

**Votre contact pédagogique**

(Accompagnement du stagiaire)

EMERY Charlotte  
charlotte.emery@monatourisme.fr

**Votre contact administratif**

GARNIER Marie  
marie.garnier@monatourisme.fr

**LIEU :** MIXTE

**DATE (S) :**

08/03/2023	7:00	9:30	17:00	PRESENTIEL - A DEFINIR
03/04/2023	2:30	14:00	16:30	EN LIGNE
03/05/2023	7:00	9:30	17:00	PRESENTIEL - A DEFINIR
22/05/2023	2:30	10:00	12:30	EN LIGNE
16/06/2023	7:00	9:30	17:00	PRESENTIEL - A DEFINIR
12/07/2023	2:30	17:00	19:00	EN LIGNE
06/09/2023	7:00	9:30	17:00	PRESENTIEL - A DEFINIR
09/10/2023	2:30	14:00	16:30	EN LIGNE
19/10/2023	7:00	9:30	17:00	PRESENTIEL - A DEFINIR
20/10/2023	7:00	9:30	17:00	PRESENTIEL - A DEFINIR



**DURÉE :** 10,00 jour(s), 52:00 heures

**EFFECTIF :** De 5 à 10 participants

**PUBLIC :** Manager d'office de tourisme

**PREREQUIS :** Aucun

**POSITIONNEMENT DU STAGIAIRE :** Questionnaire de pré-formation individuel envoyé en amont de la formation

**FACILITAEUR(S)/ TRICE(S) :**

Florent GUITARD  
Charlotte EMERY



**Coût par participant : forfait annuel de 3400 € HT / 4080 € TTC - Non finançable par l'OPCO**

**CONTEXTE**

Entract est un parcours destiné à accompagner la mutation des organisations et des stratégies en s'appuyant sur les sujets de la qualité de vie et des conditions de travail et les pratiques d'intelligence collective.

**PROGRAMME**

Act 0 - Se connaître

Le programme entract démarre par un rendez-vous d'interconnaissance avec chacun des managers. L'objectif est d'apprendre à se connaître et de creuser les caractéristiques de chaque structure et de chaque manager. Des temps de travaux individuels ponctuent ensuite le parcours. Cette partie du programme est transversale et se réalise en distanciel.

*Objectifs pédagogiques :*

- Réaliser un état des lieux organisationnel de sa structure
- Identifier ses ressources personnelles grâce aux intelligences multiples
- Définir une problématique
- Choisir des idées réalistes
- Expérimenter une action QVCT en interne

Act 1 - Se rencontrer

C'est la première rencontre collective entre managers. Elle permet de créer l'envie, de poser le cadre de sécurité et de confiance nécessaire à l'évolution de chacun pour s'engager mutuellement. Elle permet à chacun d'exprimer où il en est dans la qualité de vie au travail par rapport à son organisation.

*Objectifs :*

- Identifier ses besoins

- *Définir ses apports pour le groupe*
- *Se situer sur le management et la QVCT*

#### Act 2 - S'inspirer

La séquence inspiration permet d'ouvrir les perspectives des managers sur les différentes formes d'organisation et de management, sous forme d'un témoignage éclairé d'apports théoriques.

*Objectifs :*

- *S'inspirer de modèles organisationnels innovants*
- *Discuter de la diversité dans une organisation*

#### Act 3 - Analyser

La séquence d'analyse apporte un socle de connaissance et de compétence commun sur la qualité de vie au travail. C'est un temps d'exploration approfondie qui aboutit à la définition des intentions managériales de chacun.

*Objectifs pédagogiques :*

- *Situer sa structure en matière de QVCT*
- *Identifier ses marges de progression*
- *Définir son intention managériale*

#### Act 4 - Se questionner

Un temps de discussion avec la méthode de la causerie inspirante est dédié à l'exploration collective d'une problématique liée au changement et à l'innovation managériale. Les managers se questionnent ainsi sur leur posture, leurs pratiques et s'enrichissent les uns des autres. Des apports théoriques et propositions d'outils et de méthodes complètent la discussion.

*Objectifs pédagogiques :*

- *Identifier ses freins et ressources pour innover*
- *Co-construire des pistes pour mieux vivre le changement*

#### Act 5 - Consolider

Le temps de consolidation permet aux managers de présenter mutuellement leurs projets lors d'une séquence construite entièrement en ludopédagogie. Les questionnements et aides apportées permettent de se remettre en question et de consolider les projets de chacun.

*Objectifs pédagogiques :*

- *Analyser sa posture de manager*
- *Construire une représentation visuelle de son projet QVCT*
- *Définir un objectif smart*
- *Planifier sa réalisation*

#### Act 6 - S'engager

La séquence d'engagement permet d'extraire les premiers leviers de changement et de construire des solutions. À travers l'outil de la matrice de l'engagement, elle permet à chacun de faire le point sur son évolution et de construire sa boîte à outils personnalisée pour réaliser son plan d'actions.

*Objectifs pédagogiques :*

- *Évaluer sa progression en matière de QVCT*
- *Formuler son projet QVCT*
- *Co-construire des solutions*

#### Act 7 - Se connecter

Le temps de connexion est réservé à l'exploration des réussites de chacun pour ancrer ses leviers de changement individuels. C'est le temps pour le manager de se (re)connecter avec son équipe et son écosystème afin d'engager un changement durable.

*Objectifs pédagogiques :*

- *Analyser une expérience passée réussie*
- *Formuler des leviers de réussite*

#### Act 8 - Se projeter

Le dernier moment du partage est un temps long, en immersion complète. Il permet dans un premier temps de faire le bilan d'une année de parcours, individuellement et collectivement. Ensuite, les managers sont accompagnés pour se projeter sur la diffusion de la qualité de vie au travail avec leur équipe et l'écosystème de leur office de tourisme.

*Objectifs pédagogiques :*

- *Évaluer son parcours*
- *Analyser les apprentissages collectifs*
- *Préparer son plan de diffusion en interne*

## MODALITÉS

Ce parcours est multimodal, avec une alternance de temps en présentiel et en distanciel. Les temps en distanciel sont réservés à des moments d'apports théoriques et de discussions entre pairs (méthodes utilisées : causerie inspirante, démarche appréciative, discussion en tour de parole, témoignage). Les temps en présentiel sont réservés à des méthodes pédagogiques collaboratives et facilitant l'intelligence collective du groupe (ludopédagogie, échelle de Dilts, jeux de rôles, cercle de réciprocité, auto-évaluation en intelligence collective).

Des temps d'exercice individuel, de prise en main de ressources et d'échanges autour d'un outil collaboratif sont intégrés au parcours (questionnaires individuels, grilles d'auto-positionnement, discussion et cercle de réciprocité).

Un espace de conversation est ouvert aux managers, à travers l'outil Slack. Il leur permet d'échanger tout au long du parcours, au sein du groupe de managers et également de manière plus large avec les managers ayant suivi le parcours Entract.

Une grille de positionnement QVCT est proposée en début et en fin de parcours afin d'évaluer la progression globale et les acquis sur chacun des items.