

WORKSHOPS / ATELIERS RH

*« Pour réussir en binôme (RH & Managers),
la QVCT de tous les jours »*

Des ateliers pratiques pour ancrer la QVCT au quotidien avec vos managers terrain

Au-delà de la volonté de la gouvernance et de la direction RH de mettre en place une démarche RH/ santé /QVCT au sein de l'entreprise, nous savons que **le relais des managers est primordial pour ancrer les actions QVCT au quotidien.**

Ces ateliers pratiques visent à travailler un **geste professionnel RH à partager avec les managers** :

- Des ateliers interactifs dans lesquels l'apport d'expertise et de retours d'expériences viennent illustrer les recommandations et conseils apportés ;
- Des ateliers qui prennent en compte votre réalité grâce à un échange possible en amont avec l'intervenante ;
- Un temps final consacré à la réflexion sur le relais managérial.



Interventions en miroir RH / Managers



En présentiel/distanciel, Intra/inter



Atelier de 3h30 à 4h

Des ateliers qui visent à fournir des bonnes pratiques et des outils concrets mais aussi à voir comment passer le relais aux managers pour ancrer ensemble les **9 composantes de la QVCT**.

LE DEVELOPPEMENT HUMAIN



Communication et Relations sociales



Développement professionnel et formation



Gouvernance et stratégie éthique (RSE)

LA QUALITE DU TRAVAIL



Contenu du travail et amélioration continue



Management de qualité



Diversité et égalité des chances

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



Santé et Environnement de travail



Equilibre vie pro. / vie perso.



Reconnaissance et rémunération

CALENDRIER D'ATELIERS RH

Cliquez sur les ateliers pour en découvrir plus !

Jun 2025

Lundi
16
après-midi



[Aider et outiller vos managers à maîtriser l'absentéisme](#)

Lundi
30
après-midi



[Recruter et manager la Génération Z](#)

Juillet 2025

Mercredi
09
matin



[Aider et outiller vos managers à maîtriser l'absentéisme](#)

jeudi
24
après-midi



[Recruter et manager la Génération Z](#)

Septembre 2025

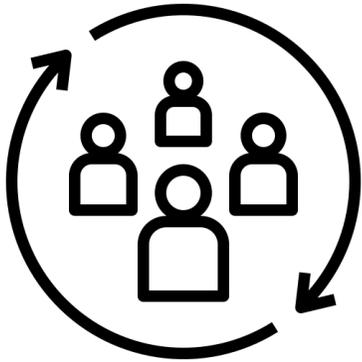
Lundi
22
après-midi



[Mener une enquête harcèlement moral](#)

Nos ateliers

MENER UNE ENQUÊTE HARCELEMENT MORAL



Les conditions du travail actuelles et les différentes crises environnementales ouvrent parfois la porte à des relations dégradées. Des relations délétères qui insidieusement créent un système harceleur capable de « casser l'estime » d'une personne ou d'un collectif ainsi que leurs performances.

Savoir mener ce style d'enquête, c'est déjà avoir la capacité de **sensibiliser** et **prévenir cette violence au travail par une action commune manager/RH.**

- | | |
|---|-------|
| 1. Comprendre ce que la personne vit pour mieux sensibiliser | 1 h |
| 2. Identifier les agissements susceptibles d'être du Harcèlement Moral et protéger | 30 mn |
| 3. Mener une analyse de la situation ou enquête interne | 1 h |
| 4. Informé sur les sanctions et circuits juridiques propres à ces situations | 30 mn |
| 5. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |

RPS : PREVENIR LES RELATIONS DEGRADEES



Le contexte social, les impératifs du travail sous tension, l'histoire et la personnalité des collectifs peuvent souvent **dégrader la qualité des relations.**

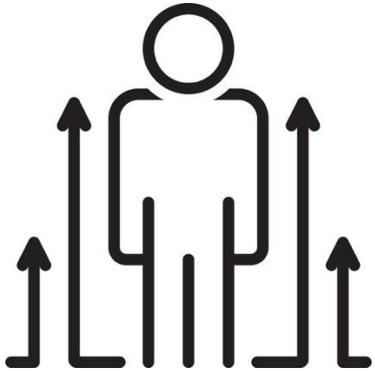
Comment prévenir les relations dégradées ?

Comment améliorer la posture de médiation ? Comment se protéger des conséquences juridiques de situations de violence dont le harcèlement ?



