

## Cycle Travail en Santé

(Re)penser le Travail avec la prise en compte des préoccupations nouvelles

Cultiver un écosystème sain – agir pour une performance durable

### Modalités

**Client/Financier :**

**Durée :** 4 modules répartis en 12 demi-journées (le temps entre les modules permet l'expérimentation en situation de travail)

Formation modulaire- Possibilité de réaliser l'ensemble du cycle ou « à la carte »

**Nombre de participants par module :** entre 6 et 8

**Coût :** 900€ nets de taxe la demi-journée

**Délai de mise en œuvre :** un entretien avec l'entreprise est effectué dans les 15 jours suivant la demande du client. Durant cet entretien, un diagnostic est posé et permet de transmettre une proposition pédagogique avec le planning des séances de formation.

**Dates :** à définir

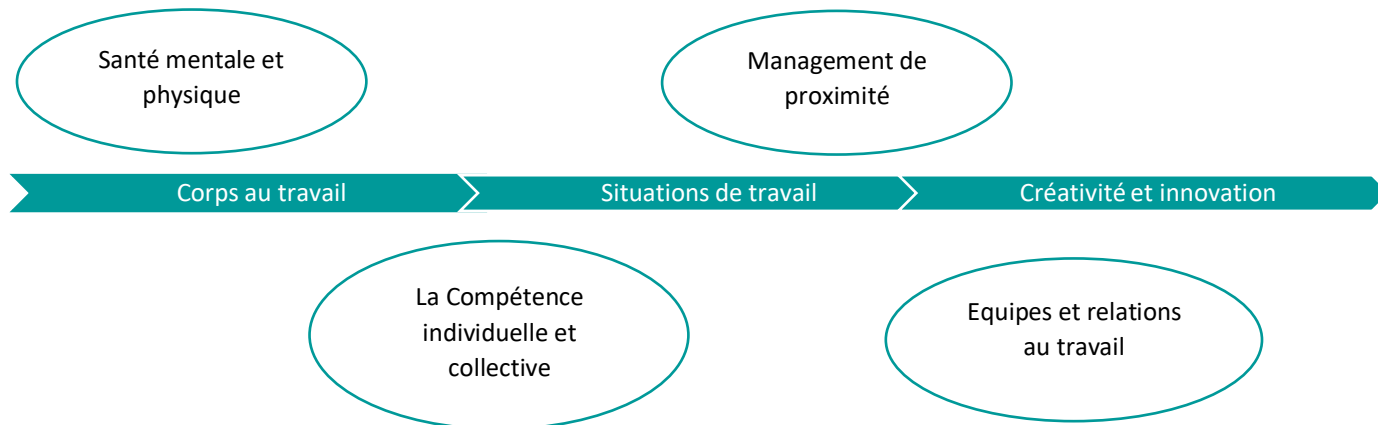
**Lieu de réalisation de la formation :** locaux JOBZ, 87 avenue Chanzy LAVAL (locaux accessibles aux personnes handicapées) ou sur site

### Introduction sur le Travail en Santé :

Le Travail prend une nouvelle place dans notre société, avec des enjeux environnementaux et sociétaux à prendre en compte. Les attentes des collaborateurs évoluent, une réflexion sur le Travail est nécessaire pour combiner performance durable et bien-être au Travail.

Nous proposons de Penser le Travail comme un écosystème sain et d'accompagner vos équipes sur les composantes du Travail en Santé.

### 4 modules, un fil conducteur



### Repères pédagogiques

Des apports philosophiques et scientifiques

Un éveil réflexif individuel, partagé et dynamique

Un diagnostic partagé, une analyse des situations de travail

Des temps de co-développement et de co-production

Des espaces temps pour expérimenter

Une évaluation et un retour d'expérience

## Objectifs

**Pour le cycle complet** : porter un regard systémique sur le Travail – comprendre le système du travail (composantes du travail, dynamique du travail et interdépendances) et agir pour un travail en santé.

## Par module

**Management de proximité** : manager en santé

**Santé mentale et physique** : prendre conscience du corps au travail et de son rôle dans l'efficacité et la motivation au travail. Mettre en place des actions contribuant à sa bonne santé mentale et physique, tester de nouvelles habitudes de travail.

