PROMÉTHÉE
CONSEILS RH & ORGANISATION

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :
clé de motivation de son équipe

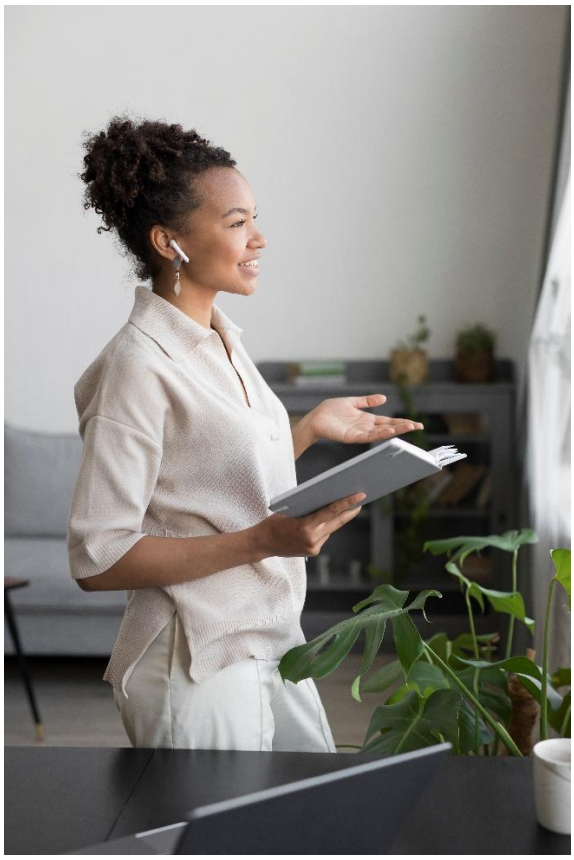
Action de formation — Managers et encadrants

Déroulé pédagogique — 2 jours

Public : encadrants de tous niveaux (15 participants)

Modalité : présentiel — posture de facilitation et intelligence collective

Intervenante : Mme Dominique ANTOINE



Sommaire

Sommaire 2
1. Contexte et enjeux 3
Les attentes de la collectivité 3
2. Objectifs pédagogiques 3
Objectifs généraux 3
Objectifs opérationnels — à l'issue de la formation, chaque participant sera capable de : 3
3. Fil conducteur pédagogique 4
La fresque collective — fil rouge des deux jours 4
4. Programme — Jour 1 4
Du bien-être à la motivation 4
5. Programme — Jour 2 6
Repérer, prévenir, agir collectivement 6
6. Modalités pédagogiques 7
7. Modalités d'évaluation 8

1. Contexte et enjeux

La collectivité souhaite faire de la santé et du bien-être de ses agents une priorité stratégique. Dans un contexte de moyens humains et financiers contraints, et d'environnement professionnel mouvant. Elle a choisi de débuter cette démarche par ses managers, considérés comme le premier maillon d'une politique de qualité de vie au travail.

Cette formation s'inscrit dans une logique de prévention et de fidélisation : agents épanouis et satisfaits, réduction de l'absentéisme et du turn-over, amélioration de la qualité du service public, et instauration d'un cadre plus sécurisant pour les équipes.

Les attentes de la collectivité

- **Outiller les managers** pour concilier les attentes de leurs agents au contexte contraint sur le plan humain et financier. Le bien-être est, alors, considéré comme un levier de motivation, pas comme coût supplémentaire.
- **Prévenir et accompagner** les situations de souffrance au travail, anticiper les risques psychosociaux, valoriser le travail réalisé.
- **Installer une démarche collective** qui ne repose pas uniquement sur la vigilance individuelle de chaque manager, mais qui infuse dans le fonctionnement de l'équipe et de la collectivité.

2. Objectifs pédagogiques

Objectifs généraux

- Comprendre les leviers de motivation et de bien-être au travail, et leurs effets sur l'engagement, l'absentéisme et la qualité du service.
- Acquérir des outils et postures managériales mobilisables même en contexte de moyens contraints.
- Repérer les signaux de souffrance au travail et les facteurs de risques psychosociaux dans son équipe.
- Connaître sa marge d'action et les relais professionnels disponibles face à une situation de souffrance avérée.
- Construire collectivement les bases d'une démarche d'équipe pérenne (au-delà du seul réflexe individuel du manager).

