




QUALITE DE VIE AU TRAVAIL VERS LA PERFORMANCE OPERATIONNELLE & SOCIALE DE VOTRE ENTREPRISE

Agir et construire  votre qualité de vie au travail

ACQvt

Agir et Construire votre Qualité de vie au travail

376 avenue du Prado 13008 Marseille

Siret 923 383 582 00015

acqvt13@gmail.com



Juliette DE CHEVILLY
Intervenante QVCT

06 61 70 58 56



Chloé CHOMEL-GRILLET
Intervenante QVCT

06 84 52 21 70



Mondialisation, digitalisation, crises sanitaires, télétravail, pertes de repère? Les entreprises doivent s'adapter à de perpétuels changements, et cela a un impact important sur les coûts aussi bien humains que financiers : turnover, arrêts maladies, charge mentale, rapports sociaux dégradés, baisse de la productivité, mauvaise image de marque, etc.


La prévention repose trop souvent sur des injonctions implicites aux managers (être attentifs, soutenant, vigilants) ou aux équipes (prendre soin d'elles-mêmes). Cela crée de la confusion, de la culpabilité et de l'inaction.

Pour nous, l'amélioration de la QVCT n'est pas une démarche « à côté » du travail. C'est un levier pour agir sur l'organisation, les conditions de réalisation du travail et les régulations collectives. Nous intervenons dans le quotidien réel des managers et des équipes : là où se jouent les arbitrages, les contraintes, les priorités et les marges de manœuvre.

Nous aidons à construire un langage partagé entre RH, managers et équipes pour parler du travail sans le psychologiser, objectiver les situations, faciliter les décisions collectives et améliorer la performance sociale et opérationnelle.

Nous construisons nos actions à partir de votre réalité.

**Contactez-nous pour
Agir et Construire votre Qualité De Vie au Travail !**

Agir et construire  votre qualité de vie au travail



Tous vers un même objectif !

Notre mission ? Vous accompagner à chaque étape de mise en place de votre démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de votre structure.

Chez ACQvt, nous pensons que le dialogue sur le travail est essentiel pour prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail. Nos formations, sensibilisations et ateliers visent à renforcer la communication et la collaboration, éléments clés pour une QVCT participative, innovante et durable. N'hésitez pas à diffuser ce catalogue au sein de vos équipes pour une journée ou une semaine QVCT qui répondent réellement aux besoins de votre structure !

Enjeux de la qualité de vie au travail	Qualité de vie au travail en action	Communication et cohésion d'équipe	Stress et santé mentale	Équilibre de vie et motivation	Hygiène de vie et bien-être
QVCT, RPS, TMS, DUERP, bien-être, santé au travail, de quoi parle-t-on ? En finir avec les idées reçues	Manager la qualité de vie au travail de son unité Intégrer la QVCT dans le pilotage d'équipe	Mieux communiquer pour mieux collaborer Désamorcer un conflit, améliorer l'ambiance et la productivité	Comprendre et mieux gérer son stress au quotidien Relâcher les tensions et préserver son énergie au quotidien	(Re)trouver les clés de son équilibre vie pro – vie perso Répartition des domaines de vie et plan d'action	Alimentation et performance au travail Comprendre le lien entre alimentation, énergie et concentration
Découvrir les enjeux de la QVCT pour soi, son équipe Enjeux humains économiques et sociétaux	Initier et mettre en œuvre la démarche QVCT de son entreprise Les leviers individuels, collectifs et organisationnels	Détecter et prévenir le harcèlement au travail Harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes	Alléger sa charge mentale au travail Zen digital, organisation et priorisation	Développer ses capacités de récupération Sommeil, pauses récupératrices, horaires atypiques	Yoga des yeux Relaxation oculaire Identifier et prévenir la fatigue visuelle au travail
En savoir plus sur les risques psychosociaux et comment les prévenir Signaux d'alerte et plan d'action	Former les référents QVCT de l'entreprise Améliorer durablement les conditions de travail	Développer la cohésion d'équipe (open-space/télétravail) Renforcer les liens et améliorer ses capacités de concentration	Mieux vivre ses émotions au travail Apprendre à reconnaître, accueillir et réguler ses émotions	Booster sa motivation au travail Aligner ses valeurs existentielles et professionnelles	Massage Amma assis habillé sur chaise ergonomique Temps individuel 15-20 min
Etablir un état des lieux de la QVCT par unité de travail Cadrage, données, priorisation des actions	Développer ce qui fait sens et soutient l'engagement Manager dans le respect des valeurs de chacun	Mieux comprendre le handicap pour favoriser l'inclusion Handicap visible et invisible au travail	Pratiquer la respiration et relaxation Techniques simples de régulation émotionnelle et physiologique	Bouger au bureau ou en télétravail Mini-routine simple pour lutter contre la sédentarité et booster son énergie	Ostéopathie Amélioration de la posture Prévention du cancer du sein (autopalpatation)

Sensibilisation (conférence / webinaire / atelier) : 45 min à 1h30
 Atelier participatif : 1h30 à 3h
 Formation et Théâtre-forum : demi-journée ou journée



Sensibilisation (conférence / webinaire / atelier) : 45 min à 1h30
 Atelier participatif : 1h30 à 3h
 Formation et Théâtre-forum : demi-journée ou journée

QVCT, RPS, TMS, DUERP, bien-être, santé au travail : de quoi parle-t-on ?

✓ Pourquoi sensibiliser à ces différentes notions ?

