



# Mettre en place un programme de Qualité de Vie au Travail (QVT)

Améliorez le bien-être de vos équipes et boostez leur performance grâce à notre formation

*La notion de QVT peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué." (extrait de la définition de l'ANI - 2013). C'est une démarche globale qui doit être mise en place dans l'entreprise pour atteindre les objectifs en combinant productivité, efficacité, satisfaction des employés et amélioration des conditions de travail.*

*Cette formation QVT s'adresse à des Non encadrants. Des exercices pratiques seront animés. Une mixité (entité, fonction, parcours,...) est souhaitée au sein de chaque groupe, sans liens hiérarchiques entre les participants.*

**Durée:** 14.00 heures (2.00 jours)

## Profils des stagiaires

- Non Encadrants.
- Une mixité (entité, fonction, parcours,...) souhaitée au sein de chaque groupe, sans liens hiérarchiques entre les participants.

## Prérequis

- Aucun

## Objectifs pédagogiques

- Repérer, identifier et analyser les différents facteurs de risques et leurs effets,
- Identifier comment se positionner face aux situations rencontrées
- Comprendre l'influence positive ou négative de ses postures comportementales sur l'état "émotionnel" de ses interlocuteurs
- Identifier les comportements constructifs à adopter en fonction des situations rencontrées.

## Contenu de la formation

- Comprendre les besoins et les motivations des participants
  - Qui il est et ce qu'il fait. Sa vision de ce qui doit se passer pour qu'en fin de programme de formation il soit content d'y avoir participé ?
- Partager un langage commun sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail
  - Expression de tous les participants sur leurs représentations des RPS
  - Notions sur les perceptions et stéréotypes, les filtres personnels
  - Les dimensions observables en psychologie sociale : le stress, la latitude décisionnelle, le soutien social, la satisfaction au travail, la motivation au travail, l'engagement, la reconnaissance, la justice organisationnelle, les conflits de rôle



- Le modèle causes - conséquences qui sous tend la qualité de vie au travail
- Exercice d'identification des dimensions psychosociales mises en jeu dans les situations professionnelles spécifiques à l'entreprise
- Où se jouent les RPS au sein de son organisation et quel est ma place en tant qu'acteur ?
  - Exercice en sous-groupes : établir la liste des facteurs psychosociaux qui pourraient être sources de risque dans l'organisation suivant la logique des liens causes - conséquences
  - Qu'est-ce que la notion de risque et quels sont les « infecteurs » possibles ?
  - Quels sont les éléments de repérage ?
  - Sur quoi pouvons-nous réellement agir ?, qu'est-ce qui dépend de chacun ?
  - En quoi l'encadrement et le CSE sont concernés et sur quoi peuvent-ils agir ?
  - En tant que salarié, quelle position constructive puis-je adopter ?
- Le cadre légal
  - Quelles sont les réelles obligations en matière de RPS ?
  - Que dit la loi ?
  - Les obligations de l'employeur en matière de prévention
  - Le rôle des instances représentatives
  - Le rôle de l'encadrement
- Se situer et comprendre le rôle des différents acteurs
  - À partir d'études sur des cas réels, travaux en sous-groupe pour répondre aux questions suivantes :
    - Quelle démarche adopter ?
    - Comment impliquer les différents acteurs ?
    - Quels sont les outils à disposition et comment les mobiliser ?
    - Quel processus favorise la capitalisation dans le temps des améliorations obtenues ?
    - Comment situer sa propre action dans l'ensemble du processus ?
- Appréhender les RPS sous l'angle d'une analyse de pratiques
  - Quels sont les éléments "dépersonnalisés" d'analyse ?
  - Formalisation du travail prescrit
  - Objectivation du travail réel
  - Identifier des éléments favorables à la mise en œuvre du travail attendu
  - Analyse des écarts et ses conséquences émotionnelles sur les individus concernés
- Appliquer les fondements de la logique de médiation dans toute intervention
  - Permettre à chacun d'exprimer son point de vue (sa vision de la situation, son ressenti personnel, son opinion de l'évolution nécessaire)
  - Identifier et exprimer les comportements des autres parties qui sont insupportables (actes contraignants, mots jugeant, prêts d'intention, ...)
  - Faire prendre conscience à chacun du point de vue des autres et faire un pas dans la compréhension de leurs points de vue respectifs
  - Co-construire la solution permettant une évolution de la position personnelle de chacun, le plus librement possible.
- S'entraîner et adopter les postures relationnelles et de communication qui favorisent un rapport équilibré entre bienveillance et exigence
  - Visiter les fondamentaux de la communication empathique dans une démarche comportementale de prévention :
  - Écouter le(s) problème(s) rencontré(s)
  - Adopter une communication équilibrée entre valorisation et exigence, en respectant l'expression des difficultés individuelles
  - Engager à l'identification de solution(s) et à leur mise en œuvre

## Organisation de la formation

### Equipe pédagogique

Stéphane M.

Stéphane a consacré 25 ans de son expérience professionnelle dans le domaine du conseil, de la formation professionnelle et des ressources humaines. Ses expériences professionnelles, telles que celle de DRH Médipsy (holding de 20 établissements de soins en santé mentale, 2500 salariés), ou encore Professeur associé en psychologie sociale et cognitive (université de Rennes), lui permettent aujourd'hui d'intervenir avec pertinence sur des sujets techniques tels que la communication et le Management, le pilotage du changement, et l'évaluation des dimensions psychosociales.

# Institut du Tourisme - Fédération des Offices de Tourisme de Bretagne

1C - 1D avenue de Bellefontaine CS 71777  
35517 CESSON-SEVIGNE Cedex  
Email: [contact@institut-tourisme.bzh](mailto:contact@institut-tourisme.bzh)  
Tel: 02 20 06 01 02



**Institut du Tourisme**

Fédération des offices de tourisme de Bretagne

Stéphane consacre aujourd'hui l'essentiel de son temps à la formation et à l'accompagnement des professionnels sur ces thématiques. En outre, il est praticien agréé MBTI (Myers Briggs Typologic Indicator), indicateur typologique psychologique, et Formateur de formateurs agréé. Il a été formé par L'IME (Jacques Fradin) aux neurosciences cognitives et applications pratiques dans les organisations. Son approche pédagogique, sa connaissance de l'environnement et ses méthodes font de lui un consultant reconnu, intervenant auprès de grandes entreprises et institutions françaises.

Il a, par ailleurs, co-écrit 2 ouvrages :

- Prévenir les risques psychosociaux, vers la qualité de vie au travail, Editions Territoriales
- La gestion de conflits, Edition First

## Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation.
- Documents supports de formation projetés.
- Exposés théoriques
- Etude de cas concrets
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.
- Alternance entre théorie et pratique.
- Qu'il s'agisse de classe virtuelle ou présentielle, des évaluations jalonnent la formation : tests réguliers des connaissances, cas pratiques,

## Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
- Mises en situation.
- Questionnaire de positionnement/évaluation diagnostique en amont de la validation de l'inscription. Formulaire d'évaluation de la formation : questionnaire de satisfaction à chaud (J+ 2) puis évaluation de type sommative afin de suivre la progression des transferts de compétences in situ (J+30 à J+60)
- Certificat de réalisation de l'action de formation.