

METTRE EN ŒUVRE UNE DEMARCHE DE QVCT

QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DJU009

Public

Tous professionnels de l'établissement

Pré-requis

Aucun

Durée

2 jours – 14 heures

Modalités

Présentiel

 Lieux aménagés et modalités adaptées pour faciliter l'accès et l'usage aux personnes en situation de handicap

Type de validation

Certificat de réalisation et attestation de formation

Dates et lieux

A définir – dans vos locaux

Intervenant

Muriel TREZEGUET

Psychologue du travail et ergonomiste

Tarifs

Nous consulter

Contexte

Le secteur sanitaire et médico-social connaît d'importantes évolutions qui impactent profondément les organisations, les situations de travail et le sens que chaque professionnel ou collectif attribue à son travail. Permettre un équilibre durable entre les aspirations et les valeurs des personnes d'une part, les exigences et les missions des organisations d'autre part, constitue donc un enjeu majeur au cœur de la démarche de Qualité de Vie et des conditions de Travail (QVCT).

Résultats Attendus

- Identifier les différents signaux et processus qui altèrent la qualité de vie au travail
- Apprendre à concilier équilibre personnel et posture professionnelle

Objectifs Pédagogiques

- Evaluer l'épuisement professionnel par une approche théorique de son état émotionnel
- Définir la notion de capital santé physiologique et psychologique
- Repérer les freins liés à l'environnement institutionnel
- Retrouver le plaisir de « bien faire »
- Evaluer leurs ressources pour ne pas subir ou imposer leurs défauts
- Communiquer et travailler en équipe pour améliorer les dysfonctionnements personnels et professionnels
- Proposer des solutions et participer à l'organisation du travail au regard des contraintes : intégrer une démarche participative
- Donner du sens à son travail

Méthodes Pédagogiques

- Méthode active et participative : exercices pratiques-mises en situation – approche réflexive par des temps ciblés d'analyse de pratiques – présentation de documents – échanges d'expériences et de situations – études de cas

METTRE EN ŒUVRE UNE DEMARCHE DE QVCT

QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DJU009

Programme

§ JOUR 1 : Identifier les différents signaux et processus qui altèrent la qualité de vie au travail ou comment prendre soin de soi pour prendre soin des autres

- Savoir évaluer les signes de l'épuisement professionnel :
Déterminer et comprendre en quoi le travail peut générer de la souffrance et savoir repérer les freins face à l'environnement institutionnel
- Evaluer l'épuisement professionnel par une approche théorique de son état émotionnel –
Connaître les symptômes du burn-out pour savoir le diagnostiquer :
Définir le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel
Identifier les signes et symptômes qui permettent de le détecter malgré son caractère brutal et imprévu
Evaluer l'épuisement professionnel du salarié : comment le mesurer, quelle « échelle du burn-out » adopter, comment dresser un état des lieux de l'état émotionnel
Identifier les conséquences possibles du burn-out sur le salarié
- Notion de capital santé physiologique et psychologique
Déterminer les étapes de l'évolution du syndrome et les psychopathologies associées
Comment s'articule-t-il avec d'autres risques psychosociaux ?
Connaître les implications du burn-out : physiques, émotionnelles, intellectuelles, comportementales, sociales, professionnelles
Repérer les populations « à risque » : selon la personnalité, selon la profession...
- Retrouver le plaisir de « bien faire »
Définir l'organisation où travailler est épanouissant
Les données et conséquences du « bien-être au travail »
Les expériences réussies où l'on pratique le « bonheur au travail » : les bonnes pratiques d'entreprises.
- Comment développer la qualité de vie au travail
Le travail comme source de santé
La qualité de vie au travail comme levier de bien-être au sein de l'établissement
Les différents acteurs de la QVCT et rôles dans un établissement dont celui de l'encadrement
La sélection des éléments d'une politique QVCT : les conditions de travail, les services aux salariés ; l'agencement des espaces de travail...
La construction et la mise en place d'une charte qualité de vie au travail à partir de points clés: aménagement des espaces de travail, organisation d'évènements de convivialité, harmonie vie professionnelle vie personnelle, facilitation des transports.

§ JOUR 2 : Concilier équilibre personnel et posture professionnelle

- Identifier ses atouts : posture professionnelle et image de soi

METTRE EN ŒUVRE UNE DEMARCHE DE QVCT

QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DJU009

Comprendre et analyser les pouvoirs de son image

- Savoir gérer ses émotions
Liens émotions/pensées/comportements
Relier les émotions, les pensées et les comportements
Les émotions et leurs fonctions- Comprendre comment le syndrome d'épuisement professionnel s'articule avec la vie familiale et l'histoire privée du salarié
- Evaluer ses ressources pour ne pas subir ou imposer ses défauts
- Rechercher la cohérence et l'équilibre
Le renforcement de la confiance en soi
Les cinq lâchers prise menant à la sérénité : les attentes irréalistes, le jugement, la culpabilité, le perfectionnisme, l'hyper contrôle.
L'établissement de ses priorités de vie : l'accord entre ses priorités intérieures et ses comportements effectifs.
L'équilibrage de ses mandats : les cahiers des charges : de la finitude à la « fortitude »
Le sens de sa mission, de son travail, au quotidien.
- Donner du sens à son travail
L'accomplissement de soi au travail : du bien-être et du sens
La différence entre la bonne vie et la vie réussie.
La question de la place du travail dans nos vies et les autres dimensions de la vie.
Elaboration d'un projet personnel de prévention
La solution de la psychologie positive
- Communiquer et travailler en équipe pour améliorer les dysfonctionnements personnels et professionnels
L'importance de la communication entre les membres.
L'expression des sentiments et des désaccords.
L'identification des ressentis.
Être attentif aux rôles des membres de l'équipe et à la manière dont les facteurs psychosociaux affectent les interactions au sein de l'équipe, et reconnaître l'effet du changement sur les membres de l'équipe.
- Savoir proposer des solutions et participer à l'organisation du travail au regard des contraintes : intégrer une démarche participative
L'élaboration d'un plan d'action à partir du diagnostique
Le suivi de la démarche (élaboration de tableaux de bord, pilotage...)
Révision générale et évaluation formative.
Les outils et le suivi de la QVCT : pilotage, baromètre, indicateurs, etc.