



**LES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
EN AUVERGNE-RHONE-ALPES
S'ENGAGENT
DANS
L'INTEGRATION DE LA SANTE,
LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET
LA PERFORMANCE GLOBALE**

L'humain au cœur de la performance globale

Rapport d'étape

Avril 2018

Episode 1 : un projet multiorganisationnel

Equipe coordinatrice :

Pascale PAYAN



Didier COTE



*Christine ROSATI
J.-F. CARON*



Françoise ROBERT



Avec la contribution de : tous les participants aux journées collectives et tous les intervenants

(voir annexes 8.9 et 8.10)

Rédaction : Didier COTE (CARSAT Rhône-Alpes), Pascale PAYAN (AGERA) et Françoise ROBERT (RHEOPOLE)

Graphisme : Emmanuel CERTAIN (AMINOV)



Table des matières

Présentation des travaux	5
Préambule	5
1 Introduction	7
1.1 Projet Elence	7
1.1.1 Genèse	7
1.1.2 Résumé des objectifs stratégiques	7
1.1.3 Un enjeu d'innovation et d'expérimentation en continu	8
1.1.4 Organisation du projet	8
1.1.5 Gouvernance et financement	8
1.2 Chantiers B1 et B2	9
1.2.1 Contexte de l'enseignement supérieur	9
1.2.2 Le chantier B12	10
1.3 Objectifs de ce document	10
2 Fonctionnement de l'équipe animatrice du chantier B12	11
2.1 Une équipe soudée à géométrie variable	11
2.2 Détermination des objectifs initiaux du chantier	12
2.3 Information de lancement auprès de l'AGERA	12
2.4 Communication du lancement : une collaboration avec le chantier B3	15
2.5 Création et mise à jour d'un espace numérique de travail	16
2.6 Le cœur des actions	16
2.6.1 Un état des lieux	16
2.6.2 L'animation de journées collectives	17
2.6.3 Un accompagnement des projets des écoles	17
2.6.4 Participation aux réunions et évènements du projet Elence	18
2.7 Autres vecteurs de communication	20
2.8 Présentation du bilan auprès de l'AGERA	21
2.9 Temps passé	22
3 Etat des lieux	23
3.1 Introduction : voir épisode 2	23
3.2 Contexte institutionnel de l'enseignement supérieur en AURA : voir épisode 2	23
3.3 Panorama des enseignements SST : enquête CNAMTS ; voir épisode 2	23

3.4	Premier bilan qualitatif de l'intégration SQVT&PG: <i>voir épisode 2</i>	23
3.5	Fiches établissements : présentation synthétique et projets ; <i>voir épisode 3</i>	23
4	Journées collectives B12 : <i>voir épisode 4</i>	23
5	Accompagnement des projets : <i>voir épisode 3</i>	23
6	Eléments de réflexion prospectifs : <i>voir épisode 5</i>	23
7	Suggestions et ouvertures : <i>voir épisode 5</i>	23
8	Annexes	24
8.1	Plaquette Elence	24
8.2	Accord National Interprofessionnel : EXTRAIT	27
8.3	Plaquette B12	29
8.4	Lexique	31
8.5	Présentation de la méthode d'élaboration de l'état des lieux : <i>voir épisode 2</i>	32
8.6	Reporting CNAMTS : <i>voir épisode 2</i>	32
8.7	Support état des lieux : établissement ; <i>voir épisode 2</i>	32
8.8	Support état des lieux : enseignements ; <i>voir épisode 2</i>	32
8.9	Participation J1 à J6 : <i>voir épisode 4</i>	32
8.10	Participants 18 mai 2017 : <i>voir épisode 4</i>	32
8.11	Taxonomie de Bloom : <i>voir épisode 4</i>	32
8.12	Verbes d'actions pour les compétences : <i>voir épisode 4</i>	32
8.13	Compétences : <i>voir épisode 4</i>	32
8.14	Exemples de modalités pédagogiques : <i>voir épisode 4</i>	32
8.15	Travaux de groupe World café 18 mai 2017 (exhaustif) : <i>voir épisode 4</i>	32
8.16	Bibliographie extrait du 1/2/2018 : <i>voir épisode 4</i>	32

Présentation des travaux

Ce document présente les activités des chantiers du projet Elence dédiés à la formation initiale (enseignement supérieur). Il s'adresse aussi bien aux financeurs qu'aux participants de ce projet, ainsi qu'à toute personne désireuse de découvrir le contenu de ces actions.

Préambule

L'objectif de ce document est double. Il s'agit tout d'abord de produire, à destination des écoles et des enseignants, un contenu opérationnel qui permette à chacun de construire un parcours pédagogique pour faire monter en compétence les futurs décideurs. Il a également pour vocation de rendre compte de l'activité du chantier auprès des financeurs du projet, voire de susciter une envie de prolongement.

