



Repères pour l'intégration de la santé et de la qualité de vie au travail dans l'offre de formation continue

L'humain au cœur de la performance globale

Chantier Formation Continue-2018

4-Accompagnement des formateurs et des consultants

Septembre 2018

Equipe coordinatrice

Emmanuel CERTAIN



Isabelle PIN-CLARET



Dominique DUJARDIN



Avec la contribution de, en particulier lors de la phase d'ingénierie de septembre 2015 à septembre 2016 : CEPITRA (Patrice Remiatte), Conseil Régional (Cathy Filié-Rondenet), la Direccte (Laure Brahami, Isabelle Jourdan-Campigli) et OPCALIA (Valérie Roulier et Marie-Claude Bacquer).

Accompagnement des formateurs et consultants

Formation aux fondements de l'approche Santé et Performance animée par un membre du chantier B3

Accompagner les organismes de formation pour

- Introduire des contenus SQVT&PG supportés par des modalités pédagogiques permettant aux stagiaires :
 - L'appropriation des principes favorisant SQVT&PG,
 - La mise en œuvre dans leur pratique professionnelle,
 - Le développement des principes SQVT&PG dans leur entreprise,
- Proposer aux entreprises d'évaluer les impacts de la formation (en plus de la thématique spécifique) en termes de pratiques professionnelles propices à l'amélioration de la SQVT&PG.





Formation de Formateurs

Intégration de notions de Santé, Qualité de Vie au Travail et Performance Globale au sein de ses interventions

I. PUBLIC ET EFFECTIFS

Formateurs d'adultes (de préférence sur les thématiques : « performance des organisations », « management », « sécurité » ...), consultants

Groupe de 12 personnes maximum.

II. PRE-REQUIS

Maîtrise de l'ingénierie de formation et de l'ingénierie pédagogique et de l'andragogie

III. OBJECTIFS DE LA FORMATION

Intégrer les notions de SQVT&PG dans ses interventions

IV. OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

S'approprier les notions de SQVT&PG

Prendre en main les capsules pédagogiques proposées

V. CONTENU

Performance individuelle et collective

Performance des entreprises

Santé et sécurité au travail et qualité de vie au travail

Formation pour adulte

Transfert des capsules pédagogiques (séquences starter ou séquences thématiques)

VI. MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Notre méthodologie repose sur la mise en œuvre d'une formation participative et à vocation de transfert au plus près des spécificités des personnes, des pratiques de terrain, des questionnements des participants et des situations de formation rencontrées, de façon à déconstruire les représentations et favoriser l'envie d'agir différemment.

VII. MODALITES D'EVALUATION, DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET/OU DE CERTIFICATION

VIII. CALENDRIER ET INSCRIPTION : contactez isabelle.pin-claret@carsat-ra.fr

IX. INTERVENANT(S) Membres du chantier « formation continue » du projet ELENCE

X. TARIF ET CONDITIONS FINANCIÈRES

Mise à disposition de séquences de formation « clés en main » : les capsules pédagogiques

Séquence « starter » pour démarrer une formation ou séquence « initiation » pour aborder une notion en lien avec la performance globale, la santé au travail ou encore la qualité de vie au travail, une dizaine de capsules sont proposées aux formateurs.

Chaque capsule contient l'objectif de la séquence, le matériel nécessaire, les consignes et modalités de débriefing et enfin les liens vers les notions à développer.

Une capsule vous intéresse, testez-là !

En retour, proposez une séquence à partager : isabelle.pin-claret@carsat-ra.fr

Liste des capsules pédagogiques :

1. Coloriage
2. Débat mouvant
3. Tour de France
4. Inter-session
5. Scénario catastrophe
6. Jeu de carte starter
7. Jeu de carte approfondissement
8. Alignement CODIR
9. Motivation





Capsule pédagogique N°1

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Coloriage

Objectifs

Mettre en évidence que la performance ne dépend pas uniquement des personnes (de leurs compétences et de leurs motivations), mais également de l'organisation, du matériel de l'environnement et de la matière.

Faire ressentir aux participants la frustration de ne pas pouvoir réaliser un travail de bonne qualité.

Faire ressentir aux participants que l'expression de leurs difficultés et leurs propositions d'amélioration permet de (re)devenir acteur et de vivre mieux la situation de travail.

Préparation / matériel / organisation

Pour chaque participant

- un coloriage sur une feuille de mauvaise qualité (trop fine, buvard...),
- un lot de feutres ou crayons de couleur dont certains sont en mauvais état (mines cassées ou écrasées, feutres usés, secs, trop gros ou trop fins) avec certaines couleurs manquantes pour réaliser le coloriage

Pour l'animateur :

- le coloriage en couleur (modèle), sous forme numérique à projeter
- un chronomètre (téléphone)

Consignes

Consignes stagiaires :

Réaliser individuellement en 6 mn un coloriage à l'identique du modèle affiché en utilisant le matériel que l'on vous a remis. Interdiction d'échanger son matériel avec les autres.

