

*Je me présente Christine Huon, coordinatrice de projet en Qualité de Vie au Travail
Au sein du cabinet Ressources & Innovation sur Montpellier.*



*Issue des ressources humaines depuis plus de 20 ans, à travers l'intérim ...
Dans l'adéquation des compétences sur le territoire dans le domaine scientifique.*

*L'évolution sociale et économique m'a amené ensuite à conduire différentes
missions départementales (Gard-Hérault) dans la création d'entreprise dédiée aux professions libérales.*

*Soucieuse des enjeux liés à l'évolution du monde du travail en quête de sens, j'ai initié en 2015 un groupe
de travail pluridisciplinaire correspondant aux ressources les plus adaptées pour concevoir un principe
systémique et transversal qui optimise des intérêts généraux et particuliers, ayant pour incidence la
performance des entreprises et l'épanouissement des individus.*

*C'est dans cette perspective de la QVT que Ressources & Innovation choisit de s'inscrire : le mieux-être
en entreprise est une affaire personnelle où chaque acteur à travers notre offre d'accompagnement se
trouve concerné pour assurer la progression et la pérennité des talents.*

Puisse-t-elle vous apporter l'inspiration nécessaire ...

Prévention des risques psychosociaux - RPS

- Le burn-out ... De quoi parle-t-on ?
Syndrome d'épuisement professionnel
Obligations de l'employeur conformément aux
Articles L 4151-1 – L 4142-1 du code du travail.
- Evaluation du C.C. et du contenu DUER / RPS
Formation du COPIIL : Direction – Ressources
humaines – Membre du CHST / CSE
Réflexion des moyens & Engagements
Déploiement des actions prioritaire RPS
- Action d'information et de formation destinée à
l'ensemble des travailleurs – Enquête, sondage,
communication existence de réseau I /Externe
- Evaluer le travail au plus près : par métier, par
unité de travail, autour des six familles de
facteurs de risques selon les préconisations de :
ANACT– DGT– INRS- CNAM- CARSAT- CGSS
- Aide conceptuelle au DUER / DU - Intégration
Analyse des sources et des indicateurs des
risques psychosociaux – Diagnostic / Priorités
- Prévention & Gestion RSP / Plan d'action :
Gestion du stress – Prévention conflits, violence
Harcèlement - Addictologie – Communication
facilitation - Dialogue social – Constitution de
groupe de parole – Analyse des pratiques
- Pratiques & Méthodologie de gestion ISO 9001
(PDCA)

Engagement vers la Qualité de Vie au Travail

- De quoi s'agit-il ?
L'ANI 2013 définit ainsi la Qualité de Vie au
Travail : vise 3 attentes principales
- La reconnaissance dans l'entreprise
- L'équilibre vie professionnelle et vie privée,
- L'égalité de traitement entre les Femmes et les
Hommes, en termes de salaire et de carrière
- Stratégie opérationnelle d'enjeux à travers la
cohérence et la valorisation de l'expérience
associant des groupes de travail constitués
avec l'ensemble ou une partie des partenaires :
les directions, l'encadrement, les personnels et
leurs représentants
- Système d'appréciation évolution des entretiens
Entretien professionnel VS Entretien de progrès
- Formation Action adaptée en espaces de travail
QVT selon la démarche en ISO 9001 sur les
différents contenus à travailler : Santé physique
et émotionnelle, autonomie, intérêt du travail à
travers les compétences relationnelles, et
cognitives. Valeur du travail Organisation du
travail en Amont-Aval : Evaluation des écarts –
Accords sur les livrables attendus
- Optimisation des ressources – Prévention RPS
En réponse aux facteurs de risques (réf. INRS)
Apport santé : Nutrition & Gestion du sommeil
Dynamique des relations humaines & Créativité
- Techniques de régulation du stress - TMS

- ✓ **2011 – 2016** Déléguée départementale du Gard - ORIFF PL LR - MPLS de Nîmes & Montpellier
Office Régional d'Information de Formation & de Formalités des Professions Libérales
- ✓ **2006 – 2010** Missions : RRH & Formatrice en management – Secteur privé et public – LR
- ✓ **1998 – 2005** Chef d'agence – Adecco Cadres scientifiques Paris – Tertiaire Montpellier