

CONSTRUIRE SA DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

2 jours

OUTILS ET MÉTHODE POUR UNE AMÉLIORATION CONTINUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières évolutions, qu'elles soient juridiques, économiques ou sanitaires concernant la loi du 2 août 2021 sur la santé au travail, qui opte pour une nouvelle approche en termes de Qualité de vie et de Conditions de Travail (QVCT). Les entreprises bénéficient d'un nouveau cadre pour une prévention renforcée

CONJUGUER SANTÉ AU TRAVAIL ET PERFORMANCE DURABLE : UN ENJEU STRATÉGIQUE ET COLLECTIF

- › Parler un langage commun autour des notions de QVT/RPS/PERFORMANCE/RSE
- › Promouvoir une QVCT en articulation avec la santé au travail / les six axes de la boussole QVCT
- › Evolutions récentes, jurisprudences marquantes, portée de la loi du 2 août 2021
- › Impliquer tous les acteurs dans une démarche pluridisciplinaire portée par la Direction
- › Mener les transformations et réorganisations dans une démarche embarquée et apprenante basée sur le travail réel

Atelier : expériences d'entreprise et mise en débat collectif autour des enjeux de la QVT

PASSER DE LA PRÉVENTION DES RPS À UNE DÉMARCHE QVCT

- › Identifier les facteurs de risques psychosociaux
- › Agir sur les trois niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire)
- › Identifier l'intérêt des groupes projets, groupes RPS, comités QVCT
- › Faire un choix dans les outils d'évaluation (enquêtes, questionnaires, baromètres...)

Cas pratique : liens entre les facteurs de RPS et les six axes de la boussole QVT ANACT

ETABLIR UN ÉTAT DES LIEUX ET DÉFINIR VOS OBJECTIFS EN MATIÈRE DE QVCT

- › Les étapes incontournables de la démarche et la méthodologie
 - la nécessité d'un objectif clair porté par la Direction en matière de projets QVCT
 - une approche systémique pluridisciplinaire : rôle du CSE sur les questions de santé au travail, rôle déterminant de la fonction RH et de la ligne managériale
 - une démarche concertée et structurée : indicateurs de suivi, outils
- › Préparer et négocier un accord collectif
 - le préalable : un diagnostic de contexte
 - le lien avec les négociations sur le temps de travail et l'organisation du travail
 - les conditions de réussites d'une démarche, différences entre accord de méthode et accord QVCT
 - lier efficacement QVT et RSE

Exemples d'accords et de dispositifs expérimentés, indicateurs pertinents

Travail sur les indicateurs de suivi de la démarche QVCT

- › Construire et faire vivre collectivement les axes de la QVCT
 - la phase d'expérimentation et le suivi des actions
 - la démarche QVCT en situation de crise
 - le déploiement de la démarche
 - la pérennisation de la démarche vers une culture de la QVCT

Atelier pratique à partir d'un cas concret autour des étapes de la démarche

UTILISER LES LEVIERS RH ET MANAGÉRIAUX AU SERVICE DE LA QVCT ET DE LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

- › La fonction RH, garante du co-pilotage d'une démarche QVCT réussie
- › Le manager bienveillant/coach : créer les conditions favorables à la performance
- › L'intérêt d'une démarche collaborative pour RE-mobiliser, susciter l'engagement
 - les outils d'intelligence collective pour innover, identifier, traiter des dysfonctionnements ou irritants sociaux
 - la mise en débat du travail, outil de créativité mais aussi de prévention des conflits
 - les effets en termes de marque employeur, attractivité et fidélisation
 - l'importance d'une communication interne et externe maîtrisée

Atelier pratiques sur les leviers d'actions QVCT (six axes de la boussole ANACT)

Autodiagnostic et plan d'actions personnalisé : au sein de votre entreprise, définir les actions prioritaires à engager et les points de vigilance

OBJECTIFS

- Mesurer les enjeux stratégiques de la QVCT pour l'entreprise.
- Articuler prévention des risques psycho-sociaux et démarche QVCT.
- Accompagner l'évolution des pratiques managériales et pérenniser les outils de mobilisation et d'engagement collectif.
- Utiliser les groupes d'intelligence collective pour développer la QVT.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Animée par une consultante RH et IPRP, cette formation apporte une réelle méthode de réflexion et de travail, via un partage de pratiques et des guides méthodologiques
- Enrichi d'exemples concrets, chacun repartira avec des repères stratégiques et opérationnels, et un plan d'action approprié aux besoins de son entreprise
- Post Covid-19 : repensez vos pratiques RH, QVT et managériales !

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Dirigeants d'entreprise ou d'établissement, DRH et RRRH, chefs de projet RH, responsables prévention des risques professionnels, managers opérationnels, membres CSE

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
 Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
 Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation
 Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
 Évaluation à chaud et à froid

TARIFS

1 605 € HT - Réf : SSW-DQVT

Validité : 30 juin 2024

PROCHAINES SESSIONS

Formation à distance :
 les 4 et 5 avril 2024
 les 20 et 21 juin 2024
 les 26 et 27 septembre 2024
 les 5 et 6 décembre 2024

Paris Montparnasse :
 les 4 et 5 avril 2024
 les 26 et 27 septembre 2024

