

PETIT GUIDE DES FORMATIONS



Prisca Lépine
Architecte de la santé des organisations

La santé des organisations[®], est une approche de gestion organisationnelle que l'on pourrait qualifier d'écologique parce qu'elle répond à des critères de durabilité. Cela signifie qu'une attention particulière est portée à la valorisation des efforts, au partage des responsabilités et à la protection de la ressource humaine, étant une ressource fragile et à la fois indispensable. Son cadre de référence, dans son ensemble, est constitué pour assurer une gestion saine des entreprises et des collectivités.

Elle rallie quatre composantes qui sont incontournables à l'évolution du monde professionnel soit (1) l'organisation et ses besoins ; (2) le travail et ses exigences (3) l'humain et ses sensibilités (4) le contexte sociétal culturel. Sa force étant de développer et soutenir un état d'esprit qui permet de trouver un juste équilibre entre chacune de ses composantes qui rattache deux philosophies essentielles : le désir de réussir ensemble et celui de mieux-faire pour mieux-être et non le contraire.

Aujourd'hui la santé des organisations[®] est soutenue par l'AFNOR et prend une place prépondante chez ceux qui sont sincèrement soucieux de l'essor de leur organisation en y associant les mesures nécessaires à la prévention des risques psychosociaux.

L'engagement de la santé des organisations[®] est de poursuivre sa trajectoire en ouvrant de nouvelles avenues en formation et développement de ressources afin de la rendre la plus accessible possible au plus grand nombre de gens possible.

Pour cette raison, nous mettons à la disposition des collectivités, un programme de sensibilisation auquel est associé une mise en pratique de la santé des organisations progressive et qui s'accompagne à chaque étape avec des mesures évaluatives pour assurer la réussite de cette démarche. Il ne faut pas oublier que le développement et le maintien d'un état d'esprit et n'est pas un processus instantané... il exige du temps et le respect du rythme d'intégration de notre nature face au changement.

Prisca Lépine



Tous les pourquoi de cette formation

Le programme de la formation

Le formateur et la logistique de formation

TOUS LES POURQUOI DE CETTE FORMATION

Nom de la formation: Introduction à la santé des organisations
 Durée de la formation : 1.5 jours par mois (1 jour formation .5 Retour sur exp)
 Nombre de participants : 20 participants
 Mode de participation : Présentiel



QU'EST-CE QUE l'introduction à la santé des organisations

C'est un programme de 12 jours de formation, et 6 jours de retours sur expérience, analyse et évaluation des mises en pratique. Cette introduction permet de rendre accessible les bases d'une santé des organisations qui soit plus durable, plus saine, en revisitant non seulement des pratiques mais surtout des modes de pensées. Ce sont nos modes de pensées qui entravent le plus la capacité de générer des réussites durables. En ce sens, la recherche de résultats rapides et visibles est souvent notre ennemi, sans en avoir foncièrement conscience.

Chaque jour de formation aborde un sujet qui est travaillé en petits groupes, et qui permet d'inciter la réflexion et le partage de celles-ci en combinant les connaissances et compétences acquises de chaque participant. Ceci pour envisager de nouvelles manières de faire, sans faire de compromis sur ses valeurs professionnelles, au contraire, c'est pour donner encore plus de sens à la qualité du travail fait et partagé et la qualité de l'accompagnement que cette formation existe.



A QUI s'adresse cette formation ?

La formation s'adresse à tous les conseillers organisationnels, les psychologues du travail, les personnels de la direction des ressources humaines, aux dirigeants, aux directeurs, à ceux qui dirigent des équipes et tous ceux qui ont envie de découvrir comment peut-on mieux faire avec moins d'énergie consommée et réduire drastiquement les dommages collatéraux humains.



POURQUOI suivre cette formation ?

Le monde de l'entreprise ou du travail est probablement le plus fertile en production de phénomènes de mode et de recettes blingbling pour attirer toutes les attentions – et ce, parce que c'est un marché lucratif, très lucratif. Les cabinets conseils ont poussé comme le chiendent depuis 30 ans, et malgré le nombre, ils n'ont contribué à aucun avancement réel, pas plus que la QVT d'ailleurs. Pourquoi ? Certainement parce que nous ne faisons pas les choses pour les bonnes raisons, et donc, si nous faisons diversion sur le fondement, les réponses ne seront jamais les bonnes.