La manière dont ce livrable a été produit positionne son contenu : avec un départ en mode projet, à « grosses mailles », l'idée était de produire avec ceux qui vivent le réel de l'enseignement supérieur. Nous ne savions pas ce que serait le produit fini... Ecoute, régulations, intégration de la controverse, agilité, remises en question, réorientations. Plus qu'un projet, c'est une aventure humaine, qui a produit ce livrable.

Ainsi, peu d'académisme.... Ce document ne revendique pas une valeur scientifique. Le contenu est discutable et c'est tant mieux. Il se veut le reflet d'une aventure mêlant une multitude d'acteurs et de compétences qui ont échangé et tenté de co-construire.

En toute transparence, vous retrouverez les échanges, productions, réflexions et apports de ce chantier ; des apports d'experts, des travaux de groupes ...bruts : le contenu fourni n'est pas « affiné », « raffiné », finalisé. Il s'agit bien de la matière première travaillée par des acteurs de l'enseignement supérieur sur la base d'apport d'experts en santé et performance au travail : des productions à chaud livrées en l'état.

Dans le fond, ce chantier s'est attaché à répondre à un double enjeu lié aux évolutions sociétales.

En effet, il s'agit, d'une part, de répondre à la nécessité de transformation des entreprises, du travail et de l'emploi pour passer d'une performance « étroite » (qualité, coût, délai) vers une performance globale intégrant l'humain dans toute ses dimensions. La responsabilité, la participation de l'enseignement supérieur à ce défi s'incarne dans l'apprenant, futur cadre, décideur, manager, « concepteur du travail ». Les étudiants seront ainsi confrontés à un double challenge :

- Leur activité future va modifier le travail ; en quoi les transformations apportées au travail seront-elles source de « bien être » pour ceux qui réalisent le travail ?
- 85% d'entre eux auront à terme une fonction de manager d'équipe ou de projet ; en quoi leur mode de travail va-t-il être source d'épanouissement pour leurs équipes ... et pour eux-mêmes ?

D'autre part l'enseignement supérieur, pour faire face aux profondes mutations de son écosystème, se doit d'évoluer, et très rapidement. Finie la transmission de connaissances : le savoir est à disposition, au creux de la main ; place au savoir-faire et au savoir être ! Finie la dimension nationale, place à l'international ; il faut être visible mondialement et faire face à la concurrence. Fusionner, « grossir », se démarquer, envoyer ses étudiants à l'étranger et accueillir de plus en plus d'étudiants de tous les pays sont des pistes de survie. Adieu l'« enseignant roi », cloisonné dans sa matière, bonjour le tuteur, l'accompagnant intégré dans des projets décloisonnés. La génération Z revendique du sens, tout en étant hyperconnectée.

C'est donc à la croisée de ces deux préoccupations que nous mettons ce « Kit de survie - Humain au cœur de la performance globale » à la disposition des équipes enseignantes, qui trouveront dans ce document des idées pour faire acquérir les compétences aux apprenants en tenant compte des évolutions actuelles et futures : contenus « Santé, qualité de vie au travail et performance globale », déclinaison en compétences à faire acquérir, modalités pédagogiques, outils prêts à l'emploi, etc..

Notre « communauté de partage » vous livre son travail en « open source ». Il s'agit d'un outil d'aide à la créativité, à la conception ; à vous de piocher, « benchmarker », contacter, exploiter les idées. Emparez-vous des ingrédients, poursuivez l'exploitation, la réflexion et l'action pour créer votre propre recette afin de mettre l'humain au cœur de la performance globale !

Merci aux vingt-six écoles et à leurs quarante-neuf contributeurs, ainsi qu'aux dix-sept experts pour leurs aides et apports !

Nous avons eu beaucoup de plaisir dans ce travail et sommes heureux de vous présenter ce résultat.

L'équipe projet B12

1 Introduction

1.1 Projet Elevance

La plaquette de communication du projet, en annexe 8.1, donne une vision d'ensemble du projet.

1.1.1 Genèse

Le projet Elevance, initialement nommé SQVT&PG (Santé, Qualité de Vie au Travail et Performance Globale), a vu le jour en 2015, afin de prolonger en région Rhône-Alpes (devenue ensuite Auvergne Rhône Alpes) les différentes initiatives des institutions locales (CARSAT, DIRECCTE, région, ARACT) destinées à favoriser la prise en compte de l'humain au cœur des entreprises (exemple : Performance et santé...) : il s'agit de « promouvoir des approches globales de la performance visant à mieux articuler les dimensions « Performance » et « Santé - Qualité de Vie au Travail » en entreprise » ; en cela, le projet s'appuie sur et prolonge l'ANI sur la QVT du (voir annexe 0).

Son slogan initial : « Créer une dynamique régionale pérenne au service du développement des femmes, des hommes et des entreprises. »

Il s'inscrit également dans le 34ème Plan Usine Nouvelle avec une volonté d'une meilleure prise en compte de l'humain au sein de l'usine du futur, se situe au carrefour des politiques de l'Etat portées par la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes et des politiques de la région Auvergne-Rhône-Alpes, articulées dans un partenariat inventif avec les déclinaisons régionales en Carsat des politiques de l'Assurance Maladie Risques Professionnels et de l'amélioration des conditions de travail portées par le réseau ANACT/ARACT.