Pour sortir du flou et des confusions qui bloquent l'action
Pour aligner les discours et les pratiques dans l'entreprise
Pour sécuriser l'entreprise sur le plan réglementaire
Pour arrêter de subir ces sujets et les aborder de manière constructive
Pour poser des bases solides avant toute démarche QVCT ou prévention

✓ Objectifs

- Comprendre les différences et les liens entre QVCT, RPS, TMS, DUERP, bien-être et santé au travail
- Déconstruire les idées reçues les plus fréquentes
- Identifier les enjeux humains, organisationnels, juridiques et économiques
- Se repérer dans les obligations et les leviers d'action
- Parler un langage commun au sein de l'entreprise (direction, RH, managers, salariés, CSE)

✓ Contenu adaptable

Panorama des notions clés

QVCT : de quoi parle-t-on réellement ?
RPS et TMS : risques, causes et conséquences
DUERP : outil réglementaire ou levier de prévention ?
Bien-être au travail vs santé au travail : quelles différences ?

Les idées reçues à déconstruire

« La QVCT, c'est du confort ou du bonheur au travail »
« Les RPS, c'est dans la tête »
« Les TMS, c'est une fatalité »
« Le DUERP, c'est un document administratif de plus »
« La prévention, ça coûte cher et ça prend du temps »

Ce que disent la réalité et le terrain

Impacts sur l'absentéisme, le turnover, l'engagement
Liens entre organisation du travail, management et santé
Responsabilités de l'employeur et des acteurs internes

Passer d'une vision floue à une approche concrète

Qui fait quoi ?
Par où commencer ?
Comment intégrer ces sujets dans le quotidien du travail ?

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence
- **Public concerné** : Direction, CODIR, RH, CSE, managers
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Fiches "idées reçues / réalités" · support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation

Découvrir les enjeux de la QVCT pour soi, son équipe : enjeux humains économiques et sociétaux

✓ Pourquoi sensibiliser aux enjeux de la QVCT ?

Parce que la QVCT ne peut fonctionner que si elle est comprise et partagée.
Mettre des mots sur les enjeux permet de dépasser les idées reçues, d'aligner les attentes et de créer une base commune pour agir collectivement.

✓ Objectifs

- Comprendre les fondamentaux et les enjeux actuels de la QVCT
- Distinguer la QVCT des notions voisines (bien-être, QVT, RPS, santé mentale)
- Identifier les impacts de la QVCT sur la santé, l'engagement et le travail
- Prendre conscience des enjeux collectifs et organisationnels liés aux conditions de travail
- Se situer à son niveau comme acteur de la QVCT au quotidien

✓ Contenu adaptable

La QVCT : de quoi parle-t-on ?

De la QVT à la QVCT : évolution des concepts et des pratiques
QVCT, santé au travail, prévention des RPS : quels liens ?
Ce que la QVCT n'est pas (animations périphériques, solutions toutes faites)
Les 6 domaines de la QVCT comme cadre de lecture

Les enjeux humains de la QVCT

Travail, santé et équilibre
Charge de travail, reconnaissance, sens et motivation
Impacts des conditions de travail sur la santé physique et psychologique
Ressources individuelles et collectives

Les enjeux économiques et organisationnels

Engagement, coopération et qualité du travail
Lien entre QVCT, performance et efficacité durable
Coûts visibles et invisibles d'une QVCT dégradée

Les enjeux sociétaux et collectifs

Évolutions du travail et attentes des salariés
Responsabilité sociale des organisations
Attractivité, image employeur et fidélisation
La QVCT comme levier de dialogue et de cohésion sociale

Chacun acteur de la QVCT

Ce qui relève de l'individu, du collectif et de l'organisation
Premières pistes pour agir à son niveau et donner du sens aux démarches QVCT à venir

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation

En savoir plus sur les risques psychosociaux :

Signaux d'alerte et plan d'action

✓ Pourquoi faire cette formation ?

Pour sortir d'une approche floue ou anxiogène des RPS
Pour repérer au plus tôt les situations à risque
Pour structurer une prévention efficace et partagée
Pour répondre aux obligations réglementaires tout en améliorant la performance sociale et opérationnelle

✓ Objectifs

- Définir les RPS et comprendre leurs mécanismes
- Identifier les facteurs de risques liés à l'organisation, au management et aux relations de travail
- Comprendre les rôles et les responsabilités de chacun
- Construire des pistes de prévention et un plan d'actions adapté au contexte professionnel

✓ Contenu adaptable

Les RPS : de quoi parle-t-on ?

Définition des risques psychosociaux
Stress chronique, surcharge, conflits, manque de reconnaissance, insécurité professionnelle...
RPS ≠ fragilité individuelle

Facteurs de risques et situations à risque

Organisation du travail
Exigences émotionnelles
Relations professionnelles et management
Valeurs, sens et reconnaissance
Changements et incertitudes

Signaux d'alerte à repérer

Signaux individuels : fatigue, irritabilité, isolement, démotivation, troubles du sommeil...
Signaux collectifs : tensions, conflits, absentéisme, turn-over, baisse de qualité du travail
Indicateurs organisationnels

Prévenir les RPS : agir à plusieurs niveaux

Prévention primaire, secondaire et tertiaire
Actions individuelles, collectives et organisationnelles
Articulation avec le DUERP et la démarche QVCT

Construire un plan d'action

Identifier les priorités
Définir des actions réalistes et mesurables
Mobiliser les bons acteurs (direction, managers, RH, CSE, salariés)
Suivre et ajuster les actions dans le temps

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · Grille de repérage des signaux d'alerte · Fiches pratiques RPS · Trame de plan d'actions RPS / QVCT · audios des pratiques de régulation

Établir un état des lieux de la QVCT par unité de travail :

Cadrage, données et priorisation des actions

✓ Pourquoi établir un état des lieux de la QVCT ?

Cette formation permet de mieux comprendre les risques psychosociaux, souvent perçus de manière floue ou anxiogène, afin de les aborder avec clarté et pragmatisme. En structurant une prévention partagée, réaliste et adaptée au contexte de travail, elle contribue à sécuriser l'entreprise sur le plan réglementaire tout en s'inscrivant dans une démarche globale de Qualité de Vie et des Conditions de Travail, au service de la santé, de l'engagement et de la performance durable.