1. **Diagnostiquer les sources individuelles et collectives** des relations dégradées ou de violence 1h
2. **Installer les 7 étapes du processus de médiation** : *De la mise en place à la finalisation de l'accord* 1h
3. **Accompagner** : *Ce qui est attendu des managers en termes de gestion de conflits ,prévention des RPS et qualité des relations* 30 mn
4. **Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique** 20 mn

IDENTIFIER ET TRANSMETTRE LES COMPÉTENCES DE L'EXPERIENCE ©TFC



« Je suis un.e salarié.e expérimenté.e pour les 20 prochaines années »

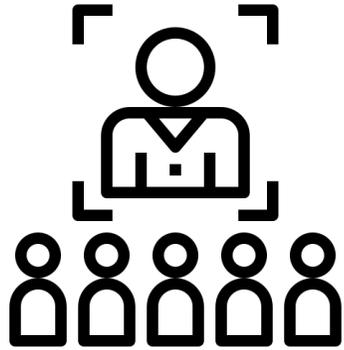
« J'aborde une dernière ligne droite pour encore 10 ans »

**Comment protéger, sauvegarder et transmettre
les compétences des salariés expérimentés ?**



- | | |
|---|-------|
| 1. « Sénior » : <i>La définition et les 4 types de compétences</i> | 1h |
| 2. Capitaliser les compétences de l'expérience avec la méthode TFC © : <i>Identifier les compétences expérientielles (les « pépites »); le déploiement du projet de transmission</i> | 1h 30 |
| 3. Sauvegarder et transmettre les compétences expérientielles : <i>Les postures et moments de formation/transmission à installer</i> | 1h |
| 4. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |

FAIRE SON AUTODIAGNOSTIC QVCT POUR ANCRER LES ACTIONS D'AMÉLIORATION



Avoir un sentiment de bien-être au travail et être une entreprise où il fait bon vivre !

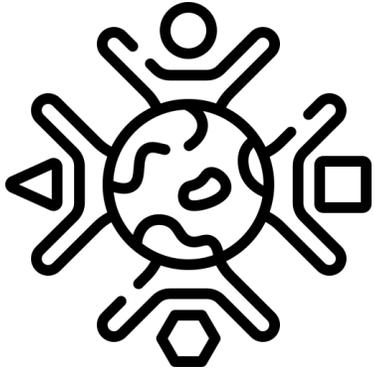
Qui ne rêve pas de cette réalité, chaque jour ?

Les managers jouent un rôle terrain pour
ancrer et relayer les actions QVCT portées par les RRH et direction.



- | | |
|---|--------|
| 1. Qualité du travail et Qualité de vie au travail : <i>Les 9 composantes</i> | 30 mn |
| 2. Faire votre diagnostic QVCT quantitatif ou qualitatif terrain pour cibler votre programme | 1 h |
| 3. Coconstruire le cycle amélioration continue QVCT 2024 avec vos managers : 9 mois: 9 actions | 1 h 30 |
| 4. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |

ECRIRE UN ACCORD SENIOR ET GERER L'INTERGENERATIONNEL

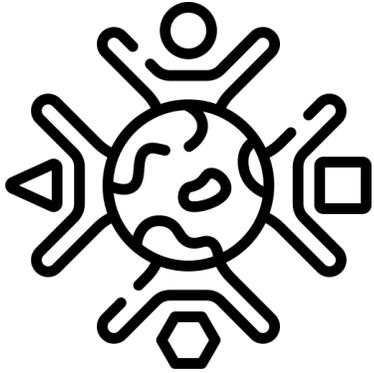


Avec le turn-over, les difficultés de fidélisation, la réindustrialisation..., la question de **la mobilisation des compétences des salariés seniors** expérimentés va se poser de manière de plus en plus aiguë.

Cela suppose non seulement de maintenir l'engagement de ces salariés mais aussi de **manager en intergénérationnel**.

- | | |
|---|-------|
| 1. Synoptique des accords seniors : <i>Santé - Compétences - Engagement</i> | 30 mn |
| 2. La politique seniors dans l'entreprise Enjeux et pratiques : <i>Audit de la culture et valeurs de l'entreprise - Les biais et stéréotypes - Les actions à mettre en place</i> | 1h 30 |
| 3. Accompagner les managers dans l'intergénérationnel | 1h |
| 4. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |

RECRUTER ET MANAGER LA GENERATION Z

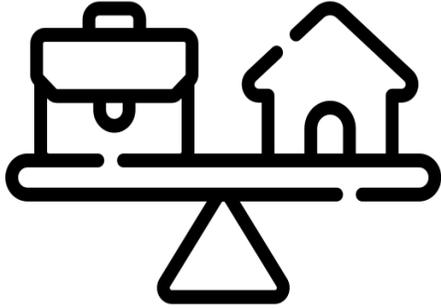


Connectés, libres, hédonistes, pessimistes parfois, ces jeunes professionnels digital natives expriment des attentes fortes en termes de gouvernance, contenu du travail et bien-être.