Suivre cette formation est une source de renforcement de connaissances et de compétences, mais c'est parce qu'elle incite à la réflexion et qu'elle donne le temps de se pencher sur des données, sur des pratiques, et de porter un regard honnête sur les problèmes. Cette formation conscientise sur le rôle de chacun et ses responsabilités en lien avec le contexte professionnel et ses besoins, et notre réponse à ces besoins.



QUELS SONT les objectifs de cette formation ?

L'objectif principal de cette formation est de favoriser l'empowerment individuel et organisationnel en intervenant de manière plus systémique, soit en prenant en compte les composantes organisationnelles dans les stratégies d'action et d'intervention afin de générer plus de cohérence et plus de confiance. Plus précisément, les objectifs sont :

- Intégrer la notion de la santé de l'organisation avec la santé humaine au travail ;
- Se familiariser avec les fondements de la santé des organisations, ses schémas référentiels et les outils pratiques pour une efficacité plus systémique et impactante ;
- Sensibiliser à l'importance des ancrages culturels comme repères ;
- Viser une approche de gestion plus durable des ressources et réduire l'impact de son empreinte pour répondre aux critères de durabilité – mieux-faire pour mieux-être.



COMMENT peut-elle renforcer les compétences ?

Par le simple fait d'intégrer le concept de l'organisation dans ses pratiques permet de favoriser une plus grande efficacité et cohérence globale où chacun peut expérimenter et apporter une valeur ajoutée à la qualité de son travail, peu importe les missions.

En santé des organisations, la notion d'équité est cruciale et se définit par le devoir d'intégrité professionnelle, soit de se questionner autant que de conseiller ou de manager.

Les exercices de réflexion et de théorisation sont indispensables à l'évolution professionnelle et pourtant trop rares. Lorsque ces exercices sont circonscrits dans un cadre tel que la santé des organisations, ces exercices deviennent un tremplin pour une plus forte conscientisation de sa place, de son rôle mais aussi de son sens de la responsabilité. La relation avec le travail s'en voit modifiée favorablement et le champ des potentiels s'ouvre et permet de consolider des acquis, mais aussi d'apporter d'autres moyens et outils pour mieux-faire et mieux-être et aider les autres à mieux-faire pour mieux-être.

LA FORMATRICE ET LA LOGISTIQUE



QUI est la formatrice ?

La formatrice est Prisca Lépine, architecte de la santé des organisations. Psychologue clinicienne à l'origine, elle se tourne vers le milieu du travail parce qu'elle y voit un terreau fertile pour l'amélioration de la santé psychologique des salariés. Après 3 autres années de formation en management, gestion des organisations et analyse systémique, elle choisit d'accepter une opportunité proposée à titre d'auditrice externe. Elle intervient dans des hôpitaux, dans les institutions et organismes nationaux et internationaux, dans plus de 10 pays. En 2009, elle écrit un livre « sa relation avec le travail » qui restera non-publié par choix, souhaitant approfondir davantage ses premiers constats. En 2021, une première publication voit le jour sous le nom de « santé des organisations-fondation d'une culture qui se cultive » qui deviendra en 2023 dans sa finalité une version beaucoup plus étoffée.

Rédactrice aux Editions Tissot sur le management, les risques psychosociaux et la santé des organisations, elle forme, elle intervient partout en France, elle accompagne les collectivités et les entreprises qui souhaitent engager une approche qui répond aux critères de durabilité, mais surtout qui souhaite développer une culture organisationnelle respectueuse de la ressource humaine en favorisant un meilleur équilibre global et un désir de réussir individuel et collectif.



QUELLE est l'approche et méthodologie ?

- ✓ La formatrice mise sur l'approche participative et l'interactivité en associant les notions présentées avec des exemples concrets et vécus par les participants. Donc, les participants s'engagent dans un processus d'action-expérience pour tester en temps réel les concepts et qu'ils puissent auto-valider leurs hypothèses, ou en les débattant avec d'autres participants.
- ✓ OUTILS PEDAGOGIQUES :
 - PowerPoint ;
 - Exercices écrits et oraux ;
 - Exercices d'analyses et d'évaluations ;
 - Mises en situation et expérimentation des acquis.



