCE



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de maintien en emploi de salariés atteints de MCE

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux
- De quoi parle-t-on ?
- Les principes d'une démarche de maintien en emploi des salariés atteints de MCE
- Les outils mobilisables
- Le rôle des acteurs

**BIEN
ACCOMPAGNER
LES
CHANGEMENTS**

CONDUITE DE PROJET D'INVESTISSEMENT

Les entreprises ont toujours des difficultés à prendre en compte les dimensions du travail à l'occasion de leurs projets d'innovation et de transformation alors même que leur intégration en conception participe à la performance du projet.

Comment anticiper les changements à venir dans l'entreprise et leurs impacts sur les conditions de travail, sur le matériel, l'équipement ou les locaux ? Quelle conduite de projet mettre en œuvre pour les anticiper ? Comment faire participer les acteurs concernés par ces changements ? Quels outils mobiliser pour simuler le travail futur ? Quel rôle des partenaires sociaux ?

La conduite de projet d'investissement en 3 points



❖ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur la conduite de projet d'investissement

❖ Programme :

- Comprendre les enjeux de la conduite de projet d'investissement
- L'analyse des besoins et de l'existant
- Le processus de conduite de projet

Agir sur la conduite de projet d'investissement



❖ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir dans une démarche de conduite de projet d'investissement

❖ Programme :

- Comprendre les enjeux
- De quoi parle-t-on ?
- Les principes d'une démarche de conduite de projet
- Les outils de simulation du travail
- Le rôle des acteurs

TRAVAIL ET NUMÉRIQUE

La transformation numérique est reconnue comme un enjeu majeur pour l'économie et le développement de l'emploi. La digitalisation de nombreuses activités entraîne une transformation importante et parfois radicale des modalités de travail. Elle concerne la grande majorité des entreprises, impacte de nombreux métiers bouleversant le contenu, l'organisation et les relations de travail. En effet sur le champ du travail les outils numériques offrent d'immenses possibilités techniques et selon les cas, ils peuvent soit être un levier d'efficacité et de qualité de vie au travail, soit au contraire, apparaître comme une contrainte, s'avérer une source de tension pour la réalisation du travail.

Quels impacts du numérique sur le travail et son organisation ? Comment accompagner les acteurs et notamment le management ? Comment faire de la révolution numérique un levier pour la qualité de vie au travail ? Quelle rôle des partenaires sociaux sur ce sujet ?

Travail et numérique en 3 points



♦ Objectifs pédagogiques :

- Avoir des repères sur le lien entre travail et numérique

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux du numérique dans les entreprises
- Les impacts du numérique sur le travail
- Des repères pour poser le débat dans l'entreprise

Agir sur la thématique travail et numérique



♦ Objectifs pédagogiques :

- Être capable d'agir sur le lien entre travail et numérique

♦ Programme :

- Comprendre les enjeux du numérique dans les entreprises
- Les impacts du numérique sur le travail
- Les principes d'une démarche qui permette d'agir sur une meilleure intégration du numérique dans l'organisation du travail
- Les outils mobilisables

APPUI AUX RELATIONS SOCIALES

Des entreprises rencontrent des épisodes de crises majeures qui peuvent prendre la forme de conflit collectif ouvert mais plus régulièrement d'une dégradation du climat social et de conflits larvés très difficiles à appréhender.

Or qualité du dialogue social et des relations sociales est un élément clé de la compétitivité et de la performance des entreprises. Il apparaît donc nécessaire d'apporter un appui à la résolution de ces crises.

Le dispositif « appui aux relations sociales » propose une démarche pour la résolution de ces situations dégradées.

En quoi consiste cet appui ? Comment le mobiliser ? Quel rôle les partenaires sociaux occupent-ils dans ce dispositif ?

Le dispositif « appui aux relations sociales » en 3 points



► Objectifs pédagogiques :

- Connaître ce dispositif et savoir à quelles situations d'entreprise, il peut répondre

► Programme :

- Comprendre les principes de ce dispositif
- Appréhender la démarche utilisée
- Des exemples d'entreprise

FICHE CONTACT

FORMATION 2018-2019

Je suis intéressé(e) par la thématique suivante :

Choix du module :

Sensibilisation ☐



Formation ☐



Merci de me contacter aux coordonnées suivantes :

Mme ☐ M. ☐ Prénom Nom

Organisation

Fonction

Adresse

Code Postal Ville

Tél. Fax

Courriel @

FICHE CONTACT À RENVoyer PAR MAIL À :

Site de Toulouse
a.courtet@anact.fr
05 62 73 74 15

Site de Montpellier
n.poupelier@anact.fr
04 99 52 61 43



OCCITANIE

Siège social de Toulouse

25 rue Roquelaine

31000 Toulouse

05 62 73 74 10 - occitanie@aract.fr

Établissement de Montpellier

Le Phénix - Bâtiment 9 - Le millénaire

1350 Avenue Albert Einstein - 34000 Montpellier

04 99 52 61 40 - occitanie@aract.fr

occitanie.aract.fr

