



With EU Contribution



'Work-Life Management and CSR in the finance sector: a training path to incentivize the social dialogue at company and European level. Focus on Professionals and Managers' - VS/2016/0394

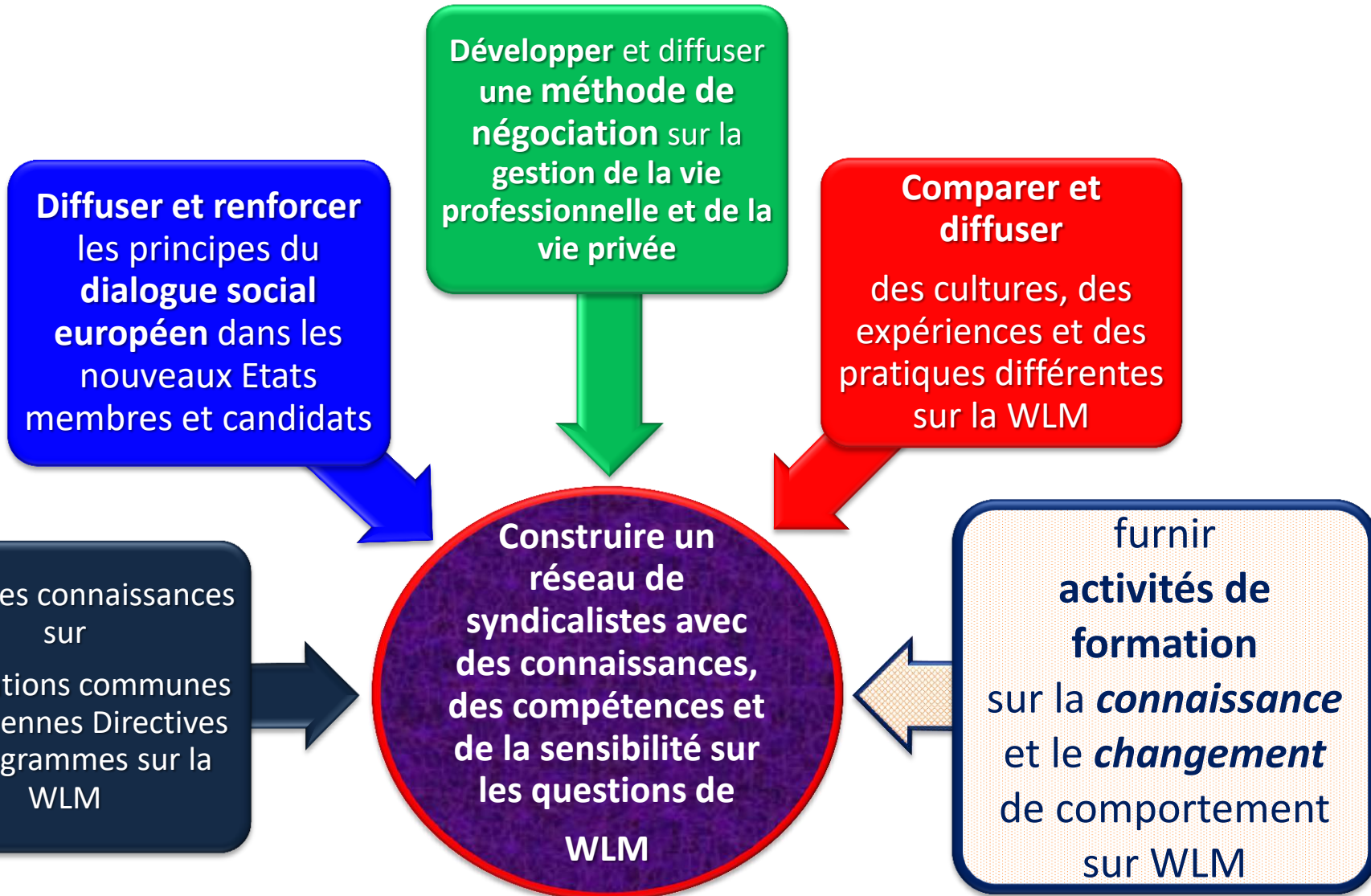
**DE LA FORMATION À LA CONNAISSANCE
À LA FORMATION SUR LE CHANGEMENT**

Paola Vinciguerra

FIRST CISL , National Training Officer



les objectifs du projet





Groupes de travail



Les partenaires ont été divisés en trois groupes de travail:

WG1

Domaine d'investigation:

Mesures de gestion de la vie professionnelle visant à promouvoir l'équilibre entre les travailleurs, la vie et la famille

WG2

Domaine d'investigation:

la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques psychosociaux et le travail

WG3

Domaine d'investigation:

