

## Objectifs

Clarifier les notions de risque psychosocial

Avoir un langage commun

Mettre à jour ses connaissances juridiques

Identifier les impacts sur la santé des collaborateurs.

Utiliser les outils de prévention à sa disposition (diagnostic collectif, détection et prise en charge des situations individuelles de souffrance au travail)

Comprendre les bénéfices de la mise en place d'une démarche QVT sur la performance de l'entreprise.

Définir des axes de progrès ainsi qu'une feuille de route pour faire vivre la QVT concrètement.

## Public

Dirigeants - managers, DRH et RRH, responsables des relations sociales, responsables QSE, tout responsable en charge de la mise en place d'une démarche QVT

## Prérequis

Cette formation est accessible sans condition particulière.

## Axes de travail de la formation

### 1. Comprendre les risques psychosociaux

Objectifs de la séquence : clarifier les notions de Risque Psychosocial, avoir un langage commun, mettre à jour ses connaissances juridiques, identifier les impacts sur la santé des collaborateurs

Avoir un langage commun

La notion de risques psychosociaux

Les manifestations et les facteurs de risque psychosocial

Le stress : définition, facteurs, manifestations

Les violences et incivilités

Le harcèlement : définition, différents types, enquête interne

Le burn-out : sortir des fausses représentations, repérer les différentes étapes

Les obligations légales pour l'employeur de protéger la santé mentale des salariés (dispositions légales, jurisprudence...)

Méthode : quiz, échanges, apports théoriques, étude de cas en co-coaching

### 2. Evaluer les enjeux et les conséquences des rps pour l'entreprise

Objectif de la séquence : utiliser les outils de prévention à sa disposition (diagnostic collectif, détection et prise en charge des situations individuelles de souffrance au travail)

Repérer les causes à l'origine des RPS dans son environnement et réfléchir à des pistes d'action pour agir sur les trois niveaux de prévention :

les 6 familles de risques (modèle DARRES), l'identification des facteurs ressources

la méthode d'analyse d'une situation problème,

le traitement des situations dégradées : identification des signes de souffrance au travail, posture face à une personne en situation délicate, étapes de l'entretien de détection

Comprendre les rôles des différents acteurs, leurs limites et complémentarité :

direction, RH, managers, représentants du personnel, service santé au travail, salariés

les partenaires publics et privés

l'intérêt du travail pluridisciplinaire

l'information des collaborateurs sur la marche à suivre en cas de situations vécues ou observées ( personnes relais, procédure, charte...)

Méthode : apports méthodologiques et benchmark, vidéo, métaplan, travaux dirigés, jeux de rôle

Consulter cette formation en ligne : <https://www.devop.pro/formation/qvt-qualite-de-vie-au-travail.html>

Vous avez une question, contactez-nous au 01 70 38 21 10 ou via notre [formulaire de demande rapide](#)

### 3. Identifier le niveau de maturité de son entreprise en termes de qvt

Objectif de la séquence : comprendre les bénéfices de la mise en place d'une démarche QVT sur la performance de l'entreprise, acquérir une méthode de travail

Etat des lieux de la QVT en France

Quid du bien être au travail ? Présentation des points de vue des différents acteurs à partir d'enquêtes et de REX du consultant..

Les composantes de la QVT selon l'Accord National Interbranches ( qualité de la communication, des relations de travail, de l'organisation, du contenu du travail, de l'environnement, des possibilités de développement, concilier les temps de vie..)

Illustrations de politiques QVT mises en œuvre par des entreprises de taille moyenne

Les appuis et outils favorables à la mise en place d'une démarche

Le dialogue social : les négociations obligatoires (lois Rebsamen et El Khomri), les relations avec le CHSCT, DUP ...

Les étapes à respecter : de la signature d'un accord à la mise en place d'un plan d'actions...

Méthode utilisée : présentation interactive, travaux en sous-groupes, exercices, échanges

### 4. S'approprier les grandes thématiques de la qvt

Objectif de la séquence : définir des axes de progrès et formaliser une feuille de route pour faire vivre la QVT concrètement à partir des thèmes suivants:

Articulation des temps de vie

Egalité professionnelle, politique de diversité

Reconnaissance à tous les niveaux, conditions de la motivation

Développement des personnes (prise en compte du besoin de réalisation de soi)

Management participatif / création d'espace de dialogue ...

Méthode : ateliers d'intelligence collective thématique en mode collaboratif à partir de techniques de créativité

### Méthode d'animation

En amont de la formation :

Envoi d'un questionnaire à chaque participant pour identifier la maturité de l'entreprise sur le sujet et leurs objectifs (en inter et en intra)

Envoi d'un document de présentation des notions clés pour sensibiliser les collaborateurs

Pendant la formation :

Quiz, échanges, apports théoriques, étude de cas en co-coaching, apports méthodologiques et benchmark, vidéo, métaplan, travaux dirigés, jeux de rôle, présentation interactive, travaux en sous-groupes, exercices, échanges

Debriefing et partage d'expériences

Utilisation d'outils digitaux interactifs Klaxoon, Padlet pour animer des séquences pédagogiques