✓ Objectifs

- Recueillir une vision globale et structurée de la QVCT vécue par les acteurs de l'entreprise
- Identifier les facteurs favorables et les facteurs de fragilisation du travail
- Créer un espace d'expression sécurisé et régulé
- Nourrir le dialogue social à partir d'éléments partagés et objectifs
- Prioriser des axes d'amélioration en lien avec la réalité du terrain
- Poser les bases d'un plan d'actions QVCT cohérent et opérationnel

✓ Contenu adaptable

Cadrage de la démarche

Clarification de la demande, des enjeux et du contexte de l'organisation
Définition des objectifs du baromètre QVCT
Identification des acteurs impliqués (direction, RH, CSE, encadrement...)
Définition d'un périmètre d'action

Recueil de la parole des salariés

Élaboration ou adaptation d'un baromètre QVCT (questionnaire)
Possibilité de compléter par : des entretiens individuels ou collectifs, des groupes de discussion
Garantie de confidentialité et d'anonymat

Analyse et lecture des résultats

Analyse qualitative et quantitative des données recueillies
Identification : des ressources existantes, des points de tension ou de fragilité, des signaux faibles
Mise en lien avec les facteurs de QVCT et de prévention des RPS

Restitution et dialogue social

Restitution des résultats auprès des acteurs concernés
Mise en discussion collective des constats
Aide à la priorisation des axes de travail

✓ Modalités

- **Formats possibles** : mission ponctuelle ou accompagnement sur plusieurs semaines / mois
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · Grille de repérage des signaux d'alerte · Outils INRS · Trame de plan d'actions ANACT · audios des pratiques de régulation



Manager la qualité de vie au travail de son unité : intégrer la QVCT dans le pilotage d'équipe

✓ Pourquoi intégrer la QVCT dans le pilotage d'équipe ?

Parce que la QVCT se joue au plus près du travail réel, là où les managers arbitrent, organisent, priorisent et régulent. Intégrer la QVCT au pilotage, ce n'est pas ajouter une charge supplémentaire, c'est mieux piloter pour durer.

✓ Objectifs

- Comprendre les enjeux de la QVCT dans le management d'équipe
- Situer le rôle et les marges de manœuvre en tant que manager
- Analyser le fonctionnement de l'équipe sous l'angle QVCT
- Repérer les situations à risque et les signaux faibles
- Ajuster le pilotage pour favoriser engagement, coopération et performance durable
- Contribuer à la prévention des RPS

✓ Contenu adaptable

QVCT et rôle du manager

QVCT : de quoi parle-t-on concrètement pour un manager ?

QVCT, prévention des RPS et pilotage d'équipe : quels liens ?

Ce qui relève du rôle managérial / ce qui ne relève pas du manager

Marges de manœuvre et limites de responsabilité

Piloter le travail réel de son équipe

Travail prescrit / travail réel : comprendre les écarts

Charge de travail, priorités et contraintes opérationnelles

Organisation du travail, ressources et arbitrages

Impacts sur la santé, l'engagement et la qualité du travail

Repérer et réguler les situations à risque

Signaux faibles individuels et collectifs

Tensions, fatigue, démotivation, désorganisation

Rôle du manager dans la prévention primaire

Quand alerter et à qui relayer

Intégrer la QVCT dans les pratiques managériales

Donner du sens et clarifier les attendus

Réguler la charge et les priorités

Favoriser la coopération et le soutien au sein de l'équipe

Installer des espaces de discussion sur le travail

Piloter l'amélioration continue

Identifier des leviers d'amélioration à l'échelle de l'unité

Prioriser des actions réalistes

Suivre et ajuster les actions dans le temps

Articuler son action avec la démarche QVCT globale de l'entreprise

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Formation
- **Public concerné** : Managers de proximité, managers intermédiaires, encadrants
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation

Initier et mettre en œuvre la démarche QVCT : les leviers individuels, collectifs et organisationnels de son entreprise

✓ Pourquoi initier une démarche QVCT ?

Parce qu'une démarche QVCT ne se décrète pas. Elle se construit collectivement, à partir du travail réel, des contraintes et des ressources propres à chaque organisation. Initier la démarche, c'est créer un cadre commun pour dialoguer sur le travail, prévenir les risques et améliorer durablement les conditions de travail.

✓ Objectifs

- Comprendre les principes et les enjeux d'une démarche QVCT
- Identifier les leviers organisationnels et collectifs d'amélioration des conditions de travail
- Analyser des situations de travail sous l'angle QVCT
- Mobiliser les acteurs internes autour d'une réflexion partagée
- Structurer les premières étapes d'une démarche QVCT adaptée à son contexte
- Poser les bases d'un plan d'actions QVCT cohérent et réaliste

✓ Contenu adaptable

Comprendre la démarche QVCT

QVCT : définition, principes et cadre de référence

De la QVT à la QVCT : évolution des pratiques

Ce qu'est (et n'est pas) une démarche QVCT

Liens entre QVCT, prévention des RPS et performance durable

Partir du travail réel

Travail prescrit / travail réel : enjeux et apports

Identifier les situations de travail à analyser

Repérer les points de tension, de ressources et de coopération

Identifier les leviers collectifs et organisationnels

Différence entre problématiques individuelles et leviers collectifs

Leviers d'organisation du travail, de coopération, de reconnaissance

Hiérarchisation collective des priorités

Mobiliser les acteurs et structurer la démarche

Rôles de la direction, des managers, des RH, du CSE et des équipes

Créer des espaces de discussion sur le travail

Traduire les leviers en actions concrètes

Passer de la réflexion à l'action

Conditions de réussite d'un plan d'actions QVCT

Inscrire la démarche dans le temps

Suivi, ajustements et évaluation des actions

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation



Former les référents QVCT de votre entreprise : améliorer durablement les conditions de travail

✓ Pourquoi former des référents QVCT ?