Les partenaires du projet ont su trouver une convergence institutionnelle et opérationnelle qui a permis de dépasser le cloisonnement des politiques et des compétences propres à chacun et ont comme ambitions de :

- Franchir un cap dans les déclinaisons opérationnelles du partenariat autour de la SQVT&PG pour **installer dans la durée une stratégie régionale** de déploiement de la santé et de la qualité de vie au travail comme facteur de performance globale des entreprises.
- **Contribuer activement à la nouvelle dynamique du Plan Santé Travail 3** et notamment aux orientations portées par celui-ci : la performance ne peut se faire au détriment de la santé ; la santé est à prendre dans un sens large ; l'intégration de la santé doit se faire dans une logique de prévention et non seulement de gestion des impacts.
- **Innover ensemble** en Rhône-Alpes pour faire durablement de la Santé Qualité de Vie au Travail un levier de Performance Globale pour les entreprises. Ce projet a également pour ambition d'être un **projet apprenant pour le réseau des acteurs qui devront être amenés à porter ensuite la dynamique dans l'après projet.**

1.1.2 Résumé des objectifs stratégiques

Ces ambitions nécessitent, entre autres, de

- prendre en compte la complexité du champ, faire coopérer des acteurs aux logiques d'actions différentes (dont l'économie de marché) ;
- se fonder sur des situations concrètes d'entreprises ;
- construire pas à pas une communauté porteuse via un portage institutionnel au niveau régional, notamment par l'Etat, la Région, et les Partenaires Sociaux ;
- susciter une dynamique de dépassement durable de l'existant plutôt que de construire un nouveau dispositif.

Les conséquences envisagées sont notamment :

1. Gain en compétitivité et en qualité
2. Employabilité (alternative à la désinsertion professionnelle, prise en compte du genre ...)
3. Transformation sociale et développement des dynamiques collectives

4. Réduction de risques d'expositions directes et indirectes dont ceux à effet cumulatif (dont TMS et contraintes socio-organisationnelles), gains en termes de pénibilité au travail,
5. Conditions de travail, santé et sécurité au travail, bien être et qualité de vie au travail

1.1.3 Un enjeu d'innovation et d'expérimentation en continu

Là encore, plusieurs domaines à citer :

1. Innovation en matière de conduite des changements technologiques et organisationnels (intégration de nouveaux outils ou nouvelles technologies, nouvelles méthodes productives, ...)
2. Innovation en matière de formalisation et de partage, dans l'entreprise, des indicateurs de SQVT & PG et par là même innovation en matière de gouvernance.
3. Innovation en matière de régulations entre travail réel et travail prescrit (véritables enjeux pour l'amélioration des conditions de travail, sur la santé et la QVT, mais aussi sur la performance) et de feedback sur l'organisation dans l'entreprise (capacité adaptative / apprenante de l'organisation).
4. Dialogue social et partenariat dans l'entreprise, construction de rôles effectifs des IRP, CHSCT, dans la mise en œuvre de la SQVT&PG.

1.1.4 Organisation du projet

Le projet est découpé en trois axes opérationnels, dont un transversal :

- Axe A, « Accompagnement des entreprises », pour animer et professionnaliser les écosystèmes des entreprises
 - A1 - Innover dans l'amélioration des dispositifs d'accompagnement de performance,
 - A2 - Former un pool de consultants,
 - A3 - Faire réseaux via des plateformes d'échanges
- Axe B, « Compétences », pour animer et professionnaliser les acteurs actuels et futurs de l'entreprise en enrichissant les contenus de formations diplômantes du supérieur et des acteurs intermédiaires de l'entreprise et intervenants
 - B1 - Initier des processus d'intégration SQVT&PG au sein des écoles d'ingénieurs,
 - B2 - Initier des processus d'intégration SQVT&PG au sein des écoles de management,
 - B3 - Initier des processus d'intégration SQVT&PG au sein des dispositifs de formation continue.
- Axe C, « Dynamique transverse », pour animer, professionnaliser et mettre en dynamique les acteurs du projet
 - Pour la conduite de projet :
 - C1 - Assistance opérationnelle pour garantir la cohérence et les attendus du projet au service du COTEC
 - C4 - Communication et manifestations
 - Pour la création et le partage de connaissances :
 - C2 - Construire un même corpus SQVT&PG
 - C5 - Etude-Action sur les dynamiques socio-organisationnelles des entreprises
 - C3 - Innovation, Promotion et Perspectives
 - C6 – Mobilisation de la recherche scientifique

1.1.5 Gouvernance et financement

Pour gouverner et piloter :

- un porteur financier unique du projet et coordonnateur : Thésame
- des Pilotes pour chacun des 12 chantiers : ARAVIS, CARSAT, ECAM (relayé en cours de projet par l'AGERA) et Thésame

- des instances de pilotage, à l'origine :
 - un comité de pilotage (COFIL) composé des financeurs et des partenaires institutionnels (DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, région Auvergne-Rhône-Alpes, CARSAT RA et ARAVIS). Le porteur financier participe au COFIL.
 - un comité technique (COTEC) pour assurer le pilotage opérationnel, composé d'ARAVIS, de la CARSAT (pilote Axe C), de la DIRECCTE, de l'ECAM (pilote Axe B), de la Région et Thésame (pilote Axe A, porteur financier et coordonnateur du projet).

