



ORGANISATIONS
INTO Learning Workplaces

TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES

Paquet de travail : 6

Titre du paquet de travail : Développement des employés : Attitude positive envers les lieux de travail apprenants et la formation aux compétences transversales

Titre de l'activité : 6.5 Conception du programme de formation "6 compétences transversales majeures pour les employés" - Module 3

Coordinator:

MMC Mediterranean
Management Centre

Partners:



CYPRUS
CHAMBER OF
COMMERCE AND
INDUSTRY



Cámara
Valencia



Ασsoçιασoν Εργοδοτών
Επαγγελματιών Αλδορας



europa
direct
Provence

FH JOANNEUM
University of Applied Sciences

FUNDACIÓN **equipo humano**

CCI PROVENCE
ALPES CÔTE D'AZUR

CAMPUS 02
FACHHOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Agreement number: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

Programme :	Erasmus+
Sous-programme :	Support for Policy Reform
Guide du programme / Appel à propositions :	EACEA-36-2018
Action :	PI-FORWARD – Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects
Titre du projet :	TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES
Acronyme du projet :	LEARN
Numéro de l'accord de projet :	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI- FORWARD

Contenu

Programme de l'atelier: "Les 6 principales compétences transversales des employés"	4
1. Objectif.....	4
2. Résultats d'apprentissage	4
3. Durée.....	5
4. Méthode de formation	5
5. Sujets.....	5
6. Techniques de formation.....	8
7. Évaluation de l'atelier (tous les modules).....	13

Paquet de travail: 6 [Développement des employés: Attitude positive envers les lieux de travail apprenants et la formation aux compétences transversales, Conception du programme de formation "6 compétences transversales majeures pour les employés" – Module 3]

Programme de l'atelier:

Les 6 principales compétences transversales des employés

Module 3: Résilience

1. Objectif

La résilience existe lorsqu'une personne peut rebondir et s'épanouir après avoir relevé des défis majeurs. Elle est souvent mise à l'épreuve lorsque des facteurs de stress apparaissent dans la vie quotidienne et lorsqu'un traumatisme ou une tragédie survient. Le stress n'est pas le seul facteur qui peut mettre à l'épreuve la résilience d'une personne ; cependant, la façon dont une personne gère le stress est un indicateur fort de sa capacité à rebondir. La résilience est une stratégie clé qui aide les employés à faire face au stress, à un marché du travail compétitif, à des conflits sur le lieu de travail et à relever des défis au travail. Il est important d'améliorer la résilience car les employés considèrent le travail comme le facteur de stress numéro un dans leur vie.

2. Résultats d'apprentissage

A l'issue de l'atelier, les participants seront en mesure de :

En termes de connaissances

- Expliquer l'importance d'un lieu de travail résilient et "sain".
- Citer cinq compétences principales d'une personne résiliente.
- Relier la résilience à la santé mentale.
- Décrire les grands principes de la gestion du temps (matrice d'Eisenhower).
- Dresser la liste des différents types de facteurs de stress.
- Décrire la condition de l'épuisement professionnel.
- Décrire les causes et les conséquences du syndrome d'alésage.
- Énumérer les types de harcèlement sur le lieu de travail.

En termes de compétences

4

Paquet de travail: 6 [Développement des employés: Attitude positive envers les lieux de travail apprenants et la formation aux compétences transversales, Conception du programme de formation "6 compétences transversales majeures pour les employés" – Module 3]

- Appliquer des stratégies de résilience.
- Fixer des objectifs SMART.
- Faire la différence entre les objectifs à court, moyen et long terme.
- Utiliser des outils, tels qu'une "liste maîtresse", pour faciliter l'organisation du travail et la hiérarchisation des tâches.
- Identifier les symptômes de l'épuisement professionnel.
- Identifier les moyens de prévenir et de gérer l'épuisement professionnel.
- Repérer les signes précurseurs de l'érosion.
- Appliquer des techniques pour surmonter l'alésage.
- Reconnaître et traiter le harcèlement sur le lieu de travail.

En termes d'attitudes

- Gérer efficacement les changements/défis sur le lieu de travail.
- Établir des priorités et des objectifs clairs, tant au travail que dans sa vie personnelle et sociale.
- Pratiquer une culture organisationnelle sûre et favorable.

3. Durée

Module 3 - Résilience : 6 heures.