Le référent QVCT n'est pas un expert réglementaire, mais un acteur-ressource capable de faire le lien entre les enjeux de l'organisation, la réalité du travail et la parole des salariés, dans une logique de prévention, de dialogue et d'amélioration continue des conditions de travail.

✓ Objectifs

- Comprendre les enjeux de la QVCT et leur lien avec le travail réel
- Clarifier le rôle, la posture et les limites du référent QVCT
- Repérer les facteurs influençant la qualité de vie et les conditions de travail
- Contribuer à une démarche de prévention adaptée à l'établissement
- Participer à l'élaboration et au suivi d'actions QVCT concrètes
- Favoriser l'expression, la participation et le dialogue autour du travail

✓ Contenu adaptable

La QVCT : une approche centrée sur le travail

Évolution de la QVT vers la QVCT

Travail prescrit / travail réel

Ce qui fait qualité de vie (ou non) au travail

Le rôle du référent QVCT

Missions, responsabilités et marges de manœuvre

Posture : écoute, neutralité, facilitation

Ce que le référent fait / ne fait pas

Articulation avec les autres acteurs (direction, RH, CSE, managers, services de santé)

Repérer et comprendre les situations à risque

Facteurs de risques professionnels et psychosociaux

Signaux faibles individuels et collectifs

Contribuer à la prévention et à l'amélioration continue

Intégrer les RPS et la QVCT dans une réflexion globale

Prioriser les axes d'amélioration à partir du terrain

Co-construire des actions réalistes et adaptées

Animer la démarche QVCT dans le temps

Créer des espaces de discussion sur le travail

Animer des temps collectifs (groupes, réunions, ateliers)

Suivre les actions et ajuster la démarche

Construire une feuille de route QVCT progressive

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Formation
- **Public concerné** : Référents QVCT, RH, managers, membres de CSE, responsables de services
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation

Développer ce qui fait sens et soutient l'engagement : manager dans le respect des valeurs de chacun

✓ Pourquoi travailler la prévention des RPS à partir des valeurs ?

La prévention des risques professionnels ne se limite pas à l'identification de facteurs externes : elle implique aussi la capacité de chacun à repérer ses propres déséquilibres, ses conflits de valeurs et les signaux de stress qui en découlent. Cette séquence propose une approche globale de la QVCT, articulant valeurs personnelles, valeurs de l'entreprise, organisation du travail et hygiène de vie, afin de réduire durablement les risques professionnels et favoriser un équilibre de vie soutenable.

✓ Objectifs

- Détecter ses propres risques professionnels afin de pouvoir les réduire ou les supprimer
- Comprendre le lien entre valeurs personnelles, travail réel et situations de stress
- Aligner ses valeurs individuelles avec celles de l'entreprise et de l'équipe
- Développer une qualité de vie globale favorable à la santé et à la performance durable
- Mobiliser les ressources individuelles pour accompagner le changement et renforcer la prévention

✓ Contenu adaptable

Prévention des risques et valeurs

Les valeurs personnelles et les croyances associées

Conflits de valeurs et sources de stress

Comment les activités professionnelles satisfont (ou non) les valeurs individuelles

Articulation entre valeurs personnelles, valeurs de l'entreprise et valeurs de l'équipe

Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Identification des domaines de vie et analyse de l'équilibre global

Évaluation du temps consacré à chaque domaine

Redéfinition des priorités en lien avec les valeurs

Construction d'un nouvel équilibre de vie réaliste et personnalisé

Hygiène de vie et QVCT

Rappel des facteurs contribuant à la QVCT

Les composantes de l'hygiène de vie (cognitive, relationnelle, physique, émotionnelle, récupération)

Lien entre hygiène de vie, santé, qualité de vie globale et performance

Ancrage et mise en action

Exercices individuels et collectifs de prise de conscience

Séance de sophrologie visant la régulation du stress et la mobilisation des ressources

Élaboration d'une feuille de route personnelle pour prévenir les risques et améliorer durablement sa QVCT

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Formation
- **Public concerné** : managers, acteurs du dialogue social
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation



Mieux communiquer pour mieux collaborer : désamorcer un conflit, améliorer l'ambiance et la productivité

✓ Pourquoi travailler la communication relationnelle ?

Parce que les tensions relationnelles sont souvent liées à des incompréhensions, des besoins non exprimés ou des maladresses de communication, plus qu'à de véritables désaccords de fond. Travailler la communication, c'est préserver les relations, améliorer la coopération et contribuer concrètement à la prévention des risques psychosociaux.

✓ Objectifs

- Prendre conscience des sources de tensions liées à la communication au travail
- Identifier les habitudes de communication et leurs impacts sur la relation
- Découvrir des alternatives relationnelles favorisant l'écoute, la compréhension et la coopération
- Exprimer les besoins, limites ou désaccords de manière plus adaptés au contexte professionnel
- Désamorcer les situations relationnelles avant qu'elles ne deviennent sources de RPS

✓ Contenu adaptable

Information, communication et relation

Différence entre transmettre une information et entrer en relation
Les filtres de perception, interprétations et malentendus
Communication, émotions et stress au travail

Les stratégies relationnelles au travail

Comprendre le contexte relationnel (histoire, représentations, croyances)
Les stratégies relationnelles "habituelles" et leurs limites
Éviter certains pièges classiques de la communication
Les ingrédients d'une communication qui apaise ou qui crispe

S'approprier des stratégies relationnelles alternatives

Écouter sans interrompre, juger ou conseiller trop vite
Exprimer une demande ou un désaccord de manière claire et respectueuse
Ajuster sa posture selon les situations et les interlocuteurs

Ancrer une dynamique de coopération

Consolider les apprentissages par la pratique et les mises en situation
Identifier les leviers personnels de progression
Construire un plan d'actions simple pour améliorer sa qualité relationnelle au travail
S'inscrire dans une démarche collective de QVCT

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel · audios des pratiques de régulation

Détecter et prévenir le harcèlement au travail : harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes

✓ Pourquoi détecter et prévenir le harcèlement au travail ?