Objectifs opérationnels — à l'issue de la formation, chaque participant sera capable de :

- Identifier au moins 3 leviers de motivation mobilisables sans moyens financiers supplémentaires.
- Formuler une reconnaissance authentique et spécifique adaptée à une situation réelle de son service.
- Reconnaître un signal faible ou fort de mal-être chez un agent et adopter la posture de premier accueil adaptée.

- Identifier les acteurs-relais de la prévention RPS dans sa collectivité et savoir quand les solliciter.
- Formaliser un plan d'action individuel avec au moins 2 engagements concrets à mettre en œuvre dans son service.

3. Fil conducteur pédagogique

La formation est conçue selon une logique d'apprenance et de facilitation : le contenu n'est pas descendant. À chaque séquence, le même mouvement pédagogique est reproduit :

① VÉCU	② ÉMERGENCE COLLECTIVE	③ APPORT FACILITATEUR	④ GESTE MANAGÉRIAL
Les participants partent de situations réellement vécues, comme managers ou comme agents.	Travail en sous-groupes (World Café, métaplan, photolangage...) : le savoir collectif émerge avant tout apport extérieur.	La facilitatrice nomme et structure ce qui a émergé à l'aide d'un cadre théorique ou méthodologique léger.	Le groupe traduit le cadre en pratique concrète, transférable dans son quotidien managérial.

Présentation — fil rouge des deux jours

Une présentation est déroulée à chaque séquence et matérialise la progression collective. Elle est remise à chaque participant.

- **Partie 1 — J1 matin :** « Ce qui nous motive, ce qui nous use »
- **Partie 2 — J1 après-midi :** « Nos leviers même à moyens contraints »
- **Partie 3 — J2 matin :** « Les signaux qu'on a appris à repérer »
- **Partie 4 — J2 après-midi :** « Notre démarche collective »

En fin de J2, chaque participant pioche librement dans l'ensemble de la présentation (et non la seule dernière zone) pour construire son plan d'action individuel — matérialisant le passage du collectif vers l'engagement personnel.

4. Programme — Jour 1

Du bien-être à la motivation

Amplitude horaire : 9h00 – 12h00 / 13h30 – 16h30

Horaire	Séquence	Déroulé & méthode	Fresque / Livrable
9h00 9h30	**Ouverture et mise en route**	Accueil, présentation des objectifs et du fil rouge (Présentation). **Brise-glace :** photolangage à partir d'un moment vécu de bien-être au travail. **Fonction :** créer la sécurité du groupe, ancrer d'emblée dans le vécu.	—
9h30 10h45	**Atelier 1 « Ce qui nous motive, ce qui nous use »**	**Méthode suggérée :** World Café ou métaplan en sous-groupes. Partage de situations vécues de motivation / démotivation, comme managers et comme agents. Restitution croisée. **Apport facilitatrice :** cadre théorique léger sur les leviers de motivation (ex. autodétermination, facteurs d'engagement).	Zone 1
10h45 11h00	*Pause*		
11h00 12h00	**Atelier 2 « Motiver à moyens constants »**	Confrontation au réel : cas pratiques ou témoignages sur le management sans levier financier ni RH. **Travail en sous-groupes :** identification des leviers gratuits ou à coût quasi nul déjà mobilisables. **Apport facilitatrice :** Identification d'outils et méthode pour développer la motivation et démontrer collectivement que la contrainte budgétaire n'épuise pas les leviers de motivation.	—
12h00 13h30	*Pause déjeuner*		
13h30 14h45	**Atelier 3 « Reconnaître et valoriser sans moyens »**	Approfondissement du levier reconnaissance (identifié comme central et peu coûteux). **Mise en situation :** formuler une reconnaissance authentique et spécifique ; valoriser le travail en contexte de charge. **Apport facilitatrice :** typologie des formes de reconnaissance (résultat / pratique / investissement / existentielle).	Zone 2
14h45 15h00	*Pause*		