QUELS sont les supports nécessaires pour cette formation ?

- ✓ Vous devez vous procurer le document « santé des organisations - fondation d'une culture qui se cultive ».
- ✓ PRIX : 20 Euros au lieu de 40 Euros hors formation.



QUEL modèle de formation ?

NOTE : Toutes les formations sont modelées pour maximiser :

- ✓ Les interactions et échanges continus entre formateur et participants.
- ✓ L'utilisation de mises en situation pour les préparer en fonction de leurs réalités
- ✓ La pratique avec des outils mis à disposition des participants à utiliser au quotidien.



PROGRAMMATION

- ✓ Le programme de cette formation est d'une durée de 12 jours de formation et 12 demies journées de retour sur expériences ;
- ✓ Pour donner une certaine souplesse à l'agenda des participants le programme est divisé en deux parties de 6 jours de formation et 6 demies journées ; Ce qui permet de faire une pause de 3 mois (maximum entre les deux parties) ;
- ✓ Le rythme ou cycle des formations est fixé selon un cycle de 15 jours entre les jours de formations et les retours sur expérience ;
1 mois = 1 jour de formation et ½ journée de retour sur expériences.



JOUR 1 • 7.5 Heures • • L'organisation

Matin : Rencontre avec le schéma organisationnel

1. Distribution du livre et survol de son contenu
2. Présentation du schéma organisationnel et sa structure
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie

Après-midi : Comprendre l'organisation

1. Qu'est ce que l'organisation ?
2. Comment intégrer l'organisation dans son mode de pensée ?
3. A la rencontre des 3 principes philosophiques et leurs spécificités
4. Echanges – exercices en petits groupes
5. Préparation pour l'activité terrain

JOUR 1 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

1. Echanges sur les retours d'expériences
2. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite



JOUR 2 • 7.5 Heures • • La culture d'un état d'esprit

Matin : Rendez-vous avec Bateson

1. Comment nous pensons et pourquoi nous pensons ce que nous pensons ?
2. La systémique et la création de valeur
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie

Après-midi : Les fondements philosophiques, ouverture sur le champ culturel

4. Survoler les 3 autres fondements pour identifier les points de convergence (QVT et autres)
5. Comment porter ces convergences dans l'action
6. Echanges – exercices en petits groupes
7. Préparation pour l'activité terrain

JOUR 2 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

1. Echanges sur les retours d'expériences
2. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite



JOUR 3 • 7.5 Heures • • Compétences et dissonances

Matin : Rendez-vous avec Festinger, Tavis et Aronson

1. Comment notre cerveau dirige nos pensées et nos décisions
2. Se familiariser avec les biais cognitifs et les résistances au changement
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie

Après-midi : De nos perceptions à la conscience de soi professionnelle selon l'Univ d'Harvard

4. Regard sur une étude récente sur l'élargissement des compétences par la conscience professionnelle
5. Mesurer son état de conscience professionnelle, meilleur rempart contre les risques psychosociaux
6. Echanges – exercices en petits groupes
7. Préparation pour l'activité terrain

JOUR 3 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

1. Echanges sur les retours d'expériences
2. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite



JOUR 4 • 7.5 Heures • • Un pied dans la culture

Matin : Cultiver une culture organisationnelle

1. Qu'est ce que la culture et quel rôle joue-t-elle ?
2. Comment définir ce qui appartient à la culture et comment cultiver culture ?
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : Le schéma culturel

4. Comprendre le schéma culturel et ses paramètres
5. Retour sur une étude récente publiée par l'ANDRH concernant la responsabilité partagée
6. Jeux d'exemples et de mises en situation en lien avec l'absence ou la présence culturelle
7. Préparation de l'activité terrain

JOUR 4 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

1. Echanges sur les retours d'expériences
2. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 5 • 7.5 Heures • • La confiance

Matin : Les exigences de la confiance et de la mise en confiance

1. Qu'est ce que la confiance ?
2. Comment intégrer les facteurs de vulnérabilité dans une mise en confiance de soi et des autres ?
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : Rencontre avec la matrice de la santé des organisations

4. Remettre l'humain au centre des enjeux ; lorsque le devoir de cohérence oblige
5. Jeux d'exemples et de mises en situation en lien avec les défis humains
6. Préparation de l'activité terrain