1.2 Chantiers B1 et B2

1.2.1 Contexte de l'enseignement supérieur

Les institutions DGT (Direction Générale du Travail), CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés) et ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ont poursuivi leur volonté d'agir en amont pour que la santé, sécurité, qualité de vie au travail soient intégrées dans la vie de l'entreprise en montant en compétence les futurs salariés dès leur formation initiale.

Au niveau de la DGT, le Plan Santé Travail 3 souligne l'importance « d'intégrer la santé et la sécurité au travail et le management du travail dans les formations d'enseignement supérieur, en développant notamment les partenariats avec les écoles d'ingénieurs ou de commerce, les universités, etc. »

L'Assurance Maladie Risques Professionnels et le Ministère de l'Enseignement Supérieur souhaitent soutenir les écoles dans l'intégration de la santé sécurité au travail (S&ST) au sein de leurs cursus de formation ce qui a été formalisé au travers d'un protocole d'accord : [protocole d'accord 1500378X du 13-11-2014](#).

Une première étape inscrite dans la convention d'objectif et de gestion (Etat – Assurance Maladie Risques Professionnels), préconise des rencontres entre les services prévention des Caisses Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT) et les écoles d'enseignement supérieur pour « définir avec elles un plan d'action pour l'intégration des principes de santé au travail dans le cursus des futurs managers, en coopération avec d'autres acteurs, notamment l'ANACT ».

Enfin l'ANACT, dans son contrat d'objectif et de performance, indique que « L'ANACT développera une initiative sous l'intitulé « Faire école » visant notamment l'enseignement supérieur et destinée, spécialement en formation continue, à promouvoir une vision enrichie des apprentissages managériaux. La mise en visibilité du travail en tant que facteur d'accomplissement pour les personnes et créateur de valeur pour les organisations », ceci « en étroite coopération avec les autres acteurs concernés dont la branche AT-MP ».

Ainsi, avec leurs relais locaux (respectivement DIRECCTE, CARSAT, ARACTs) ces structures ont articulé leur action et coopéré au sein du chantier « enseignement supérieur » (B1&B2) du projet Elence.

Les travaux menés dans le cadre de ce chantier se sont réalisés en partenariat avec l'AGERA (Alliance des grandes écoles Rhône-Alpes Auvergne), pilote de chantier avec l'appui d'écoles de son réseau notamment ECAM Lyon et emlyon *business school* et le soutien de RHEOPOLE, cabinet conseil.

1.2.2 Le chantier B12

Une première équipe, pilotée par l'ECAM de Lyon, a été montée en février 2016 pour mener les deux chantiers relatifs à la formation initiale (B1 pour les écoles d'ingénieur et B2 pour les écoles de management). L'équipe et les sujets étant identiques pour les deux chantiers, ces derniers ont rapidement fusionné pour former le chantier « B12 », relatif à la formation initiale.

Au passage, grâce aux actions de la Carsat Rhône-Alpes et de l'AGERA, le périmètre des établissements s'est élargi ; ainsi, les écoles d'architecture, les universités et des établissements de cadres de la fonction publique ont pu se joindre au projet. A partir de mai 2017, le pilotage du chantier a été confié à l'AGERA.

Son premier travail a été de déterminer objectifs et feuille de route, dont le support de communication figure en annexe 0. :

- Enrichir l'offre au service des étudiants et des entreprises
- Innover dans les programmes pédagogiques
- Développer la performance collective des équipes au sein de l'école

1.3 Objectifs de ce document

Le présent document présente

- L'organisation mise en œuvre par le chantier B12 ;
- Le détail des actions réalisées :
 - Réalisation d'un état des lieux ;
 - Animation d'une communauté par l'organisation de journées collectives ;
 - Support aux projets des établissements ;
- Les réflexions et projections après dix-huit mois d'activité.

Encore une fois, il se fonde sur l'apport d'experts et est le fruit du travail d'une communauté pluridisciplinaire, sans pour autant revendiquer une valeur scientifique.