Cette formation vise à outiller les acteurs de l'organisation pour repérer, comprendre et prévenir les situations de harcèlement au travail, qu'elles relèvent du harcèlement moral, du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes. Elle s'inscrit dans une démarche de prévention des risques psychosociaux et de qualité de vie et des conditions de travail, en donnant des repères clairs, une posture ajustée et des méthodes concrètes pour agir, orienter et sécuriser les situations.

✓ Objectifs

- Comprendre les différentes formes de harcèlement au travail
- Identifier les situations à risque et les signaux d'alerte
- Connaître le cadre légal et les responsabilités des différents acteurs
- Savoir réagir face à une alerte ou un signalement
- Contribuer à une culture de prévention du harcèlement au sein de l'organisation

✓ Contenu adaptable

Comprendre le harcèlement au travail

Harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes
Formes de harcèlement : vertical, horizontal, externe à l'organisation
Différence entre conflit, tension relationnelle et harcèlement

Cadre et mécanismes favorisant le harcèlement

Les mécanismes progressifs menant à des situations de harcèlement
Environnement de travail, organisation, rapports de pouvoir
Facteurs de risques psychosociaux en lien avec le harcèlement
Responsabilités de l'employeur et des acteurs internes (repères essentiels)

Repérer les signes et mesurer les impacts

Signaux faibles et signes d'alerte chez les personnes concernées
Conséquences psychologiques, physiques et professionnelles pour la victime
Impacts sur les équipes, le climat de travail et l'organisation

Adopter la bonne posture et réagir

Que faire (et ne pas faire) face à une situation suspectée de harcèlement
Accueillir la parole, pratiquer l'écoute active et recueillir les faits
Orienter la personne vers les bons interlocuteurs internes ou externes

Rôle des référents, RH et acteurs de la prévention

Rôles et responsabilités des référents harcèlement
Contribution des RH, du CSE et de l'encadrement
Principes de la procédure de traitement des signalements

Prévenir durablement les situations de harcèlement

Actions de prévention collective et individuelle
Sensibilisation, information et espaces de dialogue
Intégrer la prévention du harcèlement dans une démarche QVCT

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation



Développer la cohésion d'équipe en open-space/télétravail : renforcer les liens et améliorer ses capacités de concentration

✓ Pourquoi renforcer la cohésion d'équipe en open-space ou en télétravail ?

Renforcer la cohésion d'équipe en open-space ou en télétravail permet de maintenir la confiance, la motivation et une communication fluide malgré la distance ou les distractions. Résultat : une équipe plus engagée, plus efficace et qui travaille dans un meilleur climat.

✓ Objectifs

- Comprendre les impacts des espaces ouverts et du télétravail sur la santé, la concentration et les relations de travail
- Identifier les facteurs de perturbation (bruit, interruptions, sollicitations, isolement)
- Développer des stratégies individuelles pour préserver l'attention, la concentration et la récupération
- Construire des règles de fonctionnement collectif favorisant la coopération et le respect des besoins de chacun
- Renforcer les liens d'équipe malgré la proximité (open-space) ou la distance (télétravail)

✓ Contenu adaptable

Open-space et télétravail : quels impacts sur la QVCT ?

Bruit, interruptions, surcharge cognitive
Isolement, perte de repères, dilution du collectif
Effets sur la santé mentale, la concentration et la coopération

Préserver sa concentration et son énergie au quotidien

Mécanismes de l'attention et de la récupération
Techniques de respiration, d'ancrage et de recentrage
Gestion des sollicitations et des interruptions

Cohésion et communication en espaces partagés

Coopération, régulation du travail collectif
Gestion des tensions et ajustements relationnels
Communication assertive en open-space et à distance

Agir collectivement pour mieux travailler ensemble

Élaboration de règles de cohabitation et de fonctionnement
Organisation du travail, gestion du temps et des priorités
Aménagements et pratiques favorables à la concentration

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : équipes, managers, services travaillant en open-space et/ou en télétravail
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Co-construction de pistes d'actions et de règles partagées · support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation

Mieux comprendre le handicap pour favoriser l'inclusion : handicap visible et invisible au travail

✓ Pourquoi mieux comprendre le handicap en milieu professionnel ?

Mieux comprendre le handicap en milieu professionnel permet d'adapter les pratiques et l'organisation du travail aux besoins de chacun, de lutter contre les stéréotypes et d'assurer l'égalité des chances. Cela contribue aussi à créer un climat de confiance et de respect, à renforcer l'engagement des collaborateurs et à améliorer durablement la performance et la cohésion de l'équipe.

✓ Objectifs

- Comprendre ce que recouvre la notion de handicap visible et invisible en milieu professionnel
- Identifier les représentations, stéréotypes et incompréhensions qui peuvent fragiliser les relations
- Mieux appréhender les impacts du handicap sur le travail réel, la charge de travail et la coopération
- Adapter les pratiques professionnelles pour favoriser l'inclusion, la reconnaissance et la collaboration
- Contribuer à un climat de travail plus sécurisant, équitable et respectueux

✓ Contenu adaptable

Comprendre le handicap en situation de travail

Définitions et réalités du handicap visible et invisible
Troubles invisibles : fatigue chronique, troubles cognitifs, sensoriels, psychiques...
Différence entre handicap, maladie, limitation fonctionnelle

Handicap, travail réel et QVCT

Impacts sur l'organisation du travail, la charge et les rythmes
Effets sur les relations professionnelles et le collectif
Enjeux de reconnaissance et de légitimité au travail

Représentations, malentendus et tensions

Idées reçues et leurs effets sur la coopération
Non-dits, maladresses, sur-adaptation ou mise à distance
Prévenir les tensions relationnelles et le sentiment d'injustice

Agir concrètement dans les situations de travail

Ajustements organisationnels et marges de manœuvre
Communication respectueuse et posture professionnelle adaptée
Rôle du collectif, des managers et des acteurs internes

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Co-construction de pistes d'actions et de règles partagées · support pédagogique réutilisable en interne · audios des pratiques de régulation



Comprendre et mieux gérer son stress au quotidien : relâcher les tensions et préserver son énergie au travail

✓ Pourquoi mieux agir sur son stress ?

