

RÉFÉRENTIEL

Intitulé de la certification

Conduire une démarche Qualité de Vie au Travail (DU QVT)

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :

La certification s'adresse à des professionnels qui souhaitent attester de compétences leur permettant de découvrir et de s'approprier une approche systémique de la démarche de qualité de vie au travail (QVT). Cette dernière vise à améliorer autant la qualité de vie professionnelle des acteurs et leurs conditions de travail dans l'organisation, que la qualité du travail en lui-même, la productivité et la performance. Elle permet d'appréhender la QVT selon ses aspects conceptuels, juridiques et méthodologiques, et d'apprendre à mettre en œuvre la démarche QVT au sein de toute organisation de travail. La certification vise tous les métiers et toutes les fonctions concernées par l'efficacité, la qualité et le bien-être au travail, tous les secteurs d'activité, et toutes les tailles d'entreprise publiques et privées.

L'actualisation de nos référentiels s'inscrit toujours dans le cadre de la prise en compte de la diversité des publics. Elle accorde une attention particulière aux personnes en situations de handicap. Les principales adaptations, en concertation avec les instances et règlement de l'établissement ainsi que le référent handicap, peuvent porter sur les supports pédagogiques, les modalités d'accompagnement et d'évaluation pour éviter les limitations ou restrictions dans l'accès à la formation.

| RÉFÉRENTIEL DE COMPETENCES | RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION | |
|--|---|---|
| | MODALITÉS D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATION |
| C1 : Cartographier l'organisation mise en place pour dresser un diagnostic socio-organisationnel de l'établissement au moyen de recueils de données quantitatives et qualitatives | Pour valider la certification professionnelle, le candidat doit produire un rapport d'application professionnelle (entre 50 et 80 pages) à partir d'une mise en situation professionnelle concrète au sein d'un établissement (entreprise, administration, association, etc.) proposé par le candidat. Dans le rapport d'application professionnel, le candidat devra : <ul style="list-style-type: none"> - Formaliser à l'écrit une démarche de qualité de vie au travail dans son intégralité ou une phase spécifique dans le cas où la démarche est déjà engagée. | C1 : Dans le diagnostic socio-organisationnel, le candidat fera apparaître les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> - L'identification des acteurs (individuels et collectifs) qui ont pris part à la démarche ; - Les outils de recueil des données utilisés : questionnaires, entretien en face-à-face, focus groupe, analyses documentaires, observation de situations de travail ; - Le recueil des données et les ressources existantes au sein de l'établissement : ressources humaines, techniques, logistiques, financières, etc. ; - L'analyse des données de terrain ; - La restitution argumentée du diagnostic ; - La présentation justifiée de la démarche QVT engagée. |

