Programme de l'intervention

FORMATION : Manager la QVCT

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

Direction, personnels d'encadrement, équipes RH, référents prévention

Objectifs pédagogiques

À la fin de la formation, les participants seront capables de :

- Définir la QVCT, ses enjeux stratégiques et ses spécificités.
- Maîtriser le cadre juridique et conventionnel qui entoure la QVCT en entreprise.
- Mettre en œuvre une démarche QVCT complète : définition des objectifs, identification d'actions concrètes à partir du vécu des équipes, test et évaluation des effets produits.
- Animer des espaces de discussion sur le travail pour faire émerger des solutions organisationnelles partagées.

Description

Cette formation est conçue pour développer une posture managériale affirmée et protectrice, intégrer les leviers de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et maîtriser la régulation des conflits grâce à des apports théoriques, des outils de communication bienveillante (CNV) et des mises en situation de recadrage pour concilier performance organisationnelle et bien-être des équipes.

Journée : Manager et déployer la QVCT au quotidien

- **Tour de table (09h00 - 09h30) :** Accueil, brise-glace "Le thermomètre de la QVCT" et partage des résultats du questionnaire amont.
- **Adaptation du programme :** Ajustement des priorités selon les problématiques spécifiques (télétravail, charge mentale, organisation physique) identifiées par le groupe.

o Matinée : Partager un référentiel commun sur la QVCT (09h30 - 12h30)

Notions, compétences et/ou activités abordées :

- **Fondamentaux :** Définition de la QVCT, enjeux de performance et cadre juridique (Accords ANI, Code du travail).
- **Les principes clés :** Comprendre l'articulation entre santé des salariés et qualité du service/produit.
- **Le rôle du manager :** Trouver l'équilibre entre direction d'équipe et animation des échanges sur le travail.
- **Focus méthodologique :** Comment analyser avec son équipe une situation de travail à améliorer ?
- **Activité :** Débat mouvant sur les idées reçues de la QVCT et jeux de rôles sur l'ouverture d'un espace de discussion.

Pause déjeuner (12h30-14h00)

o Après-midi : S'entraîner à conduire une démarche QVCT (14h00 - 17h30)

Retour de pause déjeuner : Tour de table de consolidation sur le cadre juridique et les 6 dimensions de la QVCT.

Notions, compétences et/ou activités abordées :

- **Ingénierie de démarche :** Définir les objectifs et le périmètre d'action selon la maturité de l'équipe.
- **Identification des leviers :** Transformer les irritants quotidiens en actions à tester (méthode des petits pas).
- **Pilotage :** Préparer l'évaluation de la démarche (indicateurs de suivi et retours d'expérience).
- **Activité :** Mise en situation en groupe à partir des cas réels des participants : élaborer un plan d'action flash.
- **Clôture Pour aller plus loin :**
  - **Ce que je retiens :** Synthèse des 3 leviers prioritaires.
  - **Ce que j'ai préféré :** Partage sur les outils d'animation.
  - **Mes prochains petits pas :** Définition de l'action "Test" à lancer sous 15 jours.
  - **Retour sur les attentes & Évaluation de la formation.**
  - **Mot de la fin.**

Prérequis

Aucun prérequis

Modalités pédagogiques

Nous privilégions une approche pédagogique dynamique et participative, favorisant l'échange de pratiques et l'ancrage mémoriel.

Nos sessions alternent apports théoriques, études de cas concrets et mises en situation adaptées aux réalités du terrain.

Format d'animation : Présentiel

Cette modalité nous permet d'assurer un suivi personnalisé de chaque apprenant et de garantir une montée en compétences efficace et opérationnelle dès le retour en poste.

Moyens et supports pédagogiques

Durant la session, les concepts et outils sont diffusés via vidéo projection et illustrés par des supports variés (vidéos, quiz, fiches techniques) pour dynamiser l'apprentissage (ex. : grilles d'auto-évaluation des déterminants du bien-être au travail, trames d'entretien de recadrage constructif selon le modèle OSBD/CNV, fiches méthodologiques de résolution des désaccords d'équipe et guides de sensibilisation aux risques du management toxique).

Pour prolonger la formation et faciliter la mise en application des acquis, un **support pédagogique** peut être remis à chaque participant à l'issue de la session.

Modalités d'évaluation et de suivi

Positionnement et évaluation des acquis

- **Auto-positionnement pré-formation :** Un recueil des attentes et des besoins est proposé en amont afin de permettre à l'intervenant de personnaliser le programme pour chaque apprenant.
- **Évaluation des acquis :** Sous le contrôle de l'intervenant, la montée en compétences est mesurée tout au long du parcours via des cas pratiques et des mises en situation.
- **Auto-positionnement post-formation :** En fin de parcours, le participant évalue lui-même sa progression et l'acquisition de ses nouvelles compétences par rapport aux objectifs de départ.

Suivi de la satisfaction et de l'exécution

- **Mesure de la satisfaction :** Un questionnaire est remis aux participants et au formateur à l'issue de la session (à chaud) pour mesurer la qualité des apports pédagogiques, puis quelques mois après la formation pour évaluer la satisfaction à froid.
- **Justificatifs :** Une feuille d'émargement électronique par demi-journée et une attestation de fin de formation / certificat de réalisation sont délivrés, sous réserve d'assiduité complète.