Sujets GT1 et GT2 du point de vue des professionnels et des gestionnaires



Le domaine d'investigation des GT



WGs

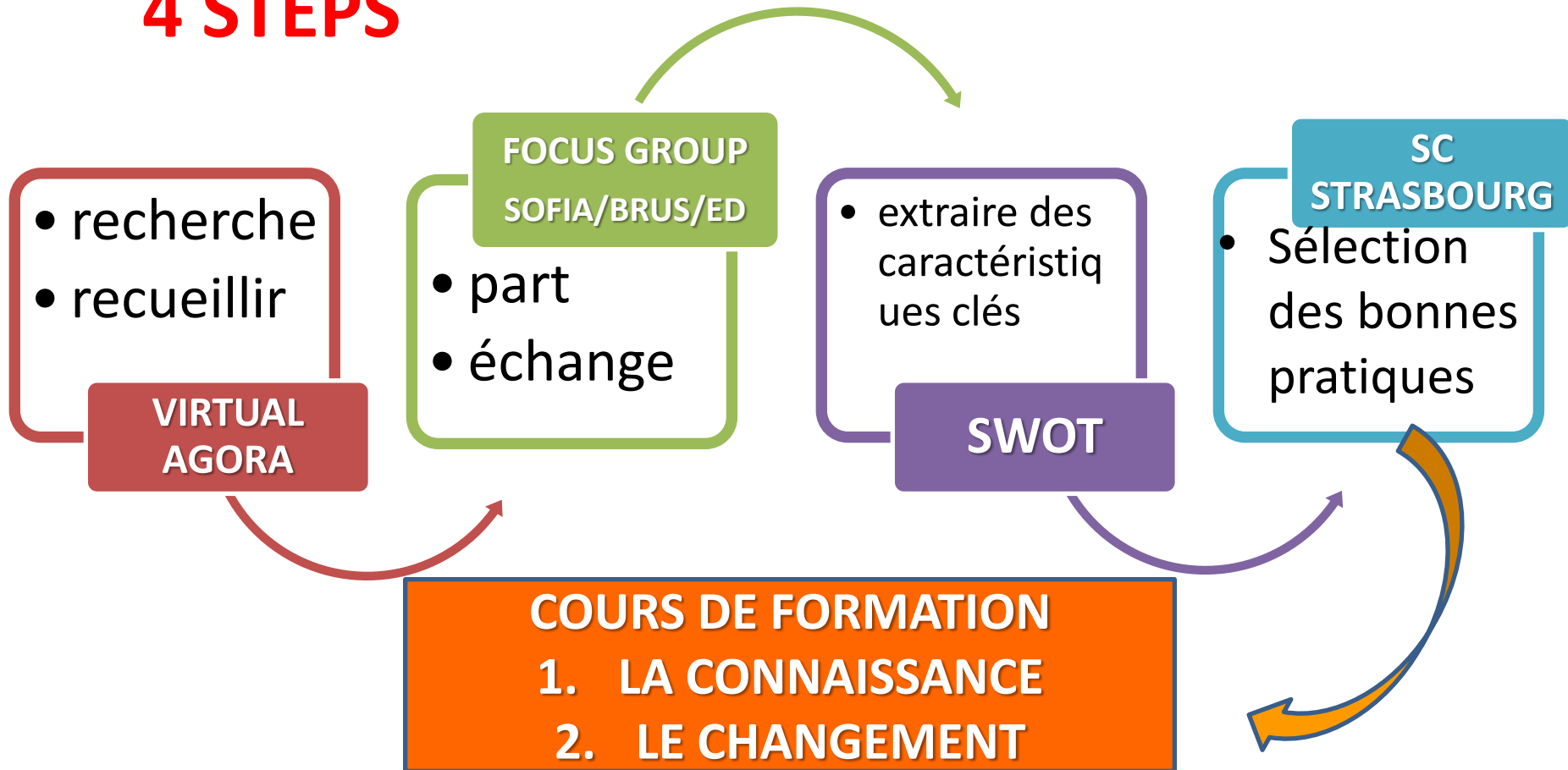
Prise en compte du cadre européen (Directives de l'UE, Résolutions du Parlement européen, Accord-cadre européen de 2004 sur le stress au travail, etc.)

les groupes ont étudié et analysé les lois, les accords nationaux et d'entreprise et le dialogue social



La tâche des GT

4 STEPS





COURS DE FORMATION



Objectifs

Partager les connaissances sur les principes RSE et la transnationalité

Partager et discuter des résultats du travail à distance et des groupes de discussion

Partager les bonnes pratiques des accords nationaux et des accords d'entreprises sur la WLM, la RSE et contre les risques psychosociaux et le stress sur le lieu de travail.