2 Fonctionnement de l'équipe animatrice du chantier B12

2.1 Une équipe soudée à géométrie variable

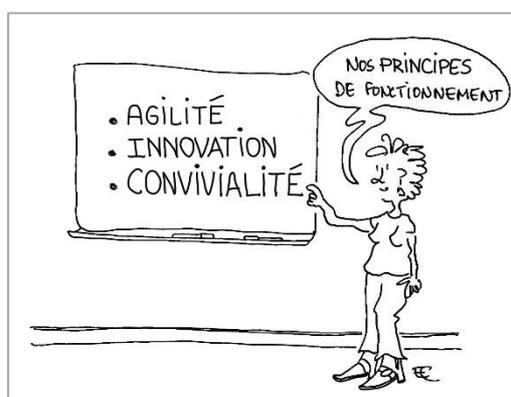


Le chantier a démarré avec Jean-François-CARON (ECAM Lyon) au pilotage et Didier COTE, son homologue du côté de la CARSAT, ainsi qu'Olivier BACHELARD de l'EMLyon, Françoise ROBERT, du cabinet RHEOPOLE et Pierre BILLET, du CAFOC de Dijon.

Pour des raisons de disponibilité, Pierre BILLET a dû se désengager du projet et Jean-François CARON a progressivement passé le relais du pilotage à Pascale PAYAN, de l'AGERA, et la représentation de l'ECAM à Christine ROSATI.

Tout au long du projet, et tout particulièrement pour l'organisation de la journée sur les innovations pédagogiques, l'équipe a bénéficié de la collaboration de Florence CHAPPERT, de l'ANACT.

Souhaitant incarner la QVT dans toutes ses actions y compris dans les phases de conception, l'équipe, enthousiaste, a tout fait pour produire dans la joie un travail de qualité !



2.2 Détermination des objectifs initiaux du chantier

Les premières réunions de l'équipe ont permis d'établir les objectifs initiaux et une feuille de route du chantier.

- Enrichir l'offre commerciale au service des étudiants et des entreprises
 - Anticipation des évolutions sociétales (mondialisation, durcissement économique, spécificité des générations, numérique, innovation...).
 - Valorisation de l'Humain au cœur de la performance globale
- Innover dans les programmes pédagogiques
 - Rendre capable les cadres de demain de faire de l'Humain un levier de performance globale
 - Renouveler les processus pédagogiques (méthodes, outils ...)
 - Adosser les cursus de formation et d'évaluation à la mise en œuvre en entreprises (stage, alternance..)
- Développer la performance collective des équipes au sein des écoles
 - Diffuser la SQVT&PG dans les enseignements et accompagnements
 - Incarner SQVT&PG dans l'organisation interne de l'école

2.3 Information de lancement auprès de l'AGERA

L'AGERA a été un vecteur de choix dans la relation avec les écoles. Ainsi, dès le 17 mars 2016, le projet a pu être présenté à la majeure partie des établissements, comme en témoigne l'[article](#) des Echos de l'AGERA :

«



RÉUNION THÉMATIQUE : SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL COMME LEVIER DE PERFORMANCE GLOBALE DES ENTREPRISES (SQVT&PG)

Encore nommée « Le facteur humain, élément clé de la compétitivité des entreprises ».

Des partenaires publics et privés (Directe, Région Auvergne Rhône-Alpes, Carsat, Aravis, ECAM Lyon, AGERA, Thésame...) s'associent dans un programme triennal ambitieux pour innover, avec d'autres acteurs, autour de la Santé Qualité de Vie au Travail.

L'idée : que ce sujet devienne un levier de performance globale pour les entreprises, en s'appuyant autour de deux axes principaux :

- Accompagner les entreprises dans la transformation de leurs organisations pour plus de performance économique et humaine.

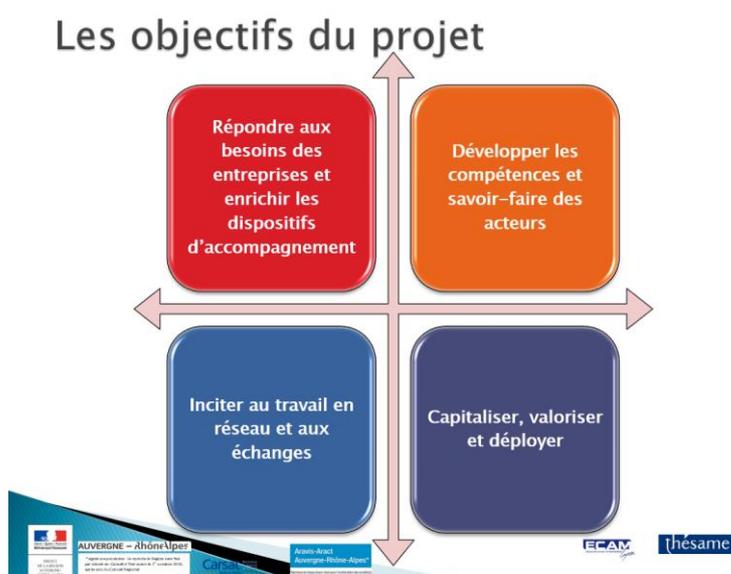
- Accompagner des écoles d'enseignement supérieur pour les pousser à proposer aux entreprises des acteurs compétents afin de mener des démarches de performance intégrant la santé et la qualité de vie au travail (SQVT).