Horaire	Séquence	Déroulé & méthode	Fresque / Livrable
15h00 16h15	**Atelier 4 « Mon style managérial face à la motivation »**	Auto-positionnement individuel : leviers déjà mobilisés / leviers à développer. **Co-développement express** en binômes ou triades sur les freins perçus. **Fonction :** amorcer la bascule vers l'individuel, préparer le plan d'action de J2.	—
16h15 16h30	**Clôture J1**	Tour de table : « une chose que j'emporte de cette journée ». Annonce du fil de J2.	—

5. Programme — Jour 2

Repérer, prévenir, agir collectivement

Amplitude horaire : 9h00 – 12h00 / 13h30 – 16h30

Horaire	Séquence	Déroulé & méthode	Fresque / Livrable
9h00 9h15	**Ouverture J2**	Reprise rapide de la fresque, rebond sur les enseignements de J1. **Transition :** de la motivation à la prévention de la souffrance au travail.	—
9h15 10h30	**Atelier 5 « Des signaux qu'on a tous croisés »**	Partage de situations vécues (anonymisées) où un signal de mal-être n'a été identifié qu'après coup. **Méthode suggérée :** restitution en métaplan des signaux identifiés. **Apport facilitatrice :** facteurs de risques psychosociaux (charge de travail, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs, sécurité de l'emploi) ; distinction signal faible / signal fort.	Zone 3
10h30 10h45	*Pause*		

Horaire	Séquence	Déroulé & méthode	Fresque / Livrable
10h45 12h00	**Atelier 6 « Que fait un manager face à un agent en souffrance ? »**	**Mises en situation** (jeux de rôle ou étude de cas) : accueil d'un agent en difficulté. Travail collectif sur la posture d'écoute et les limites du rôle managérial. **Apport facilitatrice :** cartographie des acteurs-relais (médecine du travail, RH, assistante social, F3SCT, référent RPS) et postures de premier accueil.	—
12h00 13h30	*Pause déjeuner*		
13h30 14h45	**Atelier 7 « De l'individuel au collectif : notre démarche d'équipe »**	Retour sur l'ensemble de la fresque (zones 1 à 3) pour identifier ce qui peut devenir une pratique d'équipe pérenne. **Méthode :** World Café ou co-construction sur les espaces de discussion sur le travail, rituels de reconnaissance collective, alerte précoce partagée. **Apport facilitatrice :** repères sur les espaces de discussion sur le travail et conditions de réussite d'une démarche QVCT collective.	Zone 4
14h45 15h00	*Pause*		
15h00 16h00	**Atelier 8 Construction du plan d'action individuel**	Travail individuel silencieux : chaque participant pioche dans l'ensemble de la fresque pour formuler 2 à 3 engagements concrets à 1 mois. **Trame :** ce que je vais faire / avec qui / d'ici quand / comment je saurai que ça a marché.	Plan d'action
16h00 16h25	**Restitution collective**	Chaque participant partage oralement son engagement principal devant le groupe. **Fonction :** renforcer l'engagement par la publicité, nourrir une dernière fois le collectif.	—
16h25 16h30	**Clôture**	Photo finale de la fresque, remise du plan d'action écrit, mot de clôture.	—

6. Modalités pédagogiques

- **Posture :** facilitation et intelligence collective. Aucun contenu descendant en ouverture de séquence ; les apports théoriques viennent toujours en consolidation de ce que le groupe a produit.

- **Méthodes mobilisées :** World Café, métaplan, photolangage, mises en situation / jeux de rôle, co-développement, travail individuel réflexif.
- **Support matériel :** fresque collective sur support papier, post-its, paperboards ; trace photographique numérisée remise aux participants en fin de formation.
- **Taille du groupe :** 15 participants, tous niveaux d'encadrement, favorisant les échanges inter-niveaux.
- **Livrable individuel :** un plan d'action écrit, présenté oralement en fin de formation, à activer dans son service dans le mois suivant.

7. Modalités d'évaluation

- **À chaud :** questionnaire de satisfaction en fin de J2 (contenu, méthode, animation, conditions matérielles).
- **Des acquis :** auto-évaluation des objectifs opérationnels par les participants (ce qu'ils se sentent capables de faire à l'issue de la formation).
- **À froid (optionnel, à proposer à la collectivité) :** point de suivi à 1 mois sur la mise en œuvre du plan d'action individuel, éventuellement sous forme d'un temps collectif court de retour d'expérience.