

PROGRAMME DE FORMATION

THEMATIQUE : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : COMMENT MANAGER UNE TELLE DEMARCHE ?

La modernisation du dialogue social a conduit à accorder une place centrale à la qualité de vie au travail (QVT) à travers les contenus formels des négociations annuelles obligatoires, ainsi que les ambitions profondes des organisations soucieuses d'assurer la convergence des performances économiques et sociales. L'enjeu fondamental se situe alors dans l'articulation du niveau stratégique, où s'élaborent les axes forts et structurant d'une politique QVT, avec les déclinaisons et incarnations opérationnelles propres au management de proximité.

Notre formation vise à renforcer ces synergies et les acteurs mobilisés au profit d'une organisation devenue apprenante.

NIVEAU : Initial

TYPE D'ACTION : Action de formation.

TARIFS : Voir le devis ci-joint ou la grille tarifaire (site internet, affiché dans nos locaux).

DELAI D'ACCEPTATION : Mise en place de votre formation, dès retour du devis signé et accord du financement.

DUREE : 2 jours de formation, soit 14 heures.

LIEU : Sur site **ou** Dans nos locaux

PUBLIC : Cadres RH et opérationnels, managers d'équipe de proximité.

ACCESSIBILITE HANDICAPE : Immeuble accessible aux personnes à mobilité réduite. Pour tout autre handicap nous consulter.

EFFECTIF : de 2 à 10 personnes.

INTERVENANTS : Formateurs en droit social, Ressources humaines et management.

OBJECTIFS :

- Comprendre les enjeux organisationnels et relationnels de la qualité de vie au travail,
- Structurer les processus et dispositifs de travail répondant aux objectifs de la QVT,
- Animer et dynamiser ses équipes en conciliant besoins des collaborateurs et performances,
- Construire une véritable culture d'entreprise tournée vers la responsabilisation et l'engagement

CONTENU DE LA FORMATION :

1. La qualité de vie au travail dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (N.A.O.) :

- Implication et rôle du management dans la circulation de l'information et la définition des contenus QVT,
- Le risque d'écart entre la vision stratégique et négociée au niveau global et le vécu au niveau local,
- La recherche de cohérence entre l'accord QVT et les comportements managériaux.

2. Définir une organisation performante et facilitante :

- Apport de l'ergonomie des nouvelles technologies de l'information et de la communication,
- Des technologies au service des collaborateurs,
- Cartographie des processus de travail et coordination du travail,
- Système d'information et repérage des tensions et dysfonctionnements,
- L'amélioration continue des process et la qualité de vie au travail : la liberté d'innover.

3. Manager une démarche SQVT

- QVT : enjeu pour les entreprises
- RH et QVT
- Santé, mieux-être au travail et QVT

4. Le style comportemental du manager QVT :

- Ecoute active et clarification des besoins,
- La médiation et l'apaisement des conflits interpersonnels,
- Le *servant leadership*, leader jardinier ou manager coach,
- L'équité dans l'allocation des ressources et l'évaluation du personnel,
- Manager par sens (*sensemaking*) : partager des valeurs de l'entreprise, être inspirant et orienter les conduites collaboratives,
- Capturer l'attention, orienter la concentration et dynamiser les équipes en s'appuyant sur les méthodes narratives de communication managériale (*corporate storytelling*).

5. Prévention et RPS

- Les 3 niveaux de prévention
- Les droits et obligations de l'employeur
- Les risques psychosociaux
- QVT : karasek, siegrist et Satin
- Prévention de la pénibilité au travail

6. Développer une approche systémique de l'organisation et de son environnement :

- Apprentissage collectif et incrémental des changements
- Pragmatisme, agilité et résilience collective
- Convergences du management et du marketing

LES METHODES PEDAGOGIQUES : Présentation des concepts sur diaporama, ateliers de travail et jeux de rôle centrés sur la réalité de l'entreprise.

LES MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI :

Évaluation pédagogique en cours et en fin de formation : évaluations formatives pour valider les compétences acquises, lors du stage (questions posées par le formateur aux apprenants en cours de formation) - axes personnalisés d'amélioration – test de connaissances en fin de formation (évaluation sommative) et document adressé en fin de formation aux apprenants pour déterminer les retombées en entreprise.

Évaluation de satisfaction « à chaud » : elle permet à chaque stagiaire d'exprimer son opinion sur le déroulement du stage au travers de divers indicateurs de qualité.

Évaluation de satisfaction « à froid » : un mois après la formation, le stagiaire a la possibilité de formuler son ressenti sur la formation, son efficacité, son bien-fondé avec un regard plus objectif, riche d'un mois d'expérience nouvelle. L'analyse de ces retours nous permet d'améliorer sans cesse nos formations et de les adapter au plus proche du besoin de nos clients.

Sanction du stage : Délivrance d'un certificat de réalisation et d'une attestation de fin de stage

LES MOYENS ET MATERIELS PEDAGOGIQUES :

Tous nos intervenants ont leur matériel pédagogique (ordinateur, vidéo projecteur) lorsqu'ils se déplacent.

Sur site

- ✓ Une salle de réunion adaptée
- ✓ Un écran (pour visionner un diaporama)
- ✓ Un paper-board

Dans nos locaux

- ✓ Nos locaux sont équipés de manière à assurer le bon déroulement de toute formation
- ✓ Une machine à café ainsi que du thé sont gracieusement mis à la disposition de nos stagiaires.

