



MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année :

Qualité de Vie au Travail (QVT) : de la démarche au pilotage - FORMATION

Réf. : RECRT04D



Compétences Visées

Piloter une démarche de Qualité de Vie au Travail au niveau de son établissement.

Objectifs, Contenus

Définir le cadre de la démarche QVT et son processus

- Le passage de la genèse aux 6 dimensions de la QVT : environnement et contenu de travail, relations et climat social, organisation du travail, réalisation et développement personnel, conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, cadre réglementaire.
- La définition de la Qualité de Vie au Travail : ANACT, HAS, ANI…
- Les enjeux de la QVT pour l'établissement : ressources humaines, conditions de travail, image et notoriété de l'établissement, questions de performance.
- La Qualité de Vie au Travail : axe stratégique de l'établissement au service de la performance, des défis organisationnels, structurels, sociaux et pour l'engagement dans le travail.
- Les prérequis de la démarche, les objectifs et finalités, les postulats de départ : concertation sociale, outils et méthode, rédaction de la feuille de route ou de l'accord méthode.

Identifier les thèmes de la Qualité de Vie au Travail dans son établissement

- Le recensement de l'existant des actions servant la démarche : démarches autour des ressources humaines, de la santé au travail et des risques professionnels, de l'organisation du travail.
- L'élaboration de ce qui fait la Qualité de Vie au Travail dans l'établissement à partir de l'inventaire, des possibles et du choix des chantiers QVT.
- La construction et l'organisation des expérimentations pour chacun des choix retenus : choix des lieux, des services, des espaces de travail, des catégories de personnels, méthodes et outils…

Intégrer la démarche dans le travail réel et la pérenniser

- Le passage de l'espace de discussion à la nouvelle organisation : trinôme dirigeant, usager et concepteur-expert pour améliorer la performance économique et sociale.
- Le travail réel, base de la démarche, de l'expérimentation à l'évaluation et aux ajustements pour rendre compte au COPIL des résultats.
- Le passage de la validation des expérimentations au déploiement sur d'autres univers de travail.
- Le passage du projet expérimental à l'usage commun.
- Le retour d'expérience de la démarche initiée et les perspectives, la capitalisation et le Compte Qualité, des indicateurs pertinents au baromètre social flash.

Formation Intra

Personnes concernées

Top management, Personnel d'encadrement, santé au travail, membre de CHSCT.

Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

Méthode

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Expérimentation des méthodes.
- Étude de cas.
- Mise en situation.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation permet à la direction et acteurs-clés de la de Qualité de Vie au Travail de piloter et déployer une démarche QVT. Elle s'appuie sur les outils et méthodes préconisés par l'ANACT et la HAS. L'ensemble de la démarche s'inscrit dans la co-construction et la construction/renforcement du dialogue social.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée à l'aide des critères suivants :

- **Les attentes** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **Les acquis / les connaissances** seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- **La satisfaction** des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires **d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail**, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Voir aussi

- L'encadrement : acteur de la Qualité de Vie au Travail (QVT)
- Ergonomie et QVT : un duo gagnant
- Management responsable et éthique : stratégie sociétale