Consignes formateur :

S'assurer que la consigne est bien comprise par chacun avant de démarrer le chrono

Donner le temps toutes les minutes (pour donner la pression du temps)

Rappeler les règles et les faire respecter en cas d'écart

Faire poser les crayons au bout de 6 mn

Faire afficher les dessins sur le mur

Faire exprimer par le groupe son ressenti à la fin de l'exercice de coloriage

Animer le débriefing : chacun présente son coloriage, en mettant en évidence les écarts par rapport au modèle, les raisons qui selon lui expliquent cet écart et les suggestions d'amélioration qu'il voudrait proposer.

Faire exprimer par le groupe son ressenti à la fin du débriefing.

Débriefing

- Montrer la part de justification dans les présentations
- Rebondir sur les ressentis négatifs (colère, frustration, sentiment d'injustice...)
- Renvoyer aux membres du groupe le lien entre ce qu'ils ont vécu pendant l'exercice et leur situation de travail en responsabilité (en tant que manager) Cf ressenti de leurs équipes face à des objectifs inatteignables.
- Pointer les difficultés / ressentis liés au manque d'autonomie

Suggestions d'apports/poursuite

- créer les conditions de l'autonomie
- qualité empêchée dans le cadre d'une performance globale
- 5 M / ITMaMi (Individu, Tâche, Matériel, Milieu)
- qualité de vie au travail





Capsule pédagogique N°2

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Débat mouvant

Objectifs

Le débat mouvant est un outil d'animation qui permet une prise de parole publique plus facile dans un groupe.

À partir d'une affirmation, d'une expression souvent reprise et pouvant être portée comme vérité, le débat mouvant permet de faire émerger un argumentaire assez complet. Les participants sont encouragés à entendre des arguments opposés aux leurs, voire à les intégrer pour un changement de point de vue.

- Activité qui ne nécessite pas de matériel
- Très rapide à mettre en place

Préparation / matériel / organisation

- Pour un groupe de 8 à 100 personnes
- Deux pancartes : POUR et CONTRE

Consignes

Consignes stagiaires :

Le formateur énonce une affirmation, par exemple que le travail est constructeur de santé.

Il demande aux stagiaires de se positionner physiquement dans la salle, en fonction de cette affirmation : ceux qui ne sont pas d'accord avec ce qui vient d'être dit d'un côté, ceux qui sont d'accord de l'autre.

Personne n'a le droit de rester au milieu, sans avis.

Consignes formateur :

Faire exprimer les arguments des pour et des contre, à tour de rôle. Si un argument du camp opposé est jugé valable, des participants peuvent changer de camp. Le fait de se déplacer réellement pousse à choisir un camp et des arguments.

Quand les arguments se tarissent, donner la parole aux participants pour expliquer leur positionnement (défendre un point de vue) et leur vécu (se positionner, changer d'avis) ?

Débriefing

- montrer qu'avoir des arguments permet de défendre un point de vue, le cas échéant de sortir des jeux psychologiques ou affectifs, sans conflit ou agressivité.
- démontrer qu'il est possible de changer d'avis
- faire le lien entre l'exercice et leur situation de travail

Suggestions d'apports/poursuite





Capsule pédagogique N°3

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Tour de France

Objectifs

- Démontrer l'influence de S&QVT sur la performance à long-terme
- Partager une vision de la performance globale
- Intégrer la notion de risque dans une perspective de performance durable
- Prendre en compte la satisfaction des besoins des parties prenantes

Préparation / matériel / organisation

- Paperboard ou bloc de gros post-its pour chaque sous-groupe

Consignes

Consignes stagiaires et formateur : Au préalable :

- Echanger sur le mot « performance », au sens commun et au sein de l'entreprise/l'organisme
- Ecrire les mots clés au paperboard
- Constituer des sous-groupes
- Faire visualiser à chacun ce qu'est le tour de France (des coureurs, des équipes, des sponsors...)

Consigne stagiaire N° 1 : Qu'est-ce qu'il faut pour qu'une équipe du tour de France soit performante ?

- ✘ Laisser flou la notion de « performante »
- ✘ Noter les idées clés
- ✘ Souligner les différences (performant = gagner une étape ? le tour ? avoir des sponsors contents....?)
- ✘ Montrer qu'il faut *aussi* gérer des risques (chutes...)
- ✘ Montrer que c'est un sport d'équipe (au contraire d'une course unique)

Consigne stagiaire N°2 : Qu'est-ce qu'il faut pour qu'une équipe du tour de France soit performante ? Sur plusieurs années ?

