

Ressources humaines

Les enjeux de la loi Santé du 2 août 2021 : comment prendre en compte les nouveautés pour être en phase avec la nouvelle réglementation ?

1 jour (7h00) | ★★★★★ 4,6/5 | RH-LOISANT | Évaluation qualitative de fin de stage |
Formation délivrée en présentiel ou distanciel ⁽¹⁾

Formations Management & soft skills › Ressources humaines - Formation › Ressources humaines



À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Vous mettre en conformité avec la loi Santé de 2021 et répondre aux exigences sociales.

Niveau requis

Avoir des connaissances en RH.

Public concerné

Salariés du service RH ou du service administratif de gestion, membres du CSE.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence élargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

(1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel * (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes ** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. ** Ratio variable selon le cours suivi.

Programme

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation de la formation

La prévention de la santé au travail et de la désinsertion

- Précisions sur la démarche d'évaluation des risques
- La formation des salariés et de leurs représentants comme moyen de prévention
- La mise en place de mesures de prévention de la désinsertion

La réforme des services de santé au travail et de la gouvernance du système de santé au travail, axée sur la prévention

- Modernisation des services de santé au travail
- Réorganisation de la gouvernance de la prévention et de la santé au travail

L'élargissement de la définition du harcèlement sexuel sur le modèle de la définition pénale

- Un rapprochement des notions d'agissements sexistes et harcèlement sexuel
- Un pas vers une nécessité de sensibiliser aux harcèlements plus généralement ?

La nouvelle formation des membres du CSE ou de la CSST sur la partie Santé Sécurité au Travail

- Une formation approfondie des représentants du personnel
- Une implication plus forte des représentants du personnel dans le suivi réglementaire de la santé des salariés

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Etudes de cas : analyse d'un poste de travail et des enjeux en matière de RPS*
- *Mises en situation : entretiens à partir de rôles prédéfinis (entretiens de mi-carrière par exemple)*
- *Visionnage d'un extrait de film sur les violences et le harcèlement au travail*
- *Expression du groupe : débats / discussions*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz) permettant de valider les compétences acquises
- Bilan oral et évaluation à chaud

Modalités d'évaluation des acquis

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification (M2i ou éditeur)