4. Méthode de formation

- Apprentissage en classe
- Apprentissage électronique synchrone
- Apprentissage électronique asynchrone
- Apprentissage mixte

5. Sujets

Introduction à l'atelier

Paquet de travail: 6 [Développement des employés: Attitude positive envers les lieux de travail apprenants et la formation aux compétences transversales, Conception du programme de formation "6 compétences transversales majeures pour les employés" – Module 3]

- Activité pour briser la glace
- Introductions
- Introduction au projet
- Règles
- But et objectifs
- Structure

Module 3: Résilience (6h)

- **Energiser : Qu'est-ce que cela fait de travailler là où vous travaillez ? (10')**
- **Introduction au module (10')**
- **Section 1 - Résilience (100')**
 - Le lieu de travail résilient
 - Définition de la résilience et de son impact sur le lieu de travail
 - Types de résilience
 - Compétences en matière de résilience
 - Aperçu des compétences liées à la résilience
 - Caractéristiques d'un lieu de travail résilient
 - La santé mentale sur le lieu de travail
 - Résilience et santé mentale sur le lieu de travail
 - La santé mentale au travail
 - Activité : Votre organisation en fait-elle assez pour promouvoir une santé mentale positive au travail ?
 - Stratégies de résilience
 - Étapes pour renforcer la résilience sur le lieu de travail
 - Les défis du changement sur le lieu de travail
 - Faire face au changement
- **Section 2 - Gestion du temps (70')**

- Le principe d'Eisenhower
 - Définition du principe d'Eisenhower
 - Comment utiliser le principe d'Eisenhower ?
 - Comment se concentrer sur vos priorités ?
 - Comment vaincre l'agitation ?
- Objectifs SMART
 - Comment rendre vos objectifs réalisables ?
 - Comment arrêter de procrastiner ?
 - Comment dire "non"?
 - Activité: Dites non!
- **Section 3 - Gestion du stress, burnout et boreout (100')**
 - Types de facteurs de stress
 - Définition des facteurs de stress
 - Activité : Pensez à des exemples de facteurs de stress
 - Pressions courantes et comment les gérer
 - Le stress du temps
 - Stress anticipé
 - Stress situationnel
 - Rencontrer le stress
 - Activité : Explorer des réactions alternatives aux tracas du quotidien
 - Burnout et Boreout
 - Définitions du syndrome d'épuisement professionnel et du syndrome de boreout
 - Le syndrome d'épuisement professionnel : symptômes, causes et conséquences
 - Le syndrome du boreout : symptômes, causes et conséquences

- Activité : L'étoile de mer
- **Section 4 - Harcèlement sur le lieu de travail (50')**
 - Définitions du harcèlement au travail
 - Qu'est-ce que le harcèlement et en quoi diffère-t-il des brimades ?
 - Types et exemples de harcèlement sur le lieu de travail
 - Personnes couramment harcelées
 - Expressions de harcèlement
 - Traiter le harcèlement sur le lieu de travail
 - Activité : Discussion basée sur "La Ninja" d'Anton Tchekhov
 - Conseils pour faire face au harcèlement sur le lieu de travail
- **Conclusion (10')**
 - Discussion : Qu'envisagez-vous de changer dans votre façon de travailler ?
- **Révision (10')**
 - Questions de révision
 - Questions et réponses

Évaluation de l'atelier

Clôture de l'atelier

6. Techniques de formation

Module 3: Résilience (6h)

Section 1 - Résilience (100')

Sujets	Durée estimée	Technique de formation	Outils et matériel
Le lieu de travail résilient - Définition de la résilience et de son impact sur le lieu de travail - Types de résilience	15'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT	- Présentation PPT
Compétences en matière de résilience - Aperçu des compétences liées à la résilience - Types de résilience - Caractéristiques d'un lieu de travail résilient	25'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT	- Présentation PPT
La santé mentale sur le lieu de travail - Résilience et santé mentale sur le lieu de travail - La santé mentale au travail - Activité : Votre organisation en fait-elle assez pour promouvoir une santé mentale positive au travail ?	35'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT. -Activité avec l'utilisation de la présentation PPT et des formulaires Google.	- Présentation PPT - Formulaires Google
Stratégies de résilience - Étapes pour renforcer la résilience sur le lieu de travail	10'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT.	- Présentation PPT
Les défis du changement sur le lieu de travail - Faire face au changement	15'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT.	- Présentation PPT

Section 2 - Gestion du temps (70')