Parce que le stress n'est pas seulement une question individuelle. Il est souvent le symptôme de contraintes organisationnelles, relationnelles ou de charge. Mieux gérer son stress, c'est mieux se préserver, mais aussi mieux comprendre ce qui, dans le travail, mérite d'être ajusté collectivement.

✓ Objectifs

- Comprendre les mécanismes du stress et leurs impacts sur le corps et le mental
- Identifier les sources de stress professionnelles et les signaux d'alerte
- Faire la différence entre stress ponctuel, stress chronique et surcharge
- Découvrir des techniques simples pour relâcher les tensions et apaiser le mental
- Mobiliser des ressources adaptées pour mieux faire face aux situations stressantes
- Adopter des ajustements concrets dans le quotidien professionnel

✓ Contenu adaptable

Comprendre le stress

Stress : de quoi parle-t-on ?
Mécanismes physiologiques et cognitifs du stress
Stress utile / stress chronique
Liens entre stress, charge de travail et organisation

Identifier ses sources de stress

Facteurs de stress liés au travail (organisation, relations, exigences)
Signaux corporels, émotionnels et cognitifs
Différencier ce sur quoi je peux agir / ce sur quoi je dois alerter
Stress individuel et stress collectif

Relâcher les tensions

Techniques simples de respiration et de régulation
Relâchement corporel accessible en situation de travail
Micro-pauses et récupération
Apaiser le mental : attention, recentrage, lâcher-prise

Mieux gérer son stress au quotidien

Ajuster ses pratiques face aux situations stressantes
Identifier ses ressources personnelles
Préserver son énergie et ses capacités d'attention
Construire des stratégies réalistes et soutenables

Inscrire la gestion du stress dans une démarche de prévention

Quand et comment demander de l'aide
Lien entre gestion du stress et prévention des RPS
Responsabilités individuelles et collectives
Agir à son niveau sans se culpabiliser

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel et collectif · audios des pratiques de régulation

Alléger sa charge mentale au travail : zen digital, organisation et priorisation

✓ Pourquoi alléger sa charge mentale au travail ?

Alléger sa charge mentale au travail permet de réduire le stress chronique et de prévenir l'épuisement professionnel. Cela favorise aussi une meilleure concentration, une prise de décision plus efficace et une organisation du travail plus performante

✓ Objectifs

- Comprendre ce qu'est la charge mentale et ses effets sur le travail et la santé
- Identifier les sources de surcharge mentale dans le contexte professionnel
- Différencier charge de travail, charge cognitive et charge émotionnelle
- Revoir l'organisation et les priorités pour alléger la charge mentale
- Mieux gérer les sollicitations numériques et l'hyperconnexion
- Mettre en place des ajustements concrets et soutenables au quotidien

✓ Contenu adaptable

Comprendre la charge mentale au travail

Charge mentale : de quoi parle-t-on ?
Liens entre charge mentale, stress et fatigue
Charge mentale individuelle et collective
Organisation du travail et surcharge cognitive

Identifier ses sources de surcharge

Multiplicité des tâches et interruptions
Flou des priorités et injonctions contradictoires
Surcharge informationnelle et numérique
Signaux d'alerte : saturation, dispersion, fatigue décisionnelle

Organisation et priorisation

Clarifier les priorités et les attendus
Arbitrer plutôt qu'empiler
Outils simples de priorisation (adaptés au contexte professionnel)
Adapter son organisation sans sur-optimisation

Zen digital et gestion des sollicitations

Impacts du numérique sur l'attention et la charge mentale
Notifications, mails, messageries : reprendre la main
Bonnes pratiques individuelles et collectives
Poser des règles de fonctionnement partagées

Agir durablement sur la charge mentale

Ajustements individuels réalistes
Leviers collectifs et organisationnels
Quand alerter sur une surcharge structurelle
Prévenir plutôt que compenser

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel et collectif · audios des pratiques de régulation



Mieux vivre ses émotions au travail : apprendre à reconnaître, accueillir et réguler ses émotions

✓ Pourquoi travailler sur les émotions au travail ?

Parce que les émotions ne sont pas un problème à corriger, mais des indicateurs précieux du rapport au travail, aux exigences et aux relations. Mieux vivre ses émotions, c'est mieux se comprendre, mais aussi mieux ajuster le travail et les interactions professionnelles.

