

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

La loi du 2 août 2021 sur la santé au travail 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. Le programme de cette formation prend en compte les dernières évolutions, qu'elles soient juridiques, économiques ou sanitaires.

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 6 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)
- › Comprendre 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 6 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 (6 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

1 556 € HT - Réf : SSW-DQVT

Validité : 30 juin 2023

PROCHAINES SESSIONS

Formation à distance :
 les 28 et 29 juin 2023

Paris Montparnasse :
 les 4 et 5 décembre 2023

Participant(e)

Mme M. Nom.....
Prénom.....
Fonction.....
E-mail
(obligatoire pour accéder à vos documents personnalisés, avant et après votre formation)
Tél. (ligne directe).....
Tél. mobile (pour infos de dernière minute).....
Merci de nous indiquer si nous devons prévoir des mesures à mettre en œuvre pour les personnes nécessitant des aménagements particuliers :
.....

Formation choisie

Titre.....
Référence.....
Dates.....
Lieu.....
Option proposée pour certaines formations : un accès e-ressources pendant un an, à un tarif très avantageux (remise de 50% sur le prix public).
Merci de préciser votre choix :
 Formation + Accès e-ressources pendant un an * Formation seule

Tarif

Indiquez le tarif HT selon l'option choisie

Entreprise / Établissement

Raison sociale.....
Adresse.....
Code postal | | | | | Ville.....
Téléphone..... Fax.....
N° d'identification (TVA intracommunautaire).....
Code APE / NAF..... N° Siret | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Responsable de l'inscription

Mme M. Nom..... Prénom.....
Service/Fonction.....
Tél. (ligne directe)..... E-mail.....

Facturation/Règlement

FACTURE À ADRESSER À L'ENTREPRISE / L'ÉTABLISSEMENT :

À l'attention de Mme M.
Nom.....
Prénom.....
Service/Fonction.....
E-mail.....
Libellé de la facture.....
.....
Si la facture est à adresser à l'entreprise mais à une autre adresse ou un autre service, merci de préciser

Un numéro de bon de commande interne à votre entreprise doit-il apparaître sur la facture ?

OUI NON

Si OUI, numéro :
GERESO se réserve le droit de facturer une pénalité forfaitaire si le client n'a pas transmis son bon de commande avant le début de la formation

FACTURE À ADRESSER À L'OPCO :

Nom de l'OPCO.....
Numéro de prise en charge.....
Adresse de votre OPCO.....
Code postal | | | | | Ville.....
Ville.....

Si GERESO n'a pas reçu l'accord de prise en charge de l'OPCO le dernier jour de la formation, le client sera facturé de l'intégralité du prix de la formation.

Fait à :

Le :

Signature et cachet de l'Entreprise / l'Établissement, précédés de la mention « bon pour accord » :

La signature de ce bulletin d'inscription vaut acceptation des conditions générales de vente précisées sur www.gereso.com/cgv/

Prise en charge (si parcours certifiant) :

CPF Entreprise OPCO