Commencer à sensibiliser les participants à leur rôle d'agents de changement



Objectifs

Analyser et réfléchir sur les besoins des travailleurs

Mettre au point de nouveaux outils méthodologiques et stratégies pour négocier des conventions collectives basées sur le WLM et sur la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail

Fournir aux participants les spécificités de la catégorie P & Ms

Renforcer la sensibilisation des participants sur leur rôle d'agents de changement dans leur propre milieu de travail





La formation sur les connaissances



Groupe cible, méthodologie et contenu des unités

Groupe cible: 22 experts du secteur de la négociation collective dans les négociations avec les principales banques et compagnies d'assurance des 9 pays partenaires du projet

Des méthodes actives et innovantes

Activités des groupes + rapports en plénière et débriefing + débat

Contenu des unités

- Approfondissement des problématiques du projet (world café + 2 experts 'discours + débat)
- Présentation, analyse et débriefing d'experts sur les bonnes pratiques sélectionnées par les GT



La formation sur les connaissances

Units' description



Approfondir des questions de projet (world café + 2 discours d'experts + débat)

Contenu de la parole:

- Aperçu de la réglementation sur les directives européennes et des résultats issus des documents collectés par les GT (Mimmo Iodice, directeur scientifique du projet)
- Les perspectives de WLM dans le cadre du dialogue social européen et de la CE dans le cadre du socle européen des droits sociaux (Marco Cilento, expert de la CES)

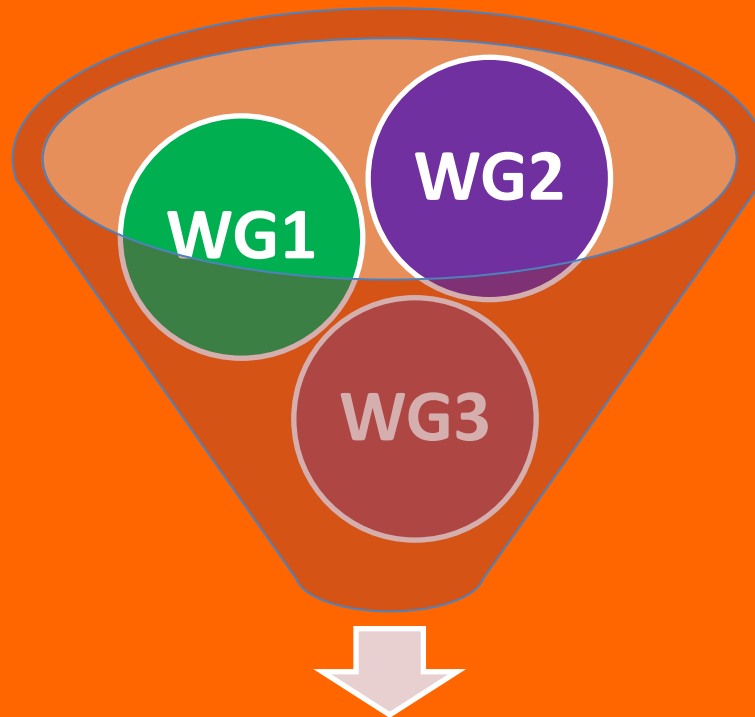


La formation sur les connaissances

Units' description



Bonnes pratiques: présentation, activité des groupes et débriefing des experts





La formation sur les connaissances

Units' description



Bonnes pratiques: présentation, activité des groupes, débriefing des experts
Antonio Masciale + WG1 SWOT + Sabrina Brezzo, First Cisl National Secretary



FAITS SAILLANTS

Turquie - Temps partiel pour les deux parents

Roumanie - 5 jours de congé paternel + 10 s'il suit une formation sur le soin de bébé

Grèce - camps d'été gratuits pour les enfants.

Royaume-Uni - partage du congé parental entre la mère et le père



La formation sur les connaissances

Units' description



Bonnes pratiques: présentation, activité des groupes, débriefing des experts
Paola Vinciguerra + WG2 SWOT + Pav Aktar, UNI Europa P&M

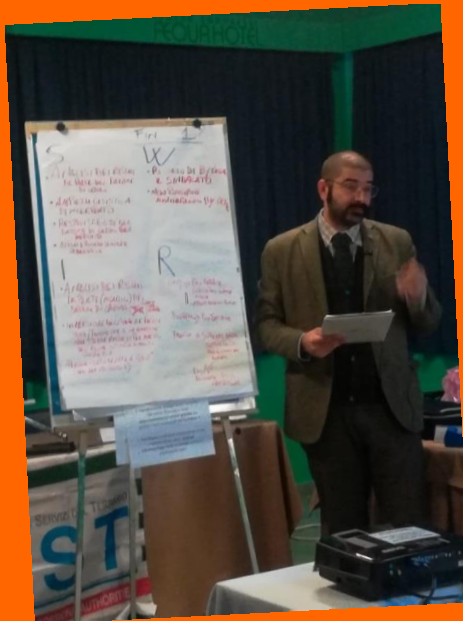
FAITS SAILLANTS

Finlande - droit national: devoir de l'entreprise de démontrer le risque pour la santé et la sécurité des travailleurs