- ✘ Noter les idées clés
- ✘ Montrer qu'on doit intégrer les attentes de toutes les parties prenantes : garder les bons coureurs, plaire au public, aux sponsors...

Consigne stagiaire N°3 : En quoi est-ce différent ?

Débriefing

- La maîtrise des risques c'est la performance à long terme
- Pas de performance sans prise en compte de toutes les parties prenantes
- Il est plus difficile de gérer sur le long terme

Suggestions d'apports/poursuite

Culture/Gouvernance/Management/Organisation





Capsule pédagogique N°4

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Consigne intersession

Objectifs

Investiguer les thèmes SQVT&PG auprès de différents acteurs de l'entreprise
Recueillir la vision, le point de vue des acteurs en matière de SQVT&PG

Préparation / matériel / organisation

Pour la restitution, prévoir des post-it pour souligner les points positifs et négatifs.

Consignes

Consignes stagiaires :

- En quoi la mise en œuvre du « thème de la formation » influence-t-il la performance de l'entreprise, la qualité de vie au travail et la santé, pour vous et pour les autres ?

Exemple : en quoi les outils bureautiques influencent-ils la performance de l'entreprise, la qualité de vie au travail et la santé des salariés ?

Exemple : en quoi les tableaux de bords d'indicateurs financiers influencent-ils la performance de l'entreprise, la qualité de vie au travail et la santé des salariés ?

- Répondez à cette question en allant interroger les acteurs concernés.

Exemple d'acteurs : direction, manager, RH, DAF, équipes commerciales, DSI, clients, fournisseurs, partenaires.....

Débriefing

A partir des restitutions des travaux :

- classer les impacts positifs ou négatifs du sujet sur la performance, la qualité de vie au travail et la santé, pour les différents acteurs

- souligner ou faire émerger des pistes d'actions
- montrer l'étendue des acteurs impactés
- recueillir le ressenti des apprenants sur ce travail intersession (qu'est-ce qu'ils en retirent, comment ça s'est passé, quel accueil ont-ils eu des personnes interrogées ?...). Montrer que l'intérêt d'une démarche participative

Suggestions d'apports/poursuite

S'interroger sur les causes (pourquoi) et identifier les actions à engager pour conserver les points positifs et corriger les points négatifs (plan d'action/ d'amélioration)

Participation, coopération





Capsule pédagogique N°5

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Scénario catastrophe

Objectifs

Faire identifier par les stagiaires les raisons pour lesquelles les objectifs ne seraient pas atteints

Préparation / matériel / organisation

Faire exprimer les enjeux et les objectifs globaux de la formation

Consignes

Consignes stagiaires :

Pour quelles raisons dans 1 an, «sujet dans le périmètre de la formation » la situation serait dégradée / les objectifs ne seraient pas atteints, tant sur le plan de la performance que de la qualité de vie au travail ?

Exemple : Dans 1 an, pour quelles raisons, malgré la formation bureautique, la situation se serait-elle détériorée? (double saisie, erreur, fiabilité, rejet, tensions dans le service ...)

Débriefing

En 3 temps :

- partager les risques identifiés
- dégager des pistes de solutions
- concrètement, par quoi je commence demain matin ?

Suggestions d'apports/poursuite

Se situer dans un processus
Evaluation des actions de formation





Capsule pédagogique N°6

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Jeu de carte (starter)

Objectifs

A partir de différentes cartes, explorer les thématiques SQVT&PG, dans l'objectif d'introduire une séquence de sensibilisation au sujet

Cible : formations type « management » en intra ou inter (co-développement / résolution de problèmes / conduite du changement....)

Préparation / matériel / organisation

Impression des cartes 5 « familles » :

- Partage des valeurs (rose)
- Développement d'un management responsabilisant (vert)
- Amélioration de la performance globale (violet)
- Développement de l'autonomie individuelle (bleu)
- Développement de de l'autonomie collective (rouge)

Et des cartes 6 « questions »



ELENCE cartes de
jeu Imprimables.pptx

Consignes

Constitution de 5 sous-groupes

PHASE 1

Faire choisir une carte «famille » parmi les 5 à chaque sous-groupe

Faire tirer une carte « question » à chaque sous-groupe

Leur demander en 10 mn de répondre la question tirée, à partir de leurs cartes.

