**SLIDE 1**

Dans le cadre de mon stage chez Sophrokhepri, j’ai eu l’opportunité outre la mise en place des processus Rh, de participer à la mise en œuvre de formation en lien avec la qualité de vie au travail.

Le thème est d’actualité puisque se déroule du 15 au 19 juin la semaine de la QVT organisée par l’ANACT, et donc l’objet de ma présentation sera de définir ce qu’est la QVT et guider les DRH par rapport à la démarche à mettre en œuvre

**SLIDE 2 PLAN**

* Le plan sera de situer le contexte
* Donner la définition de la QVT
* Les chiffres issus de l’enquête 2013 et les enjeux
* Et dans un 2ième temps établi un processus concret et aider le DRH à redéfinir son rôle
* Quels leviers utilisés
* Et la démarche de prévention

**SLIDE 3 CONTEXTE**

Des changements importants sont constatés avec notamment

* Intensification du travail, contraintes d'urgence
* Changements dans les organisations
* Compétitivité mondialisée des entreprises
* Introduction de nouvelles technologies
* Introduction de nouvelles contraintes : qualité, environnement, économie d'énergie
* Insécurité économique

**SLIDE 4 DEFINITION**

Donc la qualité de vie au travail c’est quoi dans les esprits le thème est encore flou

* Le travail et les conditions de travail
* La possibilité de «faire du bon travail» dans un bon climat
* l'équilibre vie professionnelle/vie privée
* l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière.
* Reconnaissance, respect, droit à l'erreur
* Non discrimination
* Accroissement du niveau de vie

**SLIDE 5 CHIFFRES**

Selon les résultats de l’enquête 2013 de l’ANACT

58% des salariés pensent que leur condition de travail se sont dégradés

* 64% considèrent que la QVT est basée sur le respect
* 58% Reconnaissance
* 46% Épanouissement
* 61% Conciliation vie privée et vie professionnelle et convivialité au travail
* 59% pour une politique de prévention contre les risques psychosociaux
* 20% ont Confiance aux représentants du personnel
* 49% des salariés attendent des IRP des actions concrètes

**SLIDE 6 – ENJEUX**

La qualité de vie ne concerne plus seulement la santé physique et mentale mais un ensemble de facteurs lié au travail et à l’environnement d’un individu

Les enjeux de la QVT vont être de concilier de bonne conditions de travail et la performance de l’entreprise

* Concilier de bonnes conditions de travail et la performance de l'entreprise  compétitivité
* Réalisation de soi et épanouissement des individus engagement
* Considération et respect  emploi décent, confort, horaires, moyens
* Satisfaction professionnelle motivation & productivité
* Dialogue social épanoui
* Obligations santé et sécurité de l’employeur: sa responsabilité civile et pénale est engagée.
* Santé et sécurité des salariés par les obligations

**SLIDE 7 transition : QUELLES DEMARCHES POUR LES DRH**

**SLIDE 8 la démarche de prévention**

1. **lancement de l’action**: CONSTITUER un Comité de pilotage **Sensibiliser / former les acteurs à la qvt pour constituer un socle commun**. Cette formation doit concerner à minima le comité de pilotage ; il fautInformer l’ensemble du personnel

2. **Dépistage** : RECCUEILLIR **les indicateurs** de santé, de fonctionnement de l’entreprise. Temps de travail, mouvement du personnel, organisation du travail, formation, rémunération, relation social, perception, satisfaction, complété par des entretiens

3. **Diagnostic approfondi : Réaliser du diagnostic** et donc **identifier les facteurs** de risques liés au travail stress, maladies pro, situation grave, dégradée, pathologie avec le service santé et à la satisfaction des salariés

Le diagnostic peut être réalisé par un consultant externe pour disposer d’une certaine neutralité

**Les outils principaux** utilisés sont : - des questionnaires - des entretiens avec les salariés - des observations de situations caractéristiques

**4. Définition du plan d’action** Partager des résultats du diagnostic et validation par la Direction ; Organisation de l’information au personnel

**5 Mise en oeuvre** (solutions) Mise en place de groupes de travail et suivi par le Comité de pilotage S’appuyer si besoin sur des compétences externes