✓ Objectifs

- Comprendre le rôle et la fonction des émotions dans le contexte professionnel
- Différencier émotions, ressentis et comportements
- Mieux réguler les émotions dans des situations professionnelles délicates
- Développer une posture plus ajustée dans les relations de travail
- Utiliser les émotions comme indicateurs pour ajuster les pratiques

✓ Contenu adaptable

Comprendre les émotions au travail

Émotions : de quoi parle-t-on ?
Fonctions des émotions (signal, protection, adaptation)
Idées reçues sur les émotions en milieu professionnel
Liens entre émotions, stress et charge mentale

Reconnaître et nommer ses émotions

Identifier ses émotions dans différentes situations de travail
Différencier émotions primaires, ressentis corporels et pensées
Signaux émotionnels et signaux d'alerte
Émotions individuelles et dynamiques collectives

Accueillir ses émotions sans les subir

Accueil et non-jugement
Ce que signifie « accueillir » au travail
Éviter la suppression ou l'explosion émotionnelle
Prendre du recul dans l'instant

Réguler ses émotions dans les situations professionnelles

Techniques simples de régulation émotionnelle
Apaiser l'intensité émotionnelle
Adapter sa réponse comportementale
Gérer les émotions dans les relations (tensions, conflits, pression)

Intégrer les émotions dans une démarche de prévention

Les émotions comme indicateurs de dysfonctionnements
Responsabilité individuelle et collective
S'inscrire dans une logique de prévention des RPS

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel · audios des pratiques de régulation

Pratiquer la respiration et la relaxation : techniques simples de régulation émotionnelle et physiologique

✓ Pourquoi travailler la respiration au travail ?

Parce que la respiration est un **levier immédiat et accessible** pour : diminuer l'intensité du stress, apaiser le système nerveux, retrouver de la clarté mentale, mieux réguler ses émotions. Sans remplacer les actions organisationnelles, elle constitue un **outil individuel de prévention** précieux au quotidien.

✓ Objectifs

- Comprendre les liens entre respiration, stress, émotions et physiologie
- Identifier les signaux corporels de tension et de surcharge
- Intégrer des micro-temps de régulation dans le quotidien professionnel
- Développer une meilleure récupération au cours de la journée de travail

✓ Contenu adaptable

Comprendre les mécanismes du stress et de la respiration

Stress aigu / stress chronique : impacts sur le corps et le mental
Fonctionnement du système nerveux autonome
Rôle de la respiration dans la régulation physiologique
Respiration automatique vs respiration consciente

Repérer les signaux corporels

Identifier les zones de tension liées au travail
Fatigue, agitation, essoufflement, crispations : signaux d'alerte
Lien entre posture, respiration et charge mentale

Techniques simples de respiration

Respiration abdominale
Respirations de recentrage et d'apaisement
Respirations courtes utilisables en situation professionnelle
Quand et comment les utiliser (réunion, surcharge, conflit, fatigue)

Techniques de relaxation accessibles au travail

Relâchement musculaire simple
Scan corporel court
Techniques de récupération rapide
Adapter la pratique à son environnement de travail

Intégrer ces outils dans le quotidien professionnel

Créer des routines réalistes
Micro-pauses et récupération
Responsabilité individuelle et cadre collectif
Limites et complémentarité avec les démarches organisationnelles

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel · audios des pratiques de régulation



(Re)trouver les clés de son équilibre vie pro – vie perso : répartition des domaines de vie et plan d'action

✓ Pourquoi travailler l'équilibre de vie au travail ?

Parce que les déséquilibres répétés sont des facteurs majeurs de fatigue, de stress et de désengagement, et que la QVCT consiste aussi à interroger les conditions permettant de tenir dans la durée.

✓ Objectifs

- Prendre conscience de la répartition actuelle des domaines de vie
- Identifier les déséquilibres et leurs impacts (fatigue, stress, perte de sens)
- Comprendre les mécanismes de porosité entre vie professionnelle et vie personnelle
- Clarifier les priorités et besoins individuels actuels
- Identifier des leviers d'ajustement réalistes
- Construire un plan d'actions progressif et adapté au contexte

✓ Contenu adaptable

Comprendre la notion d'équilibre vie pro – vie perso

Idées reçues autour de l'équilibre
Équilibre statique vs équilibre dynamique
Évolution des modes de travail et des frontières
Liens entre équilibre de vie, santé et engagement

Faire le point sur ses domaines de vie

Identifier les différents domaines de vie (travail, famille, santé, loisirs, relations, repos...)
Visualiser la répartition actuelle
Ressentis associés : satisfaction, frustration, fatigue
Écarts entre situation actuelle et situation souhaitée

Comprendre les sources de déséquilibre

Contraintes professionnelles (charge, horaires, hyperconnexion)
Contraintes personnelles
Facteurs organisationnels et culturels
Responsabilité individuelle vs responsabilité collective

Identifier des leviers d'ajustement

Leviers individuels (priorités, limites, organisation personnelle)
Leviers relationnels (communication, positionnement)
Leviers organisationnels (règles collectives, pratiques d'équipe)
Ce qui est ajustable / ce qui ne l'est pas

Construire un plan d'actions réaliste

Choisir des actions simples et progressives
Tester, ajuster, réévaluer
Ancrer les changements dans la durée
Partager et soutenir les démarches individuelles et collectives

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel · audios des pratiques de régulation

Développer ses capacités de récupération : sommeil, pauses récupératrices, horaires atypiques

✓ Pourquoi travailler les capacités de récupération au travail ?

Parce que la fatigue chronique et la dette de sommeil sont des facteurs majeurs de risques pour la santé, la sécurité et l'engagement, et que la QVCT ne consiste pas à demander aux individus de "tenir plus", mais à créer les conditions permettant de récupérer, de rester vigilants et de durer.

✓ Objectifs

- Comprendre les rythmes biologiques, le rôle central de la récupération dans la santé
- Identifier les mécanismes de la dette de sommeil et leurs impacts sur le travail et la performance
- Repérer les signaux de fatigue et de somnolence, les temps forts / temps faibles
- Identifier des leviers concrets de récupération au travail et hors travail (sommeil, micro-pauses)
- Adapter les pratiques en fonction des contraintes (horaires décalés, charge élevée)
- Construire des pistes d'ajustement réalistes, individuelles et collectives

✓ Contenu adaptable

Comprendre la récupération et la dette de sommeil

Rôle du sommeil et de la récupération dans la santé physique, mentale et cognitive
État des lieux : fatigue, troubles du sommeil, somnolence au travail
Idées reçues autour du sommeil (durée idéale, rattrapage, week-end, etc.)

