

## 02

# ACR 2019 Parcours pour une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail

## Fiche technique

### Secteurs

Tous secteurs

### Public

Petites structures (Moins de 50 salariés) : Nous préconisons la constitution d'un binôme ou groupe paritaire disposant de la délégation et de la latitude nécessaire pour suivre l'ensemble des modules et déployer les actions en intersession et à l'issue de la formation.

Moyennes structures (50 – 150 salariés) : Nous préconisons la constitution :

- D'un groupe élargi et paritaire de pilotage qui suivra les modules orientés « pilotage » (Modules 1, 3 et 5),
- D'un binôme paritaire issu du groupe élargi qui suivra en sus les modules « techniques » du parcours (Modules 2 & 4).

Grandes structures : (Plus de 150 salariés) : Nous préconisons la constitution :

- D'un groupe élargi et paritaire de pilotage qui suivra les modules orientés « pilotage » (Modules 1, 3 et 5),
- De plusieurs binômes paritaires d'évaluateurs qui suivront les modules « techniques » du parcours (Modules 2 & 4).
- Le Module 5 peut également être proposé à l'encadrement intermédiaire.

### Durée

9 jours

### Organisme de formation

- ☛ AD Conseil

## Lieux & dates

## Contexte

Les établissements de la Branche Sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif font face depuis plusieurs années à la nécessaire amélioration de la qualité de vie au travail au sein de leurs organisations pour contribuer à l'amélioration continue de la qualité des services apportées à leurs usagers.

Bien que conscients de ces questions et motivés à y répondre, les employeurs et représentants du personnel des établissements de la Branche sont bien souvent démunis face à la complexité du sujet.

Cette offre de formation devra permettre de soutenir les établissements dans une dynamique intégrée d'amélioration de la qualité de vie au travail, et ce au plus pres des besoins et des réalités des structures.

## Objectifs

- ☛ Construire un socle paritaire, institutionnel et organisationnel favorisant un ancrage solide de la démarche QVT
- ☛ Evaluer les enjeux et les priorités d'action de façon collective et participative
- ☛ Structurer un plan d'amélioration de la QVT et en garantir le déploiement
- ☛ Pérenniser la démarche d'amélioration et l'intégrer aux routines institutionnelles et au dialogue social
- ☛ Développer un socle de pratiques de gouvernance et de pratiques managériales favorables à la QVT

## Prérequis

- ☛ Avoir déjà participé à une formation de sensibilisation à la démarche de QVT
- ☛ Valider les objectifs et les modalités de mise en oeuvre de la démarche en instance paritaire et garantir un consensus paritaire fort autour de la démarche
- ☛ S'engager à accorder le temps nécessaire au déploiement des travaux d'intersessions.

## Contenu

### Module 1 : Préparer et déployer une démarche QVT paritaire

#### Jour 1

- ☛ Maîtriser les notions clés : Différencier QVT et les notions satellites, concepts et définitions, état des connaissances scientifiques et empiriques
- ☛ Cadre juridique : obligations d'employeur, cadre du dialogue social, jurisprudences clés
- ☛ Approches méthodologiques
- ☛ Spécificités de la branche et retours d'expérience

#### Jour 2

➤ **Groupe 1**  
**Déploiement prévisionnel**  
**envisagé très**  
**prochainement. Formation à**  
**partir de Juin 2019. 2**  
**groupes seront proposés 1 à**  
**Poitiers + 1 à Saintes de**  
**façon modulaire. REUNION**  
**DE LANCEMENT le 29 Avril**  
**2019 à NIORT**  
 Le 29 avril 2019

### Interlocuteur Unifaf

**Laurence Metayer**  
[actioncoregionalesNA.poitoucharentes@unifaf.fr](mailto:actioncoregionalesNA.poitoucharentes@unifaf.fr)  
 05 49 77 11 38

### Intervenants

➤ **Michel CHAMBON**  
 Psychologue du travail et sociologue

➤ **Franck DUARTE**  
 Psychologue du travail

➤ **Christina ARMAND**  
 Consultante en santé au travail et spécialiste veille sociale-maintien dans l'emploi

➤ **Laurent LORIMIER**  
 Psychologue du travail

➤ **Soazig DUGELAY**  
 Psychologue clinicienne

➤ **Adeline BRIANCON**  
 Psychologue du travail et qualitiennne

- Identifier et favoriser les prérequis au déploiement d'une démarche QVT auto-portée
- Connaître les acteurs à impliquer, leurs rôles et leurs limites
- Construire un plan de communication fédérateur
- Structurer les instances de pilotage, de déploiement et de suivi de la démarche QVT

**Intersession 1** : Négocier et structurer le cadre global de la démarche et mettre en oeuvre les prérequis

### Module 2 : Réaliser une évaluation participative de la QVT

#### Jour 1

- Retour sur expérience et point d'étape sur le déploiement des feuilles de route intersessions.
- Introduction à l'approche « QVT intégrée » ou QVTi centrée sur les pratiques
- Principes d'évaluation participative de la QVT
- Méthodologie d'évaluation participative : indicateurs, déterminants, avancement des pratiques
- Définir un protocole d'évaluation interne

#### Jour 2

- Méthodologie d'exploitation des indicateurs internes dans le cadre de l'évaluation
- Méthodologie d'animation des cercles d'évaluation de la QVT
- Consolider les résultats de l'évaluation

**Intersession 2** : Réaliser une évaluation participative des déterminants de la QVT, à minima sur un périmètre pilote présélectionné en formation

### Module 3 : Définir, structurer et piloter son plan d'actions

#### Jour 1

- Retour sur expériences et point d'étape sur le déploiement des feuilles de route intersessions
- Partage des résultats des évaluations réalisées
- Les niveaux d'actions en faveur de la QVT
- Méthodologie de structuration du plan d'actions
- Les indicateurs de suivi
- Faire le lien avec le DUERP et/ou la démarche qualité

#### Jour 2 (1/2 journée)

- Créer un cadre participatif de travail sur le plan d'actions
- Les appuis techniques et financiers

**Intersession 3** : Réaliser la structuration participative du plan d'actions

### Module 4 : Pérenniser son plan d'actions et en suivre l'impact

#### Jour 1

- Retour sur expériences et point d'étape sur le déploiement des feuilles de route intersessions
- Partage des plans d'actions structurés et des premières mesures déployées
- Partage d'expériences sur les prises de contact avec les partenaires institutionnels
- Quels ingrédients pour pérenniser un plan d'actions
- Intégrer la QVT aux compétences de chaque acteur

#### Jour 2 (1/2 journée)

- Préserver la politique QVT en cas de changement organisationnel
- Intégrer la QVT aux routines du dialogue social

**Intersession 4** : Passer du mode projet à la pérennisation**Module 5 : Intégrer durablement la QVT au management***Jour 1*

- ⇒ Retour sur expériences et point d'étape sur le déploiement des feuilles de route intersessions
- ⇒ Partage de l'impact des premières mesures déployées, des freins et des réussites
- ⇒ Intégrer la QVT au management : principes fondamentaux
- ⇒ Créer un socle managérial favorisant la QVT

*Jour 2*

- ⇒ Quelles pratiques managériales pour soutenir la motivation autonome ?
- ⇒ Se préserver : quels enjeux QVT propres aux managers ?