

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AU SERVICE DE LA PERFORMANCE

1. Comprendre le concept de qualité de vie au travail et ses mécanismes clés

- Préciser l'utilisation des concepts clés : QVCT, bien-être, stress
- Déconstruire les idées reçues : lien entre qualité de vie au travail et performance, indicateurs de l'engagement, etc.
- Définir la responsabilité managériale dans l'amélioration du bien-être collaborateur

2. Reprendre la main sur sa charge de travail

- Comprendre comment fonctionne le mécanisme de l'attention
- Former ses collaborateurs à prioriser sereinement
- Donner de la visibilité sur la charge : utilisation des Kanbans, anticipation des pics, clarification des objectifs, etc.



Exercice « Quelles clés de priorisation pour mon équipe ? »
Exercice « Utiliser la méthode Getting Things Done », puis partage d'astuces du quotidien

3. Renforcer la dynamique d'équipe, être le moteur d'une contagion émotionnelle positive

- Être attentif aux signaux faibles : diminution de la cohésion d'équipe, moindre sentiment de reconnaissance perçue, baisse de la motivation, etc.
- Essaimer la reconnaissance dans l'équipe et valoriser le travail réel de ses collaborateurs
- Prendre conscience de ses biais cognitifs afin d'en limiter l'impact
- Valoriser les comportements et rituels positifs



Exercice « Une équipe de choc »
Exercice « Le touché-coulé des rituels positifs »

4. Entretenir la motivation sur le long terme

- Comprendre les conditions de l'état de flux, état permettant d'allier bien-être et performance
- Cerner les leviers de motivation de ses collaborateurs
- Mesurer les progrès accomplis par ses collaborateurs de manière visible
- Pratiquer un feedback constructif et bienveillant comme levier de motivation et de performance
- Comprendre les dangers d'un feedback mal formulé : syndrome de l'impuissance acquise, fonctionnement en esprit fixe, etc.



Mise en situation « Tom Sawyer » en binômes
Exercice : « Les marqueurs de progrès »
Vidéo « Un feedback contre-productif »

5. Aider ses collaborateurs à gérer les tensions et le stress au quotidien

- Comprendre le phénomène du stress et ses composantes
- Apaiser les tensions avec la pratique de la Communication Non Violente
- Valoriser les comportements anti-stress et connaître des techniques de gestion du stress pour soi et ses équipes



Mise en situation « Pratiquer la Communication Non Violente »

6. Coconstruire le juste degré d'autonomie avec ses collaborateurs

- Définir le bon degré de délégation et d'autonomie en lien avec ses collaborateurs
- Entretenir une dynamique favorisant l'émulation, la transmission et l'apprentissage autonome au sein de son équipe



Étude de cas individuelle « Votre plan d'autonomisation »
Construction d'un catalogue des compétences pour stimuler l'apprentissage autonome

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE



1 jour (7h00) (présentiel)
ou
2 x 3h00 (distanciel)



10 participants max.

Public cible

- Managers
- Leaders

Prérequis

- Aucun

Objectifs pédagogiques

- Comprendre et définir la notion de qualité de vie au travail
- Relier les composantes de la qualité de vie au travail aux mécanismes de performance et de motivation
- Mobiliser la qualité de vie au travail comme un outil au service de la performance et de l'engagement de son équipe

Méthodes mobilisées

- Une approche pragmatique liant qualité de vie au travail et performance à travers des outils applicables au quotidien
- Un format privilégiant l'interactivité et facilitant l'appropriation par les participants des concepts et outils présentés par le biais de nombreux ateliers collectifs et de réflexion individuelle

Modalités d'évaluation

- Évaluation globale de la satisfaction à chaud à l'issue de la formation
- Questionnaire de validation des acquis