Accord UniCredit - nat: comité paritaire et lien explicite entre le stress lié au travail et les politiques de vente

Suède - loi nat: collaboration active entre les travailleurs et la direction sur la santé et la sécurité

BNPP - Accord Eur: le droit de se déconnecter, d'aider le centre de contact à soutenir les travailleurs





La formation sur les connaissances

Units' description



Bonnes pratiques: présentation, activité des groupes, débriefing des experts
Andrea Paterlini + WG3 SWOT + Tiziano Coco, First Cisl P&M



FAITS SAILLANTS

Turquie - Temps partiel pour les deux parents, un droit et non une concession

Roumanie - 5 jours de congé paternel + 10 s'il suit une formation sur le soin de bébé

Accord UniCredit - nat: comité paritaire et lien explicite entre le stress lié au travail et les politiques de vente

BNPP - Accord Eur: le droit de se déconnecter, d'aider le centre de contact à soutenir les travailleurs



La formation sur les connaissances



RÉSULTATS DU MODULE

Niveau accru de sensibilisation pour la formation sur les compétences théoriques et non techniques

Partage des connaissances, expériences et pratiques des participants

Bâtiment commun pour le cours sur le changement

Lancement et diffusion de l'enquête - SURVEY ("devoirs" des participants)



La formation sur le changement



Target group and units' content

Groupe cible:

19 syndicalistes experts en négociation venant des principales banques des 9 pays partenaires du projet

Contenu des unités:

- Analyse des résultats de l'enquête
- Développement par les groupes d'une stratégie de négociation et d'outils sur le WLM et le stress lié au travail



La formation sur le changement



Méthodologie de formation

Inductive, active et participative

Les groupes de travail passeront par le processus de 3 étapes:

- 1. Analyse et description d'un contexte d'entreprise réel**
- 2. Définition des objectifs de négociation en tenant compte du contexte de négociation et des besoins des travailleurs apparus dans l'enquête**
- 3. Identification de la stratégie de négociation et des outils**



La formation sur le changement



Méthodologie de formation

Le formateurs vont:

- 1. Expliquer la tâche et faciliter le processus d'apprentissage**
- 2. Observer et orienter l'activité des groupes étape par étape**
- 3. Donner des commentaires et des lignes directrices après le rapport des groupes (directeur scientifique)**



La formation sur le changement



RÉSULTATS ATTENDUS

À la fin du module, les participants seront capables de:

- identifier les pistes de négociation des collègues de l'enquête
- construire un PROTOCOLE DE NÉGOCIATION sur les risques WLM/ psychosociaux, à partir des résultats de l'enquête et de l'analyse d'un contexte d'entreprise / secteur / groupe réel.
- former des OUTILS DE NEGOCIATION innovants pour négocier des accords basés sur les besoins de WLM et protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux
- exercer et diffuser une CULTURE SYNDICALE basée sur la participation et bilatérale
- appliquer des instruments contractuels innovants au niveau transnational



Le changement dans la négociation

LE PDCA CYCLE

Le cycle planifier-faire-vérifier-agir est un modèle en 4 étapes pour réaliser

CHANGEMENT





LES 10 ÉTAPES D'UN ACCORD COLLECTIF (PDCA)

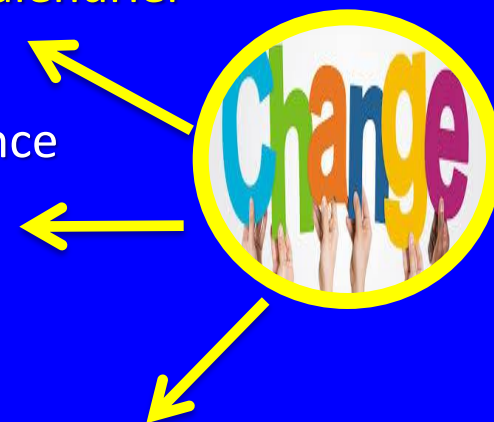
PLANIFICATION

ACCORD (FAIRE)

VERIFIER

AGIR

1. Évaluation des facteurs de réussite de l'entreprise
2. . Évaluation des problèmes d'organisation
3. . Évaluation des attentes des employés
4. Définition des objectifs de négociation
5. Définition de la stratégie, des outils, des règles, des acteurs impliqués, du calendrier
6. Vérification de la cohérence
7. chick-off du système
8. Suivi des résultats
9. Information et consultation
10. Surveillance constante et réajustements éventuels





With EU Contribution



'Work-Life Management and CSR in the finance sector: a training path to incentivize the social dialogue at company and European level. Focus on Professionals and Managers' - VS/2016/0394

Commençons!