



Formation « Du risque psychosocial à la Qualité de Vie au Travail »

➤ **Objectifs généraux**

Développer en interne les connaissances théorique et pratique sur la QVT dans l'objectif d'aboutir à des accords et à des plans d'actions

➤ **Objectifs opérationnels**

S'approprier et comprendre les enjeux de la Qualité de Vie au Travail

Savoir tenir position face aux options de marche QVT engagées par l'entreprise

Connaître la réglementation en vigueur sur la Qualité de Vie au travail

Identifier le rôle des IRP en amont des démarches de Qualité au Travail (négociations, ressources légales ...)

Identifier le rôle des IRP et leurs actions possibles lors de la mise en place d'une démarche de QVT

➤ **Public Visé** : Les Instances Représentatives du Personnel

➤ **Durée** : 1 jour



➡ Programme :

1. Avoir une vision partagée de la qualité de vie au travail

Comment passer d'une position défensive sur les RPS à une démarche de progrès vers la QVT ?

Les représentations sur la qualité de vie au travail et la souffrance au travail ; comprendre les liens et les dynamiques en jeux

Délimiter le périmètre de la QVT pour mon entreprise

2. Comprendre la réglementation en vigueur sur la QVT

Analyser le champ d'investigation de la QVT

Connaître les textes réglementaires qui encadrent la mise en place de la QVT

Connaître la loi sur l'ANI et les accords déjà existants dans les domaines concernés par la QVT ; quelles conséquences en développer pour les Instances Représentatives du Personnel ?

3. Le rôle et la mission des IRP en matière de QVT

Construire les périmètres et les enjeux de la QVT, intégrés dans une stratégie de progrès social, sans retour en arrière sur la prévention des RPS

Aborder les mesures et indicateurs dans le psychosocial

Identifier les marges de manœuvre pour mettre en place une démarche de QVT

Argumenter sur les portées et limites des différentes actions de QVT lors des négociations

4. La mise en place d'une démarche QVT

Les étapes d'une mise en place de démarche de QVT

Définir les choix et anticiper sur les conséquences de la démarche

La place et le rôle des IRP pendant la mise en place

Anticiper sur la position des différents acteurs de l'entreprise (interne / externe)

Construire un projet, dans l'esprit de la conduite du changement

Soutenir et évaluer le plan d'action