Repérer ses signaux de fatigue et de somnolence

Signaux physiques, cognitifs et émotionnels de manque de récupération
Impacts sur le travail, la sécurité, les relations et la prise de décision

Comprendre les rythmes biologiques et les fluctuations d'énergie

Notions clés : rythmes circadiens, rôle de la lumière et des habitudes de vie
Temps forts et temps faibles de vigilance au cours de la journée
Effets des horaires atypiques, du travail de nuit ou de l'organisation du travail

Les leviers de récupération au quotidien

Le sommeil : qualité vs quantité, régularité, environnement favorable
Les pauses : micro-pauses, pauses actives ou réparatrices, sieste flash
Techniques simples de récupération rapide (respiration, détente, dynamisation)
Ce qui aide... et ce qui fatigue sans qu'on s'en rende compte

Adapter ses pratiques à son contexte professionnel

Spécificités des horaires décalés et atypiques
Marges de manœuvre individuelles : routines, signaux d'alerte, priorités
Leviers individuels, collectifs et organisationnels : pauses, charge, vigilance partagée

Construire des ajustements réalistes et durables

Identifier des actions simples, accessibles et progressives
Favoriser une culture de vigilance et de prévention plutôt que de suradaptation

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence · Formation
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés (avec adaptations possibles pour travail de nuit, horaires atypiques, équipes postées)
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel · audios des pratiques de régulation



Booster sa motivation au travail : aligner ses valeurs existentielles et professionnelles

✓ Pourquoi faire cette formation ?

Pour retrouver du sens dans son travail et redonner de la valeur à son engagement
Pour prévenir la démotivation, l'usure professionnelle et les RPS
Pour mieux comprendre ce qui nourrit ou freine sa motivation
Pour agir concrètement sur sa QVCT, à titre individuel et collectif
Pour repartir avec plus de clarté, d'énergie et de cohérence entre ce que l'on est, ce que l'on fait et ce que l'on souhaite incarner au travail

✓ Objectifs

- Identifier les valeurs existentielles et professionnelles
- Comprendre les liens entre valeurs, motivation, engagement et bien-être au travail
- Repérer les écarts entre ce qui fait sens pour soi et la réalité professionnelle
- Mobiliser des leviers concrets pour renforcer la motivation et l'énergie au quotidien
- Développer un regard plus lucide, positif et ajusté sur le travail et le rôle professionnel

✓ Contenu adaptable

Motivation et sens au travail

Qu'est-ce qui motive durablement ?
Les liens entre valeurs, besoins fondamentaux et engagement
Motivation intrinsèque / extrinsèque

Identifier ses valeurs

Clarification des valeurs existentielles et professionnelles
Ce qui est non négociable / ce qui peut s'ajuster
Valeurs personnelles, valeurs du métier, valeurs de l'organisation

Alignement valeurs – pratiques professionnelles

Identifier les sources de satisfaction et de frustration
Comprendre les écarts générateurs de démotivation
Donner du sens même dans les contraintes

Ressources personnelles et collectives

Reconnaissance, utilité, contribution
Optimisme réaliste et regard constructif sur son travail
Valorisation de son rôle et de ses réussites

Préserver son énergie et son engagement

Lien émotions – valeurs – motivation
Techniques de recentrage, de prise de recul et de régulation du stress
Leviers personnels pour maintenir la motivation dans la durée

✓ Modalités

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel · audios des pratiques de régulation

Bouger au bureau ou en télétravail : mini-routine simple pour lutter contre la sédentarité et booster son énergie

✓ Pourquoi faire cette formation ?

Parce que la sédentarité est un risque invisible mais majeur au travail
Pour prévenir les douleurs, la fatigue et les troubles musculosquelettiques
Pour booster l'énergie, la concentration et la productivité
Pour agir concrètement sur la QVCT, sans contrainte ni équipement spécifique
Pour repartir avec des outils simples, concrets et immédiatement applicables

✓ Objectifs

- Comprendre la différence entre sédentarité et activité physique
- Identifier les risques et impacts de la sédentarité sur la santé et le travail
- Repérer les comportements sédentaires au quotidien
- Intégrer des mouvements simples et accessibles dans la journée de travail
- Mettre en place des mini-routines adaptées au poste et à l'organisation (bureau, télétravail, hybride)

✓ Contenu adaptable

Sédentarité et activité physique : de quoi parle-t-on ?

Définition de la sédentarité
Différence entre inactivité physique et comportements sédentaires
Idées reçues : "je fais du sport donc je ne suis pas sédentaire"

Les dangers de la sédentarité

Impacts sur la santé physique : douleurs musculosquelettiques, fatigue, troubles circulatoires
Impacts sur la santé mentale : baisse de concentration, stress, fatigue cognitive
Effets sur la performance, l'engagement et la QVCT

Bouger sans faire du sport

Pourquoi et comment bouger plus au travail
Le mouvement comme levier d'énergie et de prévention
Adapter les mouvements aux contraintes professionnelles

Mini-routines simples et accessibles

Mobilisations douces au poste de travail
Étirements et micro-pauses actives
Exercices express pour relancer l'énergie et la concentration
Bouger en réunion, entre deux tâches, en télétravail

Ancrer de nouvelles habitudes

Identifier ses freins et leviers
Astuces pour intégrer le mouvement durablement
Rituels individuels et collectifs favorables à la QVCT

✓ Modalités pédagogiques

- **Formats possibles** : Atelier · Webinaire · Conférence
- **Public concerné** : Direction, RH, CSE, managers, salariés
- **Méthode pédagogique** : Apports ciblés, échanges interactifs, exemples concrets issus du terrain
- **Livrables possibles** : Support pédagogique réutilisable en interne · élaboration d'un plan d'actions individuel · audios/vidéos des pratiques de régulation · affiches ou supports "bouger au travail"