Partager les réponses en grand groupe

PHASE 2 :

Faire réfléchir chaque groupe sur la question : « Qu'est-ce qu'on pourrait faire pour améliorer tout de suite le ... »
Partager les réponses en grand groupe (et insister sur la mise en œuvre opérationnelle des propositions)

Débriefing

Synthèse des enjeux liés à la SQVT&PG

Faire apparaître ce qui existe déjà et qui est à préserver

Prioriser et planifier ses actions

Suggestions d'apports/poursuite

Faire un apport sur les bases de la SQVTPG





Capsule pédagogique N° 7

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil Formateur

Intitulé

Jeu de carte (approfondissement)

Objectifs

- A partir de différentes cartes, explorer les thématiques SQVT&PG, dans l'objectif
- de faire un état des lieux de l'organisation
 - de réaliser un travail de projection visant à définir le futur désiré pour l'organisation
 - engager une démarche d'amélioration à partir de la situation actuelle

Préparation / matériel / organisation ...

Impression des cartes 5 « familles » :

- Partage des valeurs (rose)
- Développement d'un management responsabilisant (vert)
- Amélioration de la performance globale (violet)
- Développement de l'autonomie individuelle (bleu)
- Développement de de l'autonomie collective (rouge)

Et des cartes 6 « questions »



ELENCE cartes de
jeu Imprimables.pptx

Consignes

Constitution de 5 sous-groupes

PHASE 1

Faire choisir une carte «famille » parmi les 5 à chaque sous-groupe

Faire tirer une carte « question » à chaque sous-groupe

Leur demander en 10 mn de répondre la question tirée, à partir de leurs cartes.

Partager les réponses en grand groupe

Recommencer en faisant tirer une autre carte question à chaque sous-groupe, jusqu'à épuisement des questions

Donner la possibilité d'échanger des cartes familles pendant les restitutions en grands groupes.

PHASE 2 :

Faire réfléchir chaque groupe sur la question : « Qu'est-ce qu'on pourrait faire pour améliorer tout de suite le ... »

Partager les réponses en grand groupe (et insister sur la mise en œuvre opérationnelle des propositions)

Distribuer les cartes blanches et laisser 5 minutes - comment favoriser ?

Constitution de 5 sous-groupes

Débriefing

Synthèse

Suggestions d'apports/poursuite

Faire un apport SQVTPG en fonction des points difficiles remontés

Faire réfléchir les acteurs pour mettre en œuvre les idées d'améliorations identifiées lors du jeu





Capsule pédagogique N°8

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Alignement des membres d'une équipe de direction sur les priorités SQVT&PG

Objectifs

- Hiérarchiser les objectifs prioritaires de l'entreprise
- Faire prendre conscience de la dimension globale de la performance et du besoin d'alignement/cohérence de l'équipe de direction

Préparation / matériel / organisation

- Post-it

Consignes

PHASE 1

Demander à chaque membre de l'équipe de direction de définir individuellement les 5 critères de performance les plus importants pour l'entreprise aujourd'hui.

« Pour de vrai, qu'est ce qui est le plus important pour l'entreprise aujourd'hui »

Partager les réponses en grand groupe

PHASE 2 :

Demander à chaque membre de l'équipe de direction de classer par ordre d'importance les 5 critères de performance qu'il juge les plus importants (parmi tous ceux qui ont été présentés)

Partager les réponses en grand groupe

Débriefing

Réflexion sur l'alignement ou la dispersion des regards portés sur la performance nécessaire

Suggestions d'apports/poursuite

Apport sur la performance globale





Capsule pédagogique N°9

Santé, Qualité de Vie au Travail & Performance Globale

Outil formateur

Intitulé

Loto

Objectifs

- Agir sur les leviers de la motivation au travail
- Faire prendre conscience des facteurs de motivation au travail et de l'importance d'y être attentif, pour soi et pour les autres

Préparation / matériel / organisation

- Post-it

Consignes

Consignes stagiaires :

Vendredi dernier, vous avez gagné le gros lot du loto et vous avez gagné beaucoup plus d'argent que vous n'en avez besoin jusqu'à la fin de vos jours et ceux des 7 générations qui vous survivront...

Cependant vous avez décidé de continuer à travailler.

Expliquez pourquoi ?

Travail en sous-groupes

Restitution en grand groupe

Partager les réponses en grand groupe

Débriefing

Apport théorique sur les leviers de motivation (appartenance, intégration, influence, compétence, liberté, pouvoir, curiosité, statut, reconnaissance, image, honneur, sens, sécurité, relations sociales, environnement de travail, conditions de travail...) et les liens avec la performance globale / le bien-être au travail

Suggestions d'apports/poursuite

Définir des plans d'actions opérationnels pour développer la motivation intrinsèque des membres de son équipe ou de son collectif de travail





Financeurs et porteurs du projet Élence



DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Égalité

