



Formation Chief Happiness Officer, les clés de la fonction

Durée : 14 heures

Certification : BTS support à l'action managériale

Prix : 1650

Référence : 2101294

| | |
|--------------------------------|---|
| Catégorie | RH |
| Sous-catégorie | Paie et Gestion RH |
| Pour qui ? | Toute personne souhaitant développer le bien-être des collaborateurs au sein de son entreprise. |
| Prérequis | Aucune connaissance particulière. |
| Objectifs pédagogiques | <p>Connaître les enjeux et les composantes de la Qualité de Vie au Travail</p> <p>Découvrir les missions du CHO et sa place dans l'organisation interne</p> <p>Acquérir les indicateurs d'évaluation pour auditer afin d'adapter les actions</p> <p>Intégrer les outils du CHO</p> |
| Contenu de la formation | <p>Le bien-être en entreprise : définition et enjeux du bonheur au travail</p> <p>Des risques psychosociaux à la bienveillance au travail.</p> <p>La cohérence avec les valeurs, la culture et la vision de l'entreprise.</p> <p>Comment le digital impacte les relations interpersonnelles.</p> <p>Les enjeux du poste face aux attentes sociétales.</p> <p>La corrélation entre bonheur et performance.</p> <p>Echanges</p> |

Retours d'expériences et confrontation des visions du bonheur au travail.

La fonction de Chief Happiness Officer : rôles, missions et limites

De l'injonction au bonheur à l'accompagnement bienveillant.

Le panorama des missions permettant d'assurer la Qualité de Vie au Travail.

Les savoir faire et savoir être du CHO.

Restituer la fonction du CHO dans l'organisation.

Les limites de la fonction : éviter le "happy washing".

Exercice

Définition de la situation idéale : contexte d'entreprise et profil du CHO.

Démarche et mise en œuvre : observer, capitaliser et impulser

Les outils et indicateurs de mesure du bien être.

Capitaliser sur des dispositifs existants : risques psychosociaux, diversité, Communication NonViolente, etc.

Créer un environnement favorable à la créativité et l'innovation.

Identifier la double perspective : dimension collective et dimension individuelle.

De l'intention à l'action : mise en œuvre et animation.

Mise en situation

Préparation d'un audit du bien-être des collaborateurs.

La boîte à outils du CHO

Dynamiser les espaces de travail et de réunions.

Organiser des événements et proposer des activités.

Mettre à disposition des solutions collectives permanentes.

Apporter une aide ponctuelle individualisée.

Faciliter la flexibilité et accompagner le télétravail.

Etude de cas

Analyse des coûts et des impacts des solutions choisies.

Du retour d'expérience à la mise en œuvre du CHO

Tirer profit des expériences des premiers CHO.

Analyser les pratiques existantes.

| | |
|-----------------------------------|--|
| | Créer son plan d'action individualisé sur mesure. Echanges Échanges de bonnes pratiques à partir de témoignages sur des expérimentations menées en entreprise. |
| Suite de parcours possible | |
| Éligible au CPF | |

FINANCEMENTS

OPCO
OPCA
FAF
Pôle Emploi
La Région



CONTACTS



IFFP - Tour Belvédère SPACES
1 Cours Valmy 92 800 Puteaux



01 80 88 44 55



administration@iffp.pro