L'encadrement : acteur de la QVCT

MANAGEMENT

Ref : RECRT04C

Compétences visées

Prendre en compte la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) dans son management.

Objectifs et contenus

S’approprier le contexte et les éléments fondateurs de la QVCT

- La genèse de la Qualité de Vie au Travail.
- Les concepts de QVT, Conditions de Travail et Risques PsychoSociaux (RPS).
- Le cadre réglementaire : différents textes et circulaires, genèses des accords nationaux, ANI, plans de santé au travail, spécificité de la FPH.
- La conception et la représentation de la QVCT : confrontation des différentes définitions (ANACT, HAS).
- La représentation de la QVCT et le travail perçu.
- Les liens entre QVCT et bien-être au travail, entre QVCT et RPS.
- Les acteurs de la QVCT : acteurs internes, acteurs externes.
- La notion de « *workability* ».
- Les indicateurs de QVCT et les indicateurs de RPS.

Identifier les éléments structurants d’une démarche de QVCT

- La QVCT questionne et prend en compte :
  - les Ressources Humaines : notions de réciprocité, service rendu,
  - les conditions de travail,
  - l’image et la notoriété de l’établissement,
  - la stratégie et le projet de l’établissement,
  - les questions de performance.
- Les processus de l’engagement dans la QVCT :
  - la satisfaction et les insatisfactions au travail (Herzberg et Maslow),
  - l’organisation du travail : autonomie et marge de manœuvre, sollicitation et sur-sollicitation, être acteur.
- Le collectif de travail et le soutien social :
  - le soutien social et hiérarchique : qui peut contenir, soi, les collègues ou l’équipe, la hiérarchie, l’institution ?
  - la place de la parole, la qualité du soutien social et du lien social,
  - la dynamique d’équipe et les coopérations,
  - le management.
- Les bases de la QVCT dans l’établissement :
  - les dispositifs RH existants de l’établissement,
  - les modalités de l’organisation du travail et les conditions de travail.

Transcrire sa QVCT dans son univers de travail et ses pratiques managériales

- Les 6 dimensions de la QVCT, un référentiel opérationnel d’analyse :
  - l’environnement physique du travail,
  - le contenu du travail,
  - les relations de travail et le climat social,
  - l’organisation du travail,
  - la réalisation et le développement personnel,
  - la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.
- Les actions d’accompagnement de l’activité du travail :
  - l'organisation du travail et la performance,
  - l'accompagnement du changement,
  - l'action sur la santé et la QVCT,
  - le dialogue social et le management.
- L’élaboration de sa QVCT :
  - l'analyse et la formalisation des postures de travail, des modèles d’actions adaptés et durables,
  - le temps de réflexion et de recul sur les situations de travail rencontrées,
  - les domaines de l’individuel et du collectif,
  - le partage et la progression collective,
  - le positionnement en tant qu’acteur-clé dans la conduite de cette démarche.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Jeux.
- Analyses de situations.
- Expérimentations des méthodes.

Personnes concernées

Tout professionnel de santé exerçant des activités d'encadrement.

Valeur ajoutée

La démarche de l'intervenant vise à créer dans le groupe et dans la formation elle-même, les éléments d'un travail dynamique qui ressource. Autrement dit, réfléchir et apprendre dans des conditions agréables et, pourquoi pas, dans le plaisir et repartir avec la forte envie d'expérimenter de nouvelles pratiques managériales, de nouveaux outils. Ils permettront de jouer un rôle actif dans la mise en œuvre d'une culture QVCT au sein de votre organisation, tout en optimisant vos pratiques managériales.

Pré-requis

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

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- 1er plan de santé au travail dans la fonction publique (2022-2025).
- Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.
- Construire une démarche qualité de vie au travail, guide méthodologique 4 juin 2019.
- Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.
- Accord du 29 janvier 2021 relatif à la qualité de vie au travail.

Mise à jour le : **27/02/2025**