

## Premièrement : les modules de formation

Ces travaux nous ont permis de faire évoluer les contenus de la formation pour prendre en compte :

- Les réalités de la pratique terrain des managers et de l'environnement, à la lumière des attendus institutionnels du management à la sécu (postures et valeurs notamment)
- Les manques constatés et les besoins qui en découlent

Quelques exemples (non exhaustifs) :

- o La QVT est abordée de manière transverse dans les 4 blocs de formation : organisation du travail, sécurité/ santé de l'équipe, accompagnement individuel, accompagnement du changement et développement des pratiques collaboratives ;
- o Le suivi de la performance dans une logique d'amélioration continue ;
- o L'animation d'un collectif hybride.

L'utilisation nouvelle de l'agrégateur de contenus Edflex nous permet de disposer de contenus conceptuels constamment actualisés et vérifiés, avec des formats renouvelés et adaptés (rythme, durée, modalité de visualisation).

Ils ont été soigneusement sélectionnés et testés par l'équipe des ingénieurs pédagogiques de l'institut mobilisée sur les travaux.

## Deuxièmement : les modalités

Notre ambition a été de proposer simultanément une meilleure structuration et l'alternance des multiples modalités d'apprentissage mobilisées, dans le but de garantir l'apprentissage et le maintien de la motivation des managers sur la durée.

L'architecture combinée de chacun des modules a été donc faite sur-mesure.

On peut donc y trouver alternativement les modalités suivantes : regroupements sur site dont les méthodes pédagogiques évoluent avec une place plus grande accordée à la ludo pédagogie et à l'apprentissage entre pairs (ateliers, trainings), classes virtuelles, travaux individuels ou collectifs d'intersession, autoformation, workshop.

## Troisièmement : les outils

Notre préoccupation a été de renouveler, simplifier et dynamiser les outils digitaux utilisés pour qu'ils soient plus adaptés aux usages, tout en garantissant leur accessibilité dans toutes les branches.

Ils servent tout d'abord la multimodalité du parcours de formation, facilitent également l'intervention coordonnée des différents acteurs entourant le manager pendant le parcours, et permettent l'allègement des process.

- ☛ Arrivée du padlet : outil utilisé par les formateurs, les managers, les tuteurs
- ☛ Recentrage de la plate-forme Syfadis sur le partage des ressources « dures » (documentation, supports, méthodologie...)
- ☛ Nouveau format pour le livret de suivi individuel de chaque manager partagé entre les acteurs

## Enfin : quelques nouveautés pour le parcours

- > Les actions managériales à mettre en œuvre sur le terrain

Peuvent être adaptées au contexte local, tout en respectant le cadre posé par le référentiel de compétences.

Un temps fort de dialogue est introduit dès le début du parcours ; il permet d'activer et ancrer la coopération sur la durée des manager, N+1, tuteur, et pilote de la formation.

- > Le suivi du manager

La mise en œuvre de temps de feedback permettant d'accompagner le manager dans son développement est organisée et planifiée dans le parcours : sur les réalisations, l'évolution des pratiques, les axes d'amélioration, les difficultés, etc.

- > Les acteurs et leur place

- Le N+1 du manager en formation

Voit sa place renforcée en devenant un acteur du parcours à part entière : il participe à la bonne adéquation des expérimentations de terrain dans le contexte local ; il est porteur des feedbacks de suivi des progrès et des axes de travail pour la suite du parcours.

- Le tuteur

Est pleinement repositionné dans sa mission centrale d'accompagnement et de soutien au développement des compétences du manager en formation, en tant que pair. Les nouveaux outils sont en cela un appui.

Cette mission est complétée par la présence plus appuyée du N+1 dans le parcours.

L'évaluation de l'acquisition des compétences reste dévolue au jury professionnel et au jury paritaire national à l'issue du parcours de formation et d'accompagnement dans le cadre des épreuves de la certification.

- > L'information sur le dispositif

Notre dernier axe de travail a concerné le volet information.

Notre volonté a été de trouver un nouveau canal pour donner de manière simple et lisible l'ensemble des informations utiles aux deux publics principaux du parcours certifiant que sont les services de Ressources humaines et les Managers en devenir ou en poste souhaitant certifier leurs compétences.

- ☛ Une plaquette interactive délivre désormais toutes les informations utiles et indispensables sur le parcours et son organisation, et sur la certification.

A chacun sa plaquette :

- > RH : <https://view.genially.com/6672e61f54f949001408f58e/interactive-content-cqp-mo-rh>

- > Manager : <https://view.genially.com/66978d98dda389321d89a5bb/interactive-content-cqp-mo-stagiaire-mo>