Didier Cote, Luc Thomasset Claude Vadeboin (CARSAT), Christophe Collette (ECAM) et Françoise Robert (consultante) ont présenté les différentes phases du projet auprès d'une assemblée composée de directeurs et personnels des écoles expertes dans ces domaines. L'un des objectifs était également de mobiliser des écoles d'ingénieurs, de management, d'architecture sur des expérimentations à construire avec leurs personnels, permettant d'innover dans la formation des cadres de demain. Objectif atteint : plusieurs écoles ont rempli une fiche de mobilisation avant la fin de la réunion !

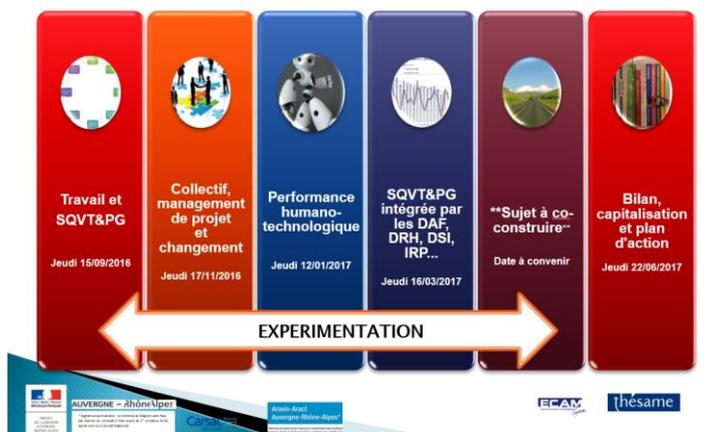
À noter que les documents présentés au cours de cette intervention ont été envoyés auprès de l'ensemble des écoles pour une plus large mobilisation.



Parmi les éléments présentés :



Faire émerger des processus innovants de montée en compétences ...



L'Etat des lieux SQVT&PG dans votre école

Dans le cadre d'une coordination nationale ministère enseignement supérieur - CNAMTS un état des lieux SQVT&PG va être réalisé avec les écoles d'enseignement supérieur



Comment souhaitez-vous que cet état des lieux soit mené au sein de votre établissement ?



Et si votre école innovait avec nous ?

Ce projet est construit comme un système d'innovation collective nourrie par le terrain
Interdépendance → cohérence

... dans une logique agile, apprenante et itérative
Montée progressive en compétence → autonomie

... qui produit collectivement par paliers
Respect des échéances/livrables → responsabilisation



2.4 Communication du lancement : une collaboration avec le chantier B3

Lancement de l'expérimentation pour la formation initiale et continue



C'est la rentrée !

Afin d'innover dans l'accompagnement des évolutions du travail, des **organismes régionaux de formation initiale ou continue se donnent rendez-vous le 15 septembre 2016** pour intégrer le réseau du projet Régional "santé, qualité de vie au travail & performance globale" et **envisager des expérimentations.**

Du côté de la **formation initiale**, **plusieurs écoles** d'ingénieurs, de management, d'architecture, de cadres de la fonction publique et structures universitaires **se joignent à cette occasion à l'ECAM et l'EM Lyon**, déjà impliquées dans le projet.

Le thème de cette première des six **journées** collectives prévues dans l'année est **l'articulation entre le travail, la santé, la qualité de vie et la performance.**

Au programme de cette journée : **analyse des représentations, état des lieux national et régional, témoignages de projets et projections.**

Pour la **formation continue**, une **douzaine d'organismes de formation** de tout horizon, organismes "métiers", campus d'entreprises, CCI,**sont volontaires pour expérimenter** l'intégration de la santé qualité de vie au travail & performance globale dans leurs formations.

Au cours de ces **5 journées** prévues de septembre 2016 à juin 2017, **l'expérimentation permettra** d'aborder les **contenus de formation** mais également **les méthodes pédagogiques** ou encore **le fonctionnement de l'organisme.**
Au programme de la 1ère journée du 15 septembre : **partage des représentations, définitions et apports sur les concepts de santé, qualité de vie au travail et performance globale, identification et illustrations de bonnes pratiques pour l'inter-session.**

Des comptes rendus de ces journées seront par la suite disponibles.

Bonne rentrée à tous !

Vous êtes une école ou un organisme de formation et le sujet vous intéresse !

Prenez contact pour :

- **Formation initiale** : Jean-François **CARON** - jean-francois.caron@ecam.fr

Formation continue : Isabelle **PIN-CLARET** - isabelle.pin-claret@carsat-ra.fr

2.5 Création et mise à jour d'un espace numérique de travail

Dès le début du chantier, le besoin d'un espace numérique de travail s'est fait sentir

- pour la collaboration de l'équipe d'animation et sa transparence auprès d'autres membres organisateurs d'Elence ;
- pour la mise à disposition de toutes les informations utiles à la communauté de la FI de l'enseignement supérieur (répertoire public spécifique).