JOUR 5 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

1. Echanges sur les retours d'expériences
2. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 6 • 7.5 Heures • • La cohérence

Matin : Les contraintes de la cohérence versus les plaisirs de l'incohérence

1. Les dessus et les dessous de la cohérence
2. Comment l'incohérence s'infiltré dans les processus décisionnels
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : La subjectivité professionnelle – quand elle est sous-estimée

4. Les appréhensions liées à la subjectivité et les erreurs d'analyse professionnelle
5. Jeux d'exemples et de mises en situation en lien avec la subjectivité (travail par petits groupes)
6. Préparation de l'activité terrain

JOUR 6 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

1. Echanges sur les retours d'expériences
2. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 7 • 7.5 Heures • • Face aux décisions

Matin : Les processus décisionnels

1. Décortiquer le mode décisionnel comme deuxième plus important générateur de RPS
2. La prise de décision, un art exigeant qui jongle avec la gestion des risques
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : Les critères de faisabilité – quand la subjectivité se confronte à la décision

- Se familiariser avec l'outil d'aide à la décision
- Quand les questions deviennent plus importantes que les réponses
- Préparation de l'activité terrain

JOUR 7 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

- Echanges sur les retours d'expériences
- Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 8 • 7.5 Heures • • Processus et procédures

Matin : Processus et procédures maitresses ou servantes ?

1. Analyse de processus et procédures – les premières questions
2. Les critères des procédures servantes
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : Les processus et procédures en intervention ou en gestion de défis

7. Les procédures, un outil d'efficience dans la résolution de défis organisationnels et managériaux
8. Jeux d'exemples et de mise en pratique de l'élaboration de procédures servantes
9. Préparation de l'activité terrain

JOUR 8 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

3. Echanges sur les retours d'expériences
4. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 9 • 7.5 Heures • • La communication écolo

Matin : Les principes de la communication écologique et sa pertinence

1. Décortiquer un article tiré d'une étude publiée dans « The conversation »
2. Le message et le messager, jeu de pertinence ou de méfiance ?
3. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : La discussion et le partage d'expériences communicantes et porteuses

7. Les mécanismes de la communication et sa complexité – critères de mesure
8. Parlons pour parler – jeux d'exemples et de mises en situation en lien avec la communication et
9. Préparation de l'activité terrain

JOUR 9 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

3. Echanges sur les retours d'expériences
4. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 10 • 7.5 Heures • • L'auto-évaluation

Matin : Les processus décisionnels

4. Décortiquer le mode décisionnel comme deuxième plus important générateur de RPS
5. La prise de décision, un art exigeant qui jongle avec la gestion des risques
6. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : Les critères de faisabilité – quand la subjectivité se confronte à la décision

- Se familiariser avec l'outil d'aide à la décision
- Quand les questions deviennent plus importantes que les réponses
- Préparation de l'activité terrain

JOUR 10 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

- Echanges sur les retours d'expériences
- Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 11 • 7.5 Heures • • La concertation

Matin : Qu'est ce que le travail

4. Analyse de processus et procédures – les premières questions
5. Les critères des procédures servantes
6. Echanges de groupe – retour sur la présentation de cette partie (partages d'expériences vécues)

Après-midi : Les processus et procédures en intervention ou en gestion de défis

10. Les procédures, un outil d'efficience dans la résolution de défis organisationnels et managériaux
11. Jeux d'exemples et de mise en pratique de l'élaboration de procédures servantes
12. Préparation de l'activité terrain

JOUR 10 B • 4 HEURES

Retour sur expériences terrain

5. Echanges sur les retours d'expériences
6. Identification des défis et travail en petits groupes pour un retour collectif par la suite

JOUR 12 • 7.5 Heures • • Devenir

Matin : La notion de ce que l'on veut « devenir » par la santé des organisations

4. Devenir est un propulseur – comment s'approprier cet outil porteur d'engagement et d'innovation ?
5. Le questionnement qui se cache derrière le « devenir » ... tout n'est pas si simple.
6. Définition d'un projet individuel ou d'équipe sur le comment intégrer la santé des organisations ?

Après-midi : La projection de la santé des organisations dans son quotidien

10. Elaborer les grandes lignes d'un projet applicable et capable d'être expérimenté
11. Présentation des projets au groupe et planifier sa mise en action