6 **Suivi, veille et évaluation**: tableau de bord

**SLIDE 9 ROLE DU DRH ETRE UN FACILITATEIR**

**Aider le drh à se redéfinir par rapport à son engagement qu’il a de gérer le capital humain il est responsable** de l’intégrité moral de l’entreprise

**Acteur pour la préparation et la conduite du changement dans une approche systémique**

* Créer des conditions favorables au changement
* Donner Droit à l’erreur pour ouvrir les domaines du possible
* Donner confiance pour Oser dire les choses
* pour unir ce qui est séparé par une vision partagée

**Acteur pour la performance sociale et créateur d’emploi durable**

* Au travers de La GPEC : il a la carte des talents à encadrer et les potentiels à libérer
* Il peut fédérer ces salariés autour d’un projet commun et Responsabiliser sans culpabiliser en fonction de leur compétence pour plus d’efficacité

Il a objectivé la QVT, il a en partie redéfini son rôle

**Ce qui est important après être sorti du flou est d’être dans l’action**

**Etre dans l'action :** organiser et coordonner une démarche globale en impliquant les différents acteurs comme la direction, le service santé, les IRP, salariés et intervenants.

**SLIDE 1OLA METHODOLOGIE INTELLIGENTE DU FORUM OUVERT**

Apprendre au DRH à être agile, à innover pour travailler, gouverner et décider autrement La démarche d'exploitation des données est classique mais:

Le forum ouvert donne place à la performance collective

Un espace pour travailler qui sert de plateforme de collaboration : création de liens et interactivité autour du travail et de la qualité

Une communauté de pairs : appropriation et échanges de conseils, pratiques professionnelles, compétences, ancrée dans des valeurs de confiance et de partage

L’ordre du jour n’est pas préétabli, chacun peut apporter une thématique, une problématique au plus 7, puis pendant 45 min chaque groupe se répartissent dans des salles et pratique un brainstorming avec à la fin une retranscription, puis le groupe est reformé et un débat s’ouvre sur chacun d’une des thématiques

**SLIDE 11 LES LEVIERS DE LA QVT : LA METHODE INTELLIGENTE**

Au travers des leviers que l’on peut classer en trois parties : le travail, les relations sociales et professionnelles et la GRH

Il fait des méthodes concrètes, innovantes En ligne avec les orientations politiques 2020 de l'UE: Faire de la croissance par une méthode inclusive, intelligente, durable

**Espace de communication et de régulation pour:**

 redonner l'initiative:

 Implication personnelle et mobilisations des savoir-faire

 Aider aux transitions professionnelles pour limiter le stress

 Prévenir des conflits

 Répartition autonome des plages de travail

 Recours au N+ 2 possible

**SLIDE 12 LA PLACE DU MANAGER DE PROXIMITE**

* Réaffirmer ses compétences de décision Autonomie et marges de manœuvre pour optimiser l'efficacité et la cohésion d'équipe
* Garder la dimension de leadership pour identifier et trouver sa place sans renoncer à la structure mode projet de la QVT ils sont confrontés aux experts et aux organisations matricielles et leur rôle n'est pas clair ils sont fragilisés (procédures, éloignement)
* Cohérence entre l’intérêt du travail / la satisfaction au travail.  donné du sens
* Son rôle dans l’amélioration de la qualité de vie au travail est plus important à leurs yeux que pour les autres CSP

**SLIDE 13 LE ROLE DU MANAGER DE PROXIMITE**

Les Managers de proximité sont créateurs de valeurs dans un écosystème ou toutes les parties prenantes sont interdépendantes.

**Rôle des Managers de proximité**

* Courroie de transmission des objectifs stratégiques de l’entreprise
* Recueil de dysfonctionnements, bonnes pratiques du terrain
* Cartographie les compétences
* Garant des conditions de performance et satisfaction  engagement
* Identifier les facteurs bénéfiques à la QVT
* Assimiler les principes de la SQVT dans le style de management

**SLIDE 14 CONCLUSION**

* l'organisation du travail : vecteur de la qualité des conditions de travail
* le dialogue social : moteur nécessaire pour des changements bénéfiques
* Implication de la direction : prise en compte de la performance sociale, culture, procédures de reporting, rôle du collectif
* Création d'un CRM = Comité de Responsabilité Sociale