



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUELLE STRATÉGIE SOCIALE ?

Au-delà des obligations légales et de leur évolution, le champ du dialogue social a une légitimité particulière dans les établissements privés non lucratifs qui portent une vocation sociale et solidaire dans leurs choix et leur fonctionnement. Comment traduire cette vocation dans une stratégie sociale contributive au projet d'établissement, comment faire des négociations annuelles obligatoires (NAO) un temps fort qui alimente les enjeux de qualité de vie au travail

(QVT) et d'égalité professionnelle ? Enfin, comment en évaluer la pertinence et la mise en œuvre dans les pratiques professionnelles ?

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de définir leur stratégie sociale, de négocier en conséquence sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, puis de décliner ces orientations dans les pratiques professionnelles.

## OBJECTIFS

- Clarifier les enjeux de la qualité de vie au travail
- Connaître le cadre légal et réglementaire des négociations sur la qualité de vie au travail et sur l'égalité professionnelle
- Repérer les fondements et les composantes d'une stratégie sociale
- Analyser les modalités de déclinaison de la stratégie sociale sur ces sujets dans les pratiques professionnelles

## CONTENU

### Enjeux de la qualité de vie au travail pour un établissement privé non lucratif

- Facteur de qualité de services aux bénéficiaires et de prévention de la maltraitance
- Effet sur la prévention des risques professionnels
- Éléments d'attractivité et de fidélisation des salariés
- Impact sur le climat social et les relations de travail

### Négociations sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

- Le cadre rénové des relations sociales et des négociations obligatoires
- L'index de l'égalité professionnelle : quelles obligations ?
- Les champs de la négociation

### Opportunité d'une stratégie sociale

- Projet d'établissement : quelle politique sociale ?
- Approche prospective et GPEC : quelle stratégie sociale ?
- Les outils d'analyse et de diagnostic
- Les consultations du CSE sur les orientations et la politique sociale
- Atelier : quels axes stratégiques porteurs de QVT

### Déclinaison dans les pratiques professionnelles et évaluation des impacts

- Intégration dans la posture managériale
- Intégration dans les pratiques professionnelles : exemples
- Données sociales et indicateurs de progrès
- Mesures des effets sur la qualité de service et le climat social



12 octobre 2021



Paris



325€

par personne



1 jour

01 53 98 95 03 – [formation@fehap.fr](mailto:formation@fehap.fr)

## Prérequis

Connaissances relatives au cadre juridique général des relations collectives

## PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs et Responsables des ressources humaines/relations sociales

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Pédagogie interactive alternant :**
- apports théoriques et méthodologiques
  - cas pratiques
  - travaux en sous-groupes
  - échanges et mutualisation

Grille d'auto-évaluation des acquis de la formation

## INTERVENANTS

- Consultante-formatrice en ressources humaines