Jusqu'où faut-il réinventer notre vision et nos postures managériales pour réussir à « vivre et travailler ensemble » ?

- | | |
|---|--------|
| 1. Génération Z, digital natives de qui parle-t-on ? | 30 mn |
| 2. Les générations Z face à l'autorité, l'engagement, le travail digital, la coopération :
<i>comportements identifiés et réponses managériales</i> | 1 h 30 |
| 3. Le rapport à dimension hédoniste de la génération Z dans l'entreprise | 1 h 30 |
| 4. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |

ECRIRE UNE CHARTE DE LA PARENTALITE



Les attentes d'équilibre vie perso/vie pro des salariés invitent à **ancrer de véritables pratiques de parentalité dans l'entreprise.**

Construire un accord partagé sur la parentalité avec vos managers permet de **lutter contre les impacts des déséquilibres, consolider la qualité de vie au travail, attirer et fidéliser, et progresser sur l'égalité professionnelle femme/homme.**



- | | |
|---|-------|
| 1. Synoptique : <i>Regard sur le contenu des accords actuels</i> | 30 mn |
| 2. Déclaration des valeurs et principes sur lesquels l'entreprise fonde son soutien aux parents salariés :
<i>accord diversité (égalité femme/hommes, ...)</i> | 30 mn |
| 3. Les 7 items de la chartre de parentalité : <i>congés, gestion du retour à l'emploi, flexibilité du travail, sensibilisation des collectifs, actions de soutien, formation, parcours professionnel</i> | 1 h |
| 4. Communication et adaptation aux réalités de gestion de vos managers | 1 h |
| 5. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |



AIDER ET OUTILLER VOS MANAGERS A MAITRISER L'ABSENTEISME

L'absentéisme fait de plus en plus mal en entreprise. Outre la perte de productivité, les managers gèrent au quotidien le maintien de la productivité et la satisfaction des équipes. Les conséquences de l'absentéisme sont également lourdes en termes de santé RPS.

Quelles pratiques managériales possibles pour réduire l'absentéisme ?

- | | |
|---|-------|
| 1. Comprendre notre absentéisme : <i>suivre, analyser, identifier les causes</i> | 30 mn |
| 2. Rassembler nos procédures actuelles et imaginer les procédures à mettre en place ou réactiver | 30 mn |
| 3. Accompagner les salariés : <i>On-boarding, retour à l'emploi, sens...</i> | 1 h |
| 4. Être coercitif : <i>recadrage et sanctions, comment et jusqu'où ?</i> | 1 h |
| 5. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |

REALISER UN AUTODIAGNOSTIC RPS



Comment mesurer les impacts du travail sur la santé psychique ?

Que vous ayez ou non un diagnostic quantitatif, nous vous invitons à découvrir un diagnostic terrain, un regard qualitatif sur les facteurs de risques d'un périmètre donné, afin de cibler les actions à renforcer pour plus de santé et QVCT.

- | | |
|---|-------|
| 1. RPS Risques psychosociaux , de quoi parle t- on ? : <i>Signes, conséquences et causes</i> | 30 mn |
| 2. Réaliser un autodiagnostic terrain des facteurs de risques et facteurs de ressources | 1h 30 |
| 3. Cibler les plans d'actions à mettre en place ou à consolider : <i>actions</i> | 1h |
| 4. Mettre en place les Espaces de Discussion sur le Travail (EDT) trimestriel | 30 mn |
| 5. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |



MESURER LA CHARGE DE TRAVAIL

25 % des Français jugent leur charge de travail excessive et
60 % des salariés estiment qu'elle est en forte hausse depuis 5 ans.

Dans un contexte général de perte de centralité du travail et d'aspiration au bien-être,
la régulation de la charge de travail devient une compétence clé
pour objectiver une cause courante de mal-être, Risques psychosociaux.

- | | |
|---|--------|
| 1. Evaluer la charge de travail avec le modèle PRS : <i>utiliser un outil d'autodiagnostic charge de travail prescrite/réelle/ ressentie</i> | 1 h 30 |
| 2. Gestion de l'activité : <i>activer les leviers organisationnels d'ajustement</i> | 1 h |
| 3. Gestion des équipes : <i>soutenir l'équipe en situation de surcharge ou de déséquilibre pour prévenir les RPS</i> | 1 h |
| 4. Pour aller plus loin avec nos managers et ancrer la posture et la pratique | 30 mn |

QUI SOMMES-NOUS ?



Cabinet de formation spécialisé dans les **transformations managériales et humaines**.

Le « **sur-mesure** » est dans le **SAVOIR-FAIRE** reconnu de Kronos depuis près de **40 ans**.

PROGRESSER
TRAVAILLER ENSEMBLE
BOUGER LES LIGNES