



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

➔ Objectifs généraux

Développer les leviers managériaux de la Qualité de vie au travail

Les exigences importantes des salariés en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT) se combinent aujourd'hui à la recherche de nouveaux vecteurs de performance. Cette évolution impose une nouvelle nécessité : celle de manager différemment. Il est nécessaire de dépasser la simple prévention du stress ; le management par la Qualité de vie au travail vise à répondre aux attentes réaffirmées des collaborateurs : être écoutés, être soutenus, trouver du sens, de la reconnaissance ou encore un équilibre de vie satisfaisant.

➔ Objectifs opérationnels

Préserver sa propre santé au travail en tant que manager et autre dans une vision concrète de la qualité de vie au travail

Intégrer dans la pratique managériale, de manière positive la dimension psychosociale et savoir en gérer le risque lorsque ce psychosocial entre en déséquilibre et s'installe dans des processus déficitaires.

Sensibiliser les managers aux enjeux de QVT pour aboutir à l'adoption de pratiques, de savoir-faire et de comportements propres à la promouvoir au sein de leur équipe.

Développer des projets concrets pour soi et son équipe.

➔ Public Visé : Encadrement

➔ Durée : 3 jours



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

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

Les représentations sur la qualité de vie au travail et la souffrance au travail.

Comment définir le champ de la QVT au sein de votre structure ?

La QVT et l'égalité professionnelle : la loi ANI

2. Comprendre l'intérêt de la QVT à partir de l'observation de sa propre situation en tant qu'encadrant

Analyse des facteurs de confort et des sources de risque

Le repérage des facteurs de stress

La mise en place de stratégies individuelles et collectives pour prévenir, gérer le risque et installer une amélioration durable

3. Mettre en œuvre une politique spécifique de QVT dans votre entreprise

Les périmètres et les enjeux

Les mesures et indicateurs dans le psychosocial, les liens avec les indicateurs de performance

L'utilisation d'indicateurs de santé de l'équipe :

Les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux,

L'enrichissement de ces indicateurs par le référentiel de QVT Project

Le développement de la maturité d'équipe et de la compétence collective

Le maintien d'une posture éthique dans le management.

4. Promouvoir un management qui vise la qualité de vie au travail et préserver la santé au travail de son équipe

Le management revisité à la lumière de la QVT

La mise en place d'une conduite du changement

Le développement de la maturité d'équipe et de la compétence collective

Enrichir l'activité et fédérer sur les projets concrets au niveau de l'équipe

Etre garant d'une régulation positive des relations

5. Etablir un plan d'action

Définir le périmètre de la démarche

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

Construire un projet

Soutenir le plan d'action au sein du groupe