



ATELIER MANAGÉRIAL LES ESSENTIELS

LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 22 AVRIL 2022

- Ensemble des actions concertées permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail des agents et le fonctionnement efficient des services.
- La QVCT souligne la dimension organisationnelle du travail, intégrée dans le plan 2022-2025 Santé au Travail dans la Fonction Publique

C'EST QUOI ?

- Rechercher de l'épanouissement au travail de la même manière que dans sa vie privée
- Se sentir bien au travail, évoluer dans une ambiance de confiance
- Éviter l'angoisse et prévenir les RPS
- Améliorer le travail en équipe cohésion d'équipe
- La QVT concerne tout le monde : c'est une responsabilité partagée
- En mode hybride, la QVT prend un nouveau visage sur l'aspect communication, cohésion, rituels, gestion du temps.

POURQUOI DU POINT DE VUE DES AGENTS ?

- Prévenir et limiter les RPS
- Développement de compétences, intérêt et reconnaissance des agents
- Nécessaire après 2 ans de crise sanitaire
- Entraide et échange d'information entre agents

POURQUOI DU POINT DE VUE DE LA STRUCTURE

- Fidéliser les agents
- Efficacité collective
- Mieux gérer les flux d'activité et les réguler
- Responsabilisation de chacun : la QVT permet de réguler la prise en charge du service
- Améliorer le climat : social et en général
- Donner du sens au collectif

Les 6 dimensions de la QVT



Comment commencer une démarche QVCT ?

- Diagnostic : grille d'évaluation en amont diagnostic et en aval d'une démarche QVT
 - Démarche partagée par les acteurs
 - Comment chacun travaille
 - Quels sont les irritants dans le travail
 - Quels sont les points d'amélioration du point de vue des agents et du point de vue structurel
- Ce point de départ se poursuit
 (Ex de brise glace en réunion comme bilan :
 → 1 irritant-1 satisfaction/réussite-1 note de 1 à 5 sur le ressenti du mois écoulé)

Echelles d'action

- Définir une méthode cohérente dans la structure
- Communiquer et donner de la visibilité à la démarche
- A quelle échelle déployer le QVT :
 - A l'échelle d'un bureau :
 - Tisser des liens, nouer le dialogue
 - Border la réunion : objectif, temps, temps amont et temps aval
 - Améliorer la motivation des agents
 - Valoriser le travail fait
 - A l'échelle d'une structure :
 - Poser un cadre favorable et impulser
 - Mettre en valeur et embarquer les services et les agents dans la démarche

POSTURES

ADAPTEES,

METHODES

ET

PARTENAIRES

POSTURES

- Se placer en facilitateur (outils, process, communication) est une des missions du manager
- La clé : identifier ce sur quoi chacun a la main et se reposer sur ses ressources immédiates :
 - Nos propres compétences managériales
 - Les compétences de ses collaborateurs

METHODE qui appuie la philosophie :

- Célébrer, valoriser ce qui est fait et repérer les pistes d'amélioration : faire une revue des processus de travail
 - Définir un cadre et des objectifs clairs et réalisables (SMART)
 - Mobiliser les acteurs sur un diagnostic partagé
 - Concierner les agents pour définir les actions
 - Désigner des pilotes d'actions pour les faire vivre
 - Suivre les actions et leur mise en œuvre effective et réajuster en fonction les objectifs
 - Évaluer/Ajuster
 - C'est une démarche d'amélioration continue et la politique des petits pas l'anime
 - Être au clair sur le sens : quelle est la raison d'être du service, du pôle, voire du ministère : cela peut-être le point de départ d'une démarche QVT.
 - La démarche QVCT rejoint la démarche prévention des RPS → DUERP :
Les démarches ne s'additionnent pas, elles se répondent et se renforcent mutuellement.
La charte des temps est également un levier de QVT
- EVALUATION : Grille ANACT

De nombreux partenaires peuvent vous accompagner : Service social, médecin du travail, médecin de prévention, référents de prévention, CMVRH, SPES, intervenants externes...

Plus d'infos (diaporama, grille et documents de références) :

https://drive.google.com/drive/folders/1oEHC6AaqE6pF5xNwMV_LHMIaKeXaR60Z?usp=sharing

<https://www.anact.fr/pilotage-dynamique-de-la-qvt>