En attendant un espace numérique fonctionnel et pérenne géré par Elence, les documents du chantier ont été pris en charge par RHEOPOLE sur l'un de ses serveurs (Google Drive). L'accès à ces documents sera mentionné dans le présent rapport au fur et à mesure de leur citation.

2.6 Le cœur des actions

Au fil du temps, les objectifs ont été déclinés en trois grands champs d'action :

- Apport de contenu
 - matière SQVT&PG ;
 - innovations pédagogiques
- Animation de communauté (mise en relation, ateliers de production, plate-forme numérique en support, communication d'évènements sur le thème)
- Accompagnement des établissements dans
 - l'analyse de l'existant (état des lieux)
 - la construction et la mise en place de projets.

Ces domaines ont donné lieu à trois grands types d'actions concrètes (présentées ci-dessous et détaillées dans le chapitre suivant), auxquelles s'ajoute la participation aux activités globales du projet Elence.

2.6.1 Un état des lieux

Afin d'accompagner au mieux les établissements dans leurs expérimentations pédagogiques dans le domaine SQVT&PG, un état des lieux préalable a semblé nécessaire.

Par ailleurs, la CNAMTS demandait aux CARSAT, locales, une synthèse de la prise en compte des questions de SST dans certaines écoles.

Il a donc été décidé d'élaborer un guide d'entretien pour les visites en début de projet.

Très vite, le besoin d'élargir l'analyse au fonctionnement de l'établissement lui-même a été exprimé par les représentants des différents établissements (comment transmettre des valeurs si l'on n'est pas certain de les avoir cernées, en les incarnant soi-même ?).

Le choix a donc été fait d'un support assez formel permettant de faire des références croisées avec différents référentiels, pour un double avantage :

- L'intégration d'un maximum de travaux déjà réalisés dans le domaine SQVT&PG, dont :
 - Diagnostic Santé et Performance
 - PerfEco'Santé Aravis
 - Enquête INRS
 - Référentiel BES&ST
 - Enquête INRS
 - Plan Vert (DD&RS)
- La possibilité pour chaque établissement de se situer par rapport à d'éventuelles labellisations (CNES&ST, DD&RS lié au Plan vert...).

La démarche et le détail de ces supports figurent en annexes **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**, **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** et 8.8.

La question de la confidentialité a été traitée comme suit :

- Les données synthétiques réclamées par la CNAMTS sont remontées au plan national et pourront faire l'objet d'une communication régionale au sein du projet ;
- le reste, en revanche, reste dans le périmètre de l'établissement et de ses interlocuteurs animateurs du chantier.

La communication de la démarche faite aux établissements figure en annexe **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**.

En pratique, la cible a été partiellement atteinte, dans la mesure où :

- les écoles n'ont pas toutes favorablement répondu aux demandes d'entretien ;
- l'administration complète d'un questionnaire s'est avérée complexe et consommatrice de ressources du fait de la nécessité d'interroger différents acteurs d'une même école.

Le traitement statistique a été possible sur une partie du questionnaire (CNAMTS), le reste a permis d'apporter des éléments qualitatifs.

Le résultat des états des lieux réalisés avec les écoles est présenté dans le chapitre 3.

Les journées collectives ont permis d'enrichir ce travail.

2.6.2 L'animation de journées collectives

Les six journées collectives annoncées en introduction ont été réalisées, ainsi que d'autres, avec un périmètre plus large que celui du chantier B12. L'ensemble a donné lieu à la production d'un contenu vaste et de qualité et à une synthèse de références bibliographiques. L'ensemble fait l'objet du chapitre 4.

2.6.3 Un accompagnement des projets des écoles

Certaines écoles bénéficiaient déjà d'une collaboration avec la CARSAT ou l'ANACT. Ces actions se sont poursuivies. D'autres écoles ont pu bénéficier des ressources d'Elence pour avancer davantage sur ces questions. L'ensemble de ces actions d'accompagnement constitue le chapitre 5.

2.6.4 Participation aux réunions et évènements du projet Elence

2.6.4.1 Articulation entre les différents chantiers l'Elence :

Le chantier B12 (compétences formation initiale dans l'enseignement supérieur) interagit avec d'autres chantiers d'Elence.

Ainsi le groupe C1 (pilotage Claude VADEBOIN) qui fournit « une assistance opérationnelle pour garantir la cohérence et les attendus du projet au service du COTEC ».

Dans ce groupe, l'ensemble des pilotes de chantiers relatent les travaux conduits, les perspectives mais aussi les freins et ajustent leurs orientations en cohérence avec ce qui se fait ailleurs. Ce chantier C1 est fondamental pour l'articulation des chantiers entre eux et l'enrichissement mutuel.

