



# Manager la qualité de vie au travail

Favoriser l'engagement, renforcer l'équilibre, construire un cadre épanouissant

<b>DURÉE</b> <b>2 jours, 14h</b> Présentiel ou distanciel synchrone	<b>FORMAT</b> <b>Présentiel ou distanciel</b> Intra-entreprise	<b>PUBLIC</b> <b>Managers et encadrants</b> Toute personne ayant une responsabilité d'équipe	<b>EFFECTIF</b> <b>6 à 12 participants</b> Prérequis : aucun
---	--	--	--

## NOS OBJECTIFS

### À l'issue de la formation, les professionnels seront en capacité de :

- Comprendre les mécanismes de la motivation et de l'engagement au travail, identifier les leviers individuels et collectifs du manager
- Cerner les enjeux de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et son cadre légal, en lien avec les travaux de l'Anact et la loi Santé au Travail de 2021
- Identifier les risques psychosociaux (RPS) : stress, harcèlement moral et sexuel, burn-out, agissements sexistes, et repérer les signaux faibles
- Reconnaître les formes de harcèlement et d'agissements sexistes et agir dans le respect du cadre juridique
- Adopter une posture managériale protectrice face aux situations sensibles : postures de victime, de témoin, de manager
- Mettre en oeuvre des actions concrètes de prévention et construire un plan d'action individuel ancré dans la réalité de son équipe

#### POUR QUI ?

Cette formation s'adresse à tout manager ou encadrant souhaitant comprendre les enjeux de la santé au travail, mieux prévenir les RPS dans son équipe et développer un environnement de travail respectueux, équilibré et performant.

#### VOS FORMATRICES

**Marjorie PIGAUX**

DRH et Formatrice, Master 2 Management des Ressources Humaines, Maître PNL

**Nathalie DAVID**

Consultante et Formatrice en inclusion et prévention, référente handicap Modjo RH

#### DISPOSITIF

- Questionnaire de positionnement et d'attentes transmis en amont
- Méthodes participatives : études de cas, jeux de rôles, mises en situation, quiz
- Supports disponibles 3 mois sur Olo Skills, accessible 24h/24 et 7j/7
- Quiz d'évaluation des acquis en fin de formation
- Questionnaire de satisfaction a chaud
- Attestation de fin de formation
- Accessible aux personnes en situation de handicap

# Contenu de la formation

Six modules progressifs sur 2 jours, ancrés dans les référentiels de l'INRS, de l'Anact-Aract et dans les meilleures pratiques du secteur.

## 1 Motivation, engagement et bien-être au travail

- Qualité de vie, motivation, reconnaissance, engagement et fidélisation : tout est lié. Ce module pose les connexions avant de les décortiquer.
- La chaîne vertueuse : besoins satisfaits, motivation nourrie, engagement durable, fidélisation réelle
- Trois repères clés : comprendre les besoins, distinguer ce qui motive vraiment de ce qui évite juste l'insatisfaction, et pourquoi la contrainte seule ne suffit pas à engager
- Ce que le manager peut actionner directement et ce qui dépasse son périmètre
- Les signaux d'un engagement qui s'effrite : décrochage silencieux, présentéisme, perte de sens

## 2 Les fondamentaux de la QVCT

- Définitions : QVCT, bien-être, santé au travail, RPS, vocabulaire partagé (Anact)
- Les 6 dimensions de la QVCT selon l'Anact : contenu du travail, environnement, relations sociales, réalisation personnelle, égalité professionnelle, organisation du travail
- Cadre légal : loi Santé au Travail 2021, DUERP, obligations de l'employeur et du manager
- Lien QVCT et performance : engagement, absentéisme, fidélisation
- Les 9 principes de prévention en matière de santé et sécurité (INRS)

## 3 Identifier et prévenir les RPS

- Les 6 familles de risques psychosociaux selon l'INRS : stress, violences internes, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes, burn-out
- Signaux faibles à repérer : décrochage, absentéisme répété, isolement, irritabilité, baisse de performance
- Facteurs organisationnels, relationnels et individuels (grille INRS)
- Prévention primaire, secondaire et tertiaire : agir à la source, accompagner, prendre en charge
- Inscrire les RPS dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

## 4 Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

- Définitions légales et distinctions : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes (Code du travail, jurisprudence)
- Formes visibles et invisibles : répétition, emprise, discrimination, micro-agressions
- Obligations de l'employeur : prévention, enquête interne, signalement
- Postures face à la situation : victime, témoin, manager. Que faire, que ne pas faire.
- Rôle du référent harcèlement sexuel en entreprise (obligation CSE)

## 5 Le rôle du manager dans la prévention

- Posture managériale protectrice et bienveillante : ni déni, ni sur-engagement
- Pratiques de prévention au quotidien : écoute active, espaces de discussion, régulation de la charge
- Mobiliser les acteurs internes : RH, médecine du travail, CSE, CSSCT, référent harcèlement
- Conduire un entretien sensible : repérer, accueillir, orienter sans enquêter
- Savoir alerter et escalader : coordination RH et hiérarchie

## 6 Construire son plan d'action de prévention

- Diagnostic de son équipe : cartographie des risques, signaux faibles identifiés
- Les leviers managériaux : reconnaissance, organisation du travail, autonomie, équilibre vie pro/perso
- Construire un plan d'actions individuel à 90 jours : 3 actions concrètes prioritaires
- Intégrer la démarche QVCT dans les pratiques de management au quotidien
- Ressources et outils disponibles : INRS, Anact, CARSAT, service de santé au travail

### ÉVALUATION ET SUIVI

- Questionnaire de positionnement et d'attentes transmis en amont
- Évaluation des acquis en cours de formation : mises en situation, études de cas, quiz
- Scénario pédagogique en 7 séquences progressives
- Quiz d'évaluation des acquis en fin de formation
- Questionnaire de satisfaction à chaud à l'issue de la formation
- Attestation de fin de formation remise à chaque stagiaire
- Accessible et adaptée aux personnes en situation de handicap
- Référente handicap : Nathalie DAVID
- Référente technique Olo Skills : Marjorie PIGAUX
- Contact : [bonjour@modjorh.fr](mailto:bonjour@modjorh.fr)

### NOUS CONTACTER

#### Modjo RH

6 Esp. Anna Marly, 44600 Saint-Nazaire  
[bonjour@modjorh.fr](mailto:bonjour@modjorh.fr)  
 06 72 47 64 61

#### Budget intra sur devis

en fonction de l'organisation et du nombre de groupes