

Managers, faites face au Quiet Quitting !

Objectifs de formation

- Identifier les facteurs à l'origine d'un important turnover
- Développer la collaboration et la coopération
- Apprendre à définir et promouvoir les valeurs de l'entreprise
- Développer l'écoute active

Objectifs pédagogiques

- Identifier les signes de démission silencieuse
- Développer les valeurs de son entreprise
- Augmenter l'engagement de ses collaborateurs

- Développer la motivation intrinsèque

Durée : 02 jours -14 heures

Mise à jour le : 8 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1295 €

Dates :

Les 28, 29 Septembre 2026

Les 03, 04 Décembre 2026

Les 15, 16 Mars 2027

Les 17, 18 Mai 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Managers, encadrants

Programme

Le phénomène Quiet Quitting ou démission silencieuse

- Les facteurs qui expliquent l'apparition de ce phénomène
- Une perte de sens et de performance dans le travail
- Posture de démotivation ou une posture philosophique ?

- Identifier les signes avant-coureurs
- Risques pour le collaborateur, l'équipe et l'entreprise

Développer l'engagement et la motivation des collaborateurs

- Augmenter la motivation de vos équipes en « 5 étapes »
- Redéfinir le cadre de valeurs de l'entreprise en co-construction
- Identifier et valoriser les talents de vos salariés
- Donner du sens aux missions de vos collaborateurs

Accompagnement individuel des collaborateurs

- Les fondamentaux de l'entretien individuel
- Écoute active : disponibilité et empathie
- Disc : étudier les modes de fonctionnement des collaborateurs

Préserver un environnement motivant pour éviter le Quiet Quitting

- Feedback positif : reconnaissance et valorisation
- Questionnement sur le style managérial
- L'intérêt d'une stratégie QVCT & ses bonnes pratiques

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Travail en sous-groupe : exposé de travaux, jeu de rôles
- Outils de psychologie positive
- Documents avec les points essentiels de la formation envoyé aux participants

---

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour

maintenir l'attention et l'intérêt.

- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.