En parallèle, le chantier C2 (pilotage Claude VADEBOIN) a pour objectif de « Construire des points de repère et partager autour de SQVT&PG ». Il travaille sur le socle de base d'Elence, les concepts à partager largement, le vocabulaire et les outils communs. Il a ainsi produit en 2017 un descriptif de ce qu'est une équipe performante, en la soumettant au regard critique de chercheurs associés à Elence (C6). Ce chantier conduit également une démarche prospective afin d'envisager l'après-projet à partir de 2018.

Le chantier C2 programme les évènements rassemblant les acteurs d'Elence et les acteurs externes, notamment le forum de convergence de décembre 2017(cible interne) et le colloque de 2018 (cible externe).

L'équipe projet participe également aux sessions organisées par le chantier C3 pour préparer la suite de ce premier cycle du projet Elence.

C4 (Communication et manifestation) est également un chantier avec lequel B12 fonctionne étroitement puisqu'il met à disposition des outils de communication (plaquette Elence, groupe LinkedIn...), organise des évènements et aide à la formalisation d'invitations aux journées collectives.

A noter que le chantier B12 travaille en étroite collaboration avec plusieurs acteurs de la CARSAT Rhône-Alpes : Didier COTE, Ingénieur Prévention et membre de l'équipe projet B12, Luc THOMASSET, Préventeur ergonomiste et Claude VADEBOIN, Psychologue du Travail, qui ont tous deux, en plus du pilotage de chantiers, une vue sur le fonctionnement global d'Elence.

Ces chantiers se réunissent régulièrement selon un calendrier tenant compte de dates butoir à respecter :

<input type="checkbox"/> COPIL ? <input type="checkbox"/> Cotec <ul style="list-style-type: none"> • 29 juin : lieu Tour Suisse – 13h30 (<i>validé le 13/06</i>) • 12 septembre matin • 5 octobre matin • 9 novembre • Décembre ? 	<input type="checkbox"/> A1 – A2 <ul style="list-style-type: none"> • Transition : 2 Ent ... • Transformation : 4 ent ... • Form consultants : juin 3j 	<input type="checkbox"/> A3 <ul style="list-style-type: none"> • 14 septembre • 30 novembre • Réunion dirigeants ? 	<input type="checkbox"/> C1 <ul style="list-style-type: none"> • 17 octobre matin • 28 novembre journée
<input type="checkbox"/> Colloque (cible externe) <ul style="list-style-type: none"> • date/période à confirmer Mars/avril 2018 a priori	<input type="checkbox"/> B 12 <ul style="list-style-type: none"> • 22 juin • 14 nov <i>* A confirmer : nov2017 projet de 1/2j formation Tzaziki pour les écoles (lien à voir avec A1)</i>	<input type="checkbox"/> B3 <ul style="list-style-type: none"> • 12 octobre • 2 mars 	<input type="checkbox"/> C2 <ul style="list-style-type: none"> • 10 juillet C2 réduit • 11 et 17/07 (C2 + chercheurs) • 12/07 (C2+ dirigeants/perf/RH) • 7 septembre (C2+avec C4)
<input type="checkbox"/> Rencontres AEH/ELENCE <ul style="list-style-type: none"> • 4 juillet journée • 12 octobre soirée 	<input type="checkbox"/> Rencontres Communauté Elence <ul style="list-style-type: none"> • 14 juin club lean Ecam • 29 juin 17h30 à l'Écam (visite INEXO) • 22 septembre au Manège à Chambéry • 21 décembre : lieu à déterminer 74 ou 38 <i>* A confirmer : projet de formation Tzaziki pour soirée dirigeant (lien avec B12 à voir)</i>		<input type="checkbox"/> C3 <ul style="list-style-type: none"> • 13 juillet matin • 17 octobre AM élargi équipes chantiers
<input type="checkbox"/> Forum 2 (interne) : <ul style="list-style-type: none"> • Le 7 décembre 2017 Ucly 			<input type="checkbox"/> C5 : ?? <input type="checkbox"/> C6 : à confirmer : 2018 ?

2.6.4.2 Articulation avec des événements externes

Un certain nombre d'événements, en lien avec ces chantiers ont lieu tels les « Rencontres Communauté Elence » qui ont pour but de communiquer sur des modes de management intégrant SQVT&PG comme le club Lean de l'ECAM ou l'illustration d'un certain nombre de pratiques dans des organisations : « la gestion des hommes en situation d'imprévu » organisé avec le SDIS 73 en septembre 2017.

D'autre part, Elence travaille en partenariat avec les Ateliers Entrepreneuriat et Humanisme (AEH) qui animent un espace de réflexion et d'expérimentation pour promouvoir les valeurs et pratiques humanistes au sein des organisations, quel que soit leur statut (entreprises privées, ESS et secteur public).

Les AEH organisent régulièrement des événements dont un certain nombre sous le label AEH/Elence, illustré lors de la journée du 4 juillet 2017 « Mettre l'Humain au cœur de la performance globale des organisations ».

