Cadre de proximité ou assimilé: être acteur de la QVT au quotidien

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
Chef de service, cadre encadrant ou non, manager de proximité, coordonnateur, engagé ou non dans une démarche QVT en établissement.

Durée
2 jours

Organisme de formation
➲ Cabinet JP TOUTUT

Date limite d'inscription
27/05/2019

Lieux & dates

➲ **Groupe 1**
Albi
Les 5 & 6 sep. 2019
➲ **Groupe 2**
Toulouse
Les 12 & 13 sep. 2019
➲ **Groupe 3**
Montauban
Les 7 & 8 oct. 2019

Interlocuteur Opco Santé

Jessica LENFANT
jessica.lenfant@unifaf.fr
05.34.31.34.70

Intervenant

➲ **Jean-Philippe TOUTUT**
Docteur en psychologie sociale

Contexte

Dans la recherche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, le rôle des cadres, chefs de service, et de manière générale des encadrants et managers intermédiaires, est primordial.
Au cœur des transmissions verticales, ascendantes et descendantes, mais aussi des organisations horizontales, en prise directe avec le bien-être et l'efficacité des professionnels, les « cadres de proximité » et assimilé sont des acteurs majeurs de la QVT au sein des établissements.
A l'image des évolutions du secteur, leurs responsabilités fonctionnelles et opérationnelles sont en pleine mutation. Ils sont certes confortés dans leurs fonctions traditionnelles de gestionnaires d'équipe et d'organisateurs du travail, mais il faut aussi les accompagner dans leurs nouveaux rôles en lien avec le développement de la Qualité de Vie au Travail.
Les cadres sont au cœur de ce nouvel enjeu du secteur, marqué notamment par :

➲ des modalités nouvelles d'expression des personnels dans les équipes à organiser,
➲ des collaborations et coopérations à (re)créer entre salariés,
➲ des formes de relations sociales (aux IRP, à la hiérarchie..) à réinventer,
➲ une attention nouvelle à porter aux conditions de travail et de qualité de service,
➲ une appropriation particulière de la santé, de la responsabilisation, et du sens au travail…

Cette action de formation est là pour aider les cadres de proximité et assimilés à réussir ces grands enjeux de la Qualité de Vie au Travail.

Objectifs

➲ réaliser concrètement que la façon d'exercer le management est en lien direct avec le degré de qualité de vie au travail des professionnels ;
➲ comprendre de quelles façons la QVT s'appuie sur le cadre de proximité, et de quelles façons le cadre de proximité peut agir sur son développement ;
➲ avoir une idée plus claire sur ses façons de manager et mesurer ses voies de progrès en regard des enjeux de la QVT ;
➲ se perfectionner en matière d'analyse du travail, en se rapprochant de « vrai » travail mené par les professionnels sur le terrain, en vue d'en améliorer les conditions d'exercice et la performance ;
➲ contribuer à la définition et à la mise en œuvre d'actions concrètes et progressives d'amélioration de la QVT ;
➲ savoir s'inscrire à sa place au sein d'une démarche QVT, en relation avec les équipes, le service RH, la hiérarchie, et les IRP.

Prérequis

Aucun prérequis n'est demandé

Contenu

Jour I. Comprendre, au sein de la démarche QVT, quelle est sa place, son nouveau rôle, et sa contribution attendue en tant que manager de proximité :

- L'émergence de la QVT après les RPS
- Les repères juridique et règlementaire de la QVT
- Les thématiques majeures de la QVT,
- Les nouveaux rôles dévolus aux professionnels du management
- Approches ponctuelles ou systémiques, et conditions de réalisation de la QVT
- La méthodologie et la démarche de « gestion de projet » QVT en établissement
- L'organisation de l'expression des professionnels sur le travail
- Le rôle incontournable des partenaires sociaux, et l'organisation du dialogue avec le management.

Jour 2. Savoir analyser son travail et celui des équipes, pour agir concrètement dans le sens de la QVT

- Le rapprochement « travail réel » – « travail prescrit »,
- L'analyse du travail,
- L'expression des professionnels de l'équipe
- La nouvelle négociation sociale
- La mise en évidence d'actions d'amélioration de la QVT au sein du service ou de l'équipe,
- L'organisation de propositions de « fiches-action » à destination des IRP et de la hiérarchie
- L'inscription du suivi des actions QVT dans le projet de service
- Les situations difficiles en management de proximité, la gestion des résistances à la QVT.