| | | |
|---|--|--|
| <p>C2 : Expertiser le niveau de maîtrise du cadre réglementaire QVT pour l'ajuster à l'établissement en se référant aux textes réglementaires du secteur professionnel concerné</p> <p>C3 : Constituer un comité de pilotage (COFIL) pour initier la démarche QVT dans l'établissement en mobilisant l'ensemble des parties prenantes</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Dresser un audit socio-organisationnel de l'établissement dans lequel il souhaite engager la démarche QVT. - Expliciter le protocole méthodologique mise en place selon la situation concrète, la nature des données empiriques recueillies et soumettre une analyse. - Identifier et décrire les spécificités du cadre réglementaire du secteur d'activité concerné. - Inscrire la démarche en conformité avec ces éléments juridiques. - Sur la base de ces constats, formuler une proposition de composition d'un comité de pilotage en fonction des publics visés. - Détailler les phases de la démarche, anticiper les éventuelles difficultés et proposer des pistes crédibles permettant de les résoudre. - Proposer des actions opérationnelles visant à améliorer la situation de l'établissement en matière de qualité de vie au travail au regard des problématiques identifiées et du contexte réel. <p>Ce rapport est accompagné d'une version de synthèse (4 pages) ayant vocation à être diffusée auprès des collègues et/ou de la direction de l'établissement à des fins de communication interne. Dans cette version de synthèse, le candidat fera apparaître les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les principaux résultats du rapport - Les données pouvant être diffusées - Les actions à engager de manière opérationnelle et les moyens mobilisables <p>Une présentation visuelle sera également produite sous la forme d'un diaporama de type Power Point,</p> | <p>C2 : La démarche de diagnostic est contextualisée en référence au cadre réglementaire en vigueur : l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013, de la Loi Rebsamen, du Plan National Santé au Travail n°4, du référentiel de certification et bonnes pratiques de la Haute Autorité de la Santé (HAS), le Plan santé au travail (PST) n°4, ainsi que les textes réglementaires du secteur professionnel concerné. La veille juridique est mise en place en fonction des secteurs d'activités concernés. Les accords collectifs d'établissement QVT s'inscrivent dans les principes du droit du travail. L'accord QVT d'entreprise est construit de façon collective et partagé par tous les protagonistes concernés : direction et ses représentants, salariés et leurs représentants.</p> <p>C3 : La mise en place de la démarche QVT répond aux critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification les trois étapes de la démarche QVT qui sont : (a) l'ingénierie stratégique, (b) le diagnostic technique et (c) la réalisation ds actions ; - Réunir sur la base du volontariat les acteurs membres du COFIL composé de la direction de l'établissement, des managers, des représentants du personnel et de représentants de chaque secteur d'activité - Définition du périmètre de la démarche parmi les champs suivants : relations au travail ; contenu du travail ; santé au travail ; parcours professionnels ; égalité professionnelle ; engagement. - Inscrire la démarche dans un planning prévisionnel (de 1 à 3 ans) réaliste vis-à-vis du contexte, accepté par les porteurs de la démarche et rythmé par des échéances régulières composées d'actions mises en œuvre et évaluées ; |
|---|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>C4 : Communiquer les résultats de l'analyse à tous les publics, notamment PSH dans le but d'aider le COPIL à la prise de décision et de faire adhérer l'ensemble des personnels à la démarche en mobilisant des supports écrits et en organisant des séquences d'échanges adaptés à tous publics.</p> <p>C5 : Accompagner le COPIL à engager une démarche QVT pour tous pour l'inscrire dans le projet d'établissement en pérennisant ses actions</p> | <p>dans lequel le candidat fera apparaître les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contexte initial de l'intervention - Méthodologie mise en place - Principaux résultats - Préconisations opérationnelles en vue de mettre en place une démarche QVT <p>Ce dossier (rapport, synthèse et support visuel) fait l'objet d'une présentation orale argumentée de la proposition de démarche QVT d'une durée de 20 minutes.</p> <p>Lors de la soutenance orale, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présente de manière argumentée la proposition de démarche QVT - Valorise les orientations envisagées - Inscrit la démarche QVT au regard du contexte socio-organisationnel de l'établissement <p>Le jury est composé à 50 % d'enseignants-chercheurs de l'université spécialistes du domaine et à 50 % de professionnels extérieurs à l'université sans relation avec les candidats.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un guide sur la démarche méthodologique appropriée à la situation de l'entreprise : espace de discussion sur le travail, analyse de pratiques, changement organisationnel. <p>C4 : L'ensemble des éléments recueillis est présenté sous la forme d'un rapport qui fournit des pistes d'améliorations opérationnelles et d'un support de synthèse adressés au COPIL. Les orientations envisagées sont valorisées à l'ensemble du personnel, à la demande du COPIL, lors de discussion-débat en vue de faire adhérer à la démarche QVT.</p> <p>C5 : Les actions à engager sont priorisées. Les dispositifs de la démarche QVT sont mis en œuvre. Les difficultés pour mettre en place de façon optimale les actions retenues sont anticipées. L'évaluation des résultats produits est objective et permet d'engager les ajustements nécessaires.</p> |
|--|---|--|