



**Points forts** : Formation concrète et outillée : chacun(e) élabore une réflexion et des outils adaptés à son contexte.

## Objectifs

- Mettre en œuvre et pérenniser une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) en parfaite adéquation avec la culture de l'entreprise.
- Suivre le plan d'action QVCT et mesurer les effets à court et moyen termes, en termes de bien-être et d'impact organisationnel.

## Programme

### ► Introduction à la QVCT : pourquoi est-ce essentiel ?

- **Les enjeux** : Décryptage des impacts directs de la QVCT sur la performance organisationnelle, la marque employeur et la fidélisation des talents. Focus sur les retours sur investissement économiques et humains (engagement des collaborateurs, réduction des coûts de turnover, amélioration de la productivité).
- **Éléments d'une politique QVCT** : Conditions de travail, services aux salariés, aménagement des espaces et amélioration continue des environnements de travail.

### ► Diagnostic de la situation actuelle : où en êtes-vous ?

- **Analyse des pratiques actuelles** : Faire un état des lieux de la QVCT dans son organisation (forces, faiblesses, obstacles à surmonter, priorités stratégiques).
- **Outils d'auto-évaluation** : Utilisation de questionnaires interactifs et de cartes de réflexion pour identifier les réussites et les axes d'amélioration.

### ► Construire une charte de valeurs QVCT : coconstruire une vision collective

- **Points clés à définir** : Aménagement des espaces, équilibre vie professionnelle / vie personnelle, organisation flexible des temps et modalités de travail.
- **Co-construction de la charte** : Élaboration collaborative de la charte de valeurs QVCT avec la participation active des collaborateurs.

### ► Mettre en pratique : lancer la démarche QVCT

- **Diagnostic préalable** : Identification des indicateurs clés de la QVCT dans l'organisation (taux d'absentéisme, satisfaction au travail, etc.) et compréhension des attentes des collaborateurs.
- **Mobilisation des collaborateurs** : Stratégies pour intégrer l'ensemble des collaborateurs dans la démarche QVCT.
- **Plan d'action concret** : Élaboration d'un plan d'action opérationnel avec objectifs, responsabilités et ressources nécessaires. Comment définir les actions à mettre en place et choisir les bons intervenants internes et externes ?

### ► Suivi et mesure des impacts

- **Suivi des impacts organisationnels et économiques** : Comment évaluer l'efficacité des actions mises en place en termes de satisfaction des collaborateurs, performance organisationnelle et impact économique ?
- **Feedback continu** : Intégration d'un mécanisme de feedback pour suivre l'évolution de la QVCT, ajuster le plan d'action et impliquer les managers dans le suivi.



## Contact et Inscription

**Ophélie HIRACHE** 02.35.59.44.15 - [ophelie.hirache@ceppic.fr](mailto:ophelie.hirache@ceppic.fr)

► **Intégrer la QVCT dans une stratégie globale**

- **Impacts sur les pratiques managériales** : Comment la QVCT peut modifier les pratiques de management et améliorer l'implication des managers dans le projet ?
- **Harmonisation avec les enjeux de l'égalité professionnelle et de la santé au travail** : Intégration des aspects QVCT dans les accords sur l'égalité et les stratégies de prévention des risques professionnels.

## Démarche pédagogique

- **Mise en situation interactive et ludique** : Chaque thème est abordé de manière pratique avec des exercices, des simulations, des études de cas réels, et des outils applicables immédiatement dans les entreprises des participants.
- **Co-construction** : Approche collaborative où les participants contribuent activement à la création d'outils, de plans d'action, et de solutions adaptées à leur contexte.

**Formatrice :**

Formatrice sélectionnée par le CEPPIC pour ses compétences techniques et son expérience significative, tant sur le sujet traité qu'en matière de pédagogie. Consultante en Santé au Travail & Gestion des Ressources Humaines - Gestion et prévention des risques psychosociaux (RPS) - Intervenante en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

## Public

Acteurs des services RH - Dirigeant de PME -  
Responsable QSE et développement durable.

## Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis

## Modalités d'évaluation

Evaluation des acquis tout au long de la formation avec des exercices pratiques et des quizz.  
Chaque participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

**302** personnes formées en Ressources Humaines, Formation en 2024

**93%** Taux de satisfaction à chaud 2024

## Dates de session

Mises à jour le : 25/08/2025

Nous consulter



## Contact et Inscription

**Ophélie HIRACHE** 02.35.59.44.15 - [ophelie.hirache@ceppic.fr](mailto:ophelie.hirache@ceppic.fr)