

LA SENSIBILISATION À LA QVTC ET LA CONDUITE DU CHANGEMENT DANS L'IMMOBILIER

MDG176

1 jour
(7h)

- Cas pratiques
- Support pédagogique
- Quiz d'évaluation finale

Tarif : **220 € HT**

SPÉCIALISATION

OBJECTIFS :

- Cette formation transforme la posture des managers immobiliers pour passer de l'urgence opérationnelle à un pilotage centré sur l'humain. En décryptant les attentes générationnelles et les outils de l'accord de branche, les participants seront sensibilisés des notions primordiales (charge de travail et à stabilité des équipes). L'objectif est de renforcer la marque employeur en intégrant concrètement les leviers de la QVCT au quotidien. Chaque dirigeant repartira avec une méthode de conduite du changement pour agir en véritable « chef d'orchestre » de sa structure.

NIVEAU & PUBLIC :

Dirigeants et managers
Prérequis : aucun

MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

Vidéo projecteur, paper-board
Effectif maximum : 25

INTERVENANT(S) :

Formateur : Professionnel spécialisé en gestion du personnel – RH – médiation
Validé par le Bureau de la Commission Formation FNAIM

 Programme accessible aux personnes en situation de handicap

PROGRAMME

PRÉAMBULE : Présentation des participants et expression des attentes.

I – LE CHOC DES CULTURES – POURQUOI LES MÉTHODES D'HIER NE FONCTIONNENT PLUS

- Le rapport au travail a changé. Ce qui était « normal » pour un dirigeant (sacrifices, horaires extensibles) est une « anomalie » pour les nouvelles générations.
- Les attentes générationnelles : Le salaire est devenu secondaire derrière l'équilibre vie pro/vie perso et le sens des missions.
- L'attractivité du secteur : Comparaison avec d'autres métiers (tech, services) qui ont déjà intégré la QVCT.
- Le risque « Fantôme » : Le collaborateur qui reste physiquement mais qui a déjà démissionné mentalement.
- Exercice : « Le Portrait-Robot du Collaborateur 2026 »
- Listez ce qui rendait un négociateur « heureux » en 2010 vs ce qu'il attend aujourd'hui / Adapter son « offre » managériale.

II – LE TRAVAIL RÉEL – CE QUI EMPÊCHE VOS ÉQUIPES DE BIEN DORMIR

- La charge mentale en syndic et gestion : Pourquoi l'avalanche de mails et de notifications crée un sentiment d'impuissance.
- La reconnaissance : Comment valoriser le travail « invisible » (gestion d'un sinistre complexe, médiation entre copropriétaires).
- Les outils de l'accord : Introduire l'entretien QVCT comme un moment de rencontre et d'assistance.

III – RÉGULATION ET DIALOGUE – LE MANAGER COMME PARE-CHOC

- Le manager opérationnel court partout. Le manager sensibilisé à la QVCT crée des espaces pour que l'équipe s'auto-régule.

- Les espaces de discussion collective : Pourquoi 15 minutes de « parler métier » par semaine font gagner 4 heures de gestion de conflit par mois.
- La prévention des tensions : Apprendre à identifier le collaborateur qui « sature » avant qu'il ne pose sa démission.
- La protection de l'équipe : Savoir dire « non » à un client abusif pour protéger son collaborateur.
- **Exercice** : Simulation d'une réunion de 15 min sur un problème précis (ex : « On croque sous les mails le lundi matin, comment on s'organise ? ») / Apprendre à animer sans donner la solution tout de suite, mais en la faisant émerger du groupe.

IV – POSTURE ET CONDUITE DU CHANGEMENT – DEVENIR L'INSTIGATEUR

- Comment intégrer tout cela de façon motivante et atteignable ?
- La posture de « Chef d'Orchestre » : Passer du « je fais à leur place » au « je m'assure qu'ils ont les moyens de faire ».
- Vendre le changement : Comment présenter une nouvelle règle de travail à l'équipe pour qu'elle soit acceptée.
- La gestion du temps du manager : Séquencer son propre changement pour ne pas s'épuiser.
- **Exercice** : Chaque manager doit lister une seule chose qu'il va arrêter de faire et une seule pratique QVCT qu'il va instaurer.
- Sortir de la formation avec un engagement concret et simple, loin de la théorie complexe.

TEST DE FIN DE STAGE ET SÉQUENCE DE QUESTIONS RÉPONSES.