Sujets	Durée estimée	Technique de formation	Outils et matériel
Le principe d'Eisenhower - Définition du principe d'Eisenhower - Comment utiliser le principe d'Eisenhower ? - Comment se concentrer sur vos priorités ? - Comment vaincre l'agitation ?	20'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT	- Présentation PPT
Objectifs SMART - Comment rendre vos objectifs réalisables ? - Comment arrêter de procrastiner ? - Comment dire "non" ? - Activité: Dites non!	50'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT - Activités individuelles avec l'utilisation de cartes de scénario - Discussion sur les résultats des activités individuelles	- Présentation PPT - Cartes de scénario

Section 3 - Gestion du stress, burnout et boreout (100')

Sujets	Durée estimée	Technique de formation	Outils et matériel
Types de facteurs de stress - Définition des facteurs de stress - Activité : Pensez à des exemples de facteurs de stress	35'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT - Activité de groupe avec utilisation d'un tableau blanc ou de Google JamBoard - Discussion sur les résultats de l'activité de groupe	- Présentation PPT - Tableau blanc - Marqueurs pour tableaux blancs - Google Jamboard
Pressions courantes et comment les gérer - Le stress du temps - Stress anticipé - Stress situationnel - Rencontrer le stress - Activité : Explorer des réactions alternatives aux tracas du quotidien	30'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT - Activité individuelle avec l'utilisation de cartes de scénario - Discussion sur les résultats des activités individuelles	- Présentation PPT - Cartes de scénario
Burnout et Boreout	35'	- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT	- Présentation PPT - Tableau blanc

<ul style="list-style-type: none"> - Définitions du syndrome d'épuisement professionnel et du syndrome de boreout - Le syndrome d'épuisement professionnel : symptômes, causes et conséquences - Le syndrome de boreout : symptômes, causes et conséquences - Activité : L'étoile de mer 		<ul style="list-style-type: none"> - Activité de groupe avec l'utilisation d'un tableau blanc ou de Google JamBoard - Discussion sur les résultats de l'activité de groupe 	<ul style="list-style-type: none"> - Marqueurs pour tableaux blancs - Google Jamboard
--	--	--	---

Section 4 - Harcèlement sur le lieu de travail (50')

Sujets	Durée estimée	Technique de formation	Outils et matériel
<p>Définitions du harcèlement au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce que le harcèlement et en quoi diffère-t-il des brimades ? - Types et exemples de harcèlement sur le lieu de travail - Personnes couramment harcelées - Expressions de harcèlement 	20'	<ul style="list-style-type: none"> - Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation PPT
<p>Traiter le harcèlement sur le lieu de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activité : Discussion basée sur "La Ninja" d'Anton Tchekhov - Conseils pour faire face au harcèlement sur le lieu de travail 	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Affichage des vidéos - Lecture de l'histoire - Discussion à l'aide de la présentation PPT 	<ul style="list-style-type: none"> - Vidéo YouTube - Des copies imprimées de l'histoire - Présentation PPT

		- Conférence avec l'utilisation de la présentation PPT	
--	--	--	--

Conclusion (10')

Sujets	Durée estimée	Technique de formation	Outils et matériel
Discussion : Qu'envisagez-vous de changer dans votre façon de travailler ?	10'	- Discussion à l'aide de la présentation PPT	- Présentation PPT

Révision (10')

Sujets	Durée estimée	Technique de formation	Outils et matériel
Questions de révision	10'	- Questions et réponses avec l'utilisation de la présentation PPT	- Présentation PPT

7. Évaluation de l'atelier (tous les modules)

La qualité de l'atelier sera évaluée en recueillant et en analysant les commentaires des participants et des formateurs.

Les résultats de l'évaluation seront recueillis au moyen de questionnaires qui couvriront différents aspects de l'action, tels que l'organisation de l'atelier, le contenu et le matériel de l'atelier, et l'attitude des participants à l'égard des lieux d'apprentissage.

Paquet de travail: 6 [Développement des employés: Attitude positive envers les lieux de travail apprenants et la formation aux compétences transversales, Conception du programme de formation "6 compétences transversales majeures pour les employés" – Module 3]

Les questionnaires seront distribués aux participants et aux formateurs soit en ligne, soit sous forme imprimée.

Deux types de rapports seront produits à partir des informations recueillies :

- Rapports d'évaluation au niveau des pays partenaires, comprenant également les résultats des tests d'attitude.
- Un rapport comprenant les données agrégées de l'évaluation et des tests d'attitude de tous les pays partenaires, ainsi que des recommandations pour changer l'attitude des employeurs envers les lieux de travail apprenants à partir des données collectées dans tous les pays partenaires.