### Equipes et relations au travail

Améliorer son efficacité et sa satisfaction au travail par des relations saines, coopératives et productives

Développer la culture d'entreprise et la motivation autour du projet commun d'entreprise

### La compétence individuelle et collective

Formaliser les compétences individuelles et collectives et repérer les points forts et les points de vigilance

Comprendre les interdépendances

Prendre conscience de sa place, de sa contribution dans la réussite de service

Être acteur dans l'efficacité de son service et dans son pilotage de parcours

Contribuer à la montée en compétences du service – « expertise métier »

## Capacités/compétences visées

**Pour le cycle complet** : connaître les composantes du travail en santé et être en capacité de les mettre en œuvre dans sa situation de travail

## Par module

**Management de proximité** : être en capacité de mettre en œuvre un management en santé : capacités d'auto-analyse de sa posture et de sa pratique managériale, connaître les techniques et méthodes d'analyses de pratique, d'analyse de situation professionnelle

**Santé mentale et physique** : Connaître les effets de la sédentarité et du stress sur le corps et le mental. Être en capacité d'auto-analyser, de repérer ses forces et ses points de vigilance. Être en capacité de mettre en place une routine de performance

**Equipes et relations au travail** : être en capacité de prendre du recul sur sa situation de travail. Savoir utiliser les outils et méthode d'intelligence collective pour favoriser les relations saines et productives au travail.

**La compétence individuelle et collective** : être en capacité collectivement de formaliser les compétences du service, savoir formaliser et socialiser ses compétences professionnelles individuelles. Être en capacité d'identifier sa valeur ajoutée au sein du service.

## Qui est concerné ?

Toute personne en activité professionnelle

Spécificité module management : les managers de proximité

## Pré-requis :

Pas de pré-requis spécifique

Spécificité module management : être en poste sur une fonction de management de proximité

## Personnalisation/adaptation :

Nos formations sont des formations actions : nous proposons une trame pédagogique d'intervention avec des éléments théoriques par module. En amont de l'animation de la formation, un entretien avec le client est réalisé pour recueillir les besoins et proposer une formation adaptée au besoin et au contexte. Notre méthodologie s'appuie sur le collectif et les besoins/objectifs exprimés tout au long de la formation. Certains travaux sont co-construits avec les stagiaires et adaptés selon les profils, les problématiques, les spécificités métiers...

Nous proposons une présentation préalable à l'équipe sur le Travail en Santé afin de les sensibiliser à notre approche. Cette intervention se fait sur lieu de travail de l'équipe afin que nous puissions nous imprégner du contexte de travail.

Au-delà de la conformité des locaux, accessibles aux personnes en situation de handicap, nous adaptons notre formation en fonction de la situation particulière de chaque stagiaire. Lors de la signature de la convention de formation avec l'entreprise cliente, les consultantes formatrices mènent un diagnostic auprès de toute personne en situation de handicap et adapte ses outils, ses modalités de formation.

### **Nos valeurs et notre engagement :**

Offrir un espace de travail convivial et chaleureux, favorable à la mise en place d'une alliance de travail et à la créativité  
Accompagner chaque groupe de stagiaires avec bienveillance, neutralité, disponibilité, professionnalisme  
Favoriser la démarche de réflexion personnelle et professionnelle  
Favoriser les liens et l'esprit de coopération

## **Contenu**

### **Module 1 : Management de proximité - 4 demi-journée**

#### **Posture managériale**

Les compétences managériales : gérer les paradoxes et les incertitudes, courage managérial, gérer la diversité, la juste distance (compétences relationnelles, empathie, fermeté, affirmation de soi, ...) – autopoisonnement, points forts et axes d'amélioration

Les missions, le rôle, valeurs, les nouvelles attentes des collaborateurs, analyser son équipe et son contexte de travail – s'inscrire dans la ligne managériale de son organisation et donner du sens à l'équipe et à chaque collaborateur

Manager des équipes à distance – manager des équipes multisites (en distanciel et en présentiel)

Baromètre « bien-être / efficacité » de son équipe : évaluation et proposition d'une organisation favorisant le Travail en santé

#### **Se connaître et analyser sa pratique professionnelle**

Connaître son profil de personnalité et identifier son style de management

Identifier ses zones de risques – définir les axes de travail

Réflexion sur la notion de temps au travail : les moments de surcharge, intenses, les effets positifs et négatifs sur l'efficacité au travail, la motivation. Les différents rythmes et son horloge biologique. Les temps de régulation, de concentration, de « slow work ». La notion de disponibilité avec son équipe.

Mon management au quotidien : analyser sa pratique managériale en situation de travail – échanges de pratique, partage autour de situations problèmes et méthodes de résolution, plan d'action pour expérimentation. Tester le travailler autrement.

### **Module 2 : Santé mentale et physique – 3 demi-journées**

Diagnostic « sédentarité » dans la sphère travail et la sphère privée

L'activité physique et les bénéfices sur la santé globale

Les notions d'efficacité au travail, de concentration, d'attention et de motivation, approche biologique et neurosciences

La notion de stress : approche biologique et neurosciences – impacts et sources internes et externes

Fatigue mentale et hyperconnexion

Proposition du « travailler autrement » : méthodes de régulation (pauses, méditation, activité physique adaptée au travail, respirations...), activer les ressources attentionnelles, restaurer les facultés de travail (manuelles et/ou intellectuelles) et préserver ses capacités cognitives.

Diagnostic Espaces de Travail (sur site ou hybride) : présentation de solutions simples de matériels et d'aménagements facilitateurs du « travailler autrement ».

Réflexion partagée et créative pour le « travailler autrement », proposition de changements individuels et collectifs et plan d'expérimentation interséances avec co-construction d'indicateurs d'évaluation

### Module 3 : Equipes et relations au travail – 2 demi-journées

Prisme de l'approche systémique dans les relations au travail : regarder son entreprise comme un système complexe et observer les relations et interdépendances (porter un regard neutre avec une prise de distance => se mettre à côté du système pour l'observer). Comprendre les éléments qui entretiennent des relations saines ou « toxiques » (le « problème caché ») Se mettre d'accord sur une problématique commune à travailler et poser un plan d'actions et d'expérimentation à travailler en interséances.

Développer une communication qui favorise la coopération, la bonne ambiance et le travail efficace (communication orale et écrite), permettant à chacun de prendre sa place dans le collectif de travail.

#### Favoriser des relations de qualité et productives : l'intelligence collective

Définition et bénéfices de l'intelligence collective en entreprise. Les composantes de l'intelligence collective

Méthodes et outils pour développer l'intelligence collective au quotidien, dans le cadre d'un projet ou d'un temps fort. (les espaces de travail coopératifs, les différentes temporalités du quotidien de travail...)

Réflexion autour des notions de créativité, d'inspiration, de motivations individuelles et collectives, de slow work, d'échanges et de productivité

Se mettre d'accord sur un plan d'actions et d'expérimentation (ex : charte de communication présentiel, distanciel, hybride, réaménagement des espaces, ateliers collaboratifs...) pour développer l'intelligence collective au sein de son service à travailler en interséances.

### Module 4 : La compétence individuelle et collective – 3 demi-journées

La compétence du service : les missions, les activités et sous activités, les contraintes, les ressources, les valeurs, les indicateurs de performances. Les forces et les points de vigilance.

Elaboration d'une fresque de la compétence du service

Les compétences individuelles : Histoire de vie professionnelle depuis l'entrée dans la vie active. Formalisation de sa pratique professionnelle contextualisée : les compétences techniques, les compétences sociales et cognitives (Intelligence émotionnelle, motivation, attention, efficacité, valeurs)

Analyse de personnalité : passation d'un test de personnalité et auto-analyse

Présentation de son profil auprès de l'équipe : identité personnelle et professionnelle et valeur ajoutée. Les ressources internes et externes (dont le lien avec les autres collaborateurs du service : ce qu'ils m'apportent pour mener à bien ma mission)

Synthèse : reprise de la fresque de la compétence du service, auto-positionnement, identification des interdépendances, ce qu'apporte chacun (comportement professionnel). Repérage d'axes d'optimisation du service pour une montée en compétences collective.

### Notre vision de la formation

La formation pour adultes en situation de travail s'inscrit dans le champ de l'éducation permanente et c'est pour cela nous que lui donnons une dimension à la fois conceptuelle et concrète, avec des phases d'analyse, de pratique et d'expérimentation. Cette approche permet aux stagiaires de s'approprier les notions abordées, de les laisser infuser et de les pratiquer dans leur contexte professionnel dynamique et évolutif.

Notre animation et nos espaces de travail favorisent la créativité, l'ambiance chaleureuse et joyeuse, la coopération, la prise de recul.

Et c'est aussi un moment pour tester le « travailler autrement », avec des méthodes étonnantes et inspirantes.

### Méthodes, outils pédagogiques et évaluation :

**Une animation en duo** pour favoriser l'attention collective et individuelle, rendre la formation dynamique et interactive, et promouvoir le travail coopératif. Elle permet également une individualisation pour certains travaux si nécessaire

**Des séances de formation par demies journées avec du temps interséances** pour respecter les rythmes d'attention et de concentration. Ce format laisse la possibilité aux équipes de poursuivre la journée par des temps d'échanges de pratique et de réflexion collective.

**Des temps d'expérimentation** en situation de travail entre les séances

**Une animation alternant des temps d'apports théoriques, des ateliers réflexifs** et de co-développement

**Des temps et des méthodes de régulation** proposés durant les séances, à tester en situation de travail

**Outils** : Supports d'aide à la réflexion, tests de personnalité, cartes mentales, fresque

**Evaluation** : A la fin de chaque module, les notions abordées sont évaluées par un questionnaire. Ce questionnaire est basé sur des productions réalisées par les stagiaires afin de favoriser le travail d'appropriation et réflexif.

Un certificat de réalisation d'action de formation est transmis au stagiaire.

### Intervenants/contacts

**Sophie Duranty et Bénédicte Le Renard** : 19 ans d'expérience dans l'accompagnement des organisations, des équipes et des individus vers une dynamique positive du travail.

**Coordonnées** : 02 43 56 93 09 – [contact@jobz-consultant.fr](mailto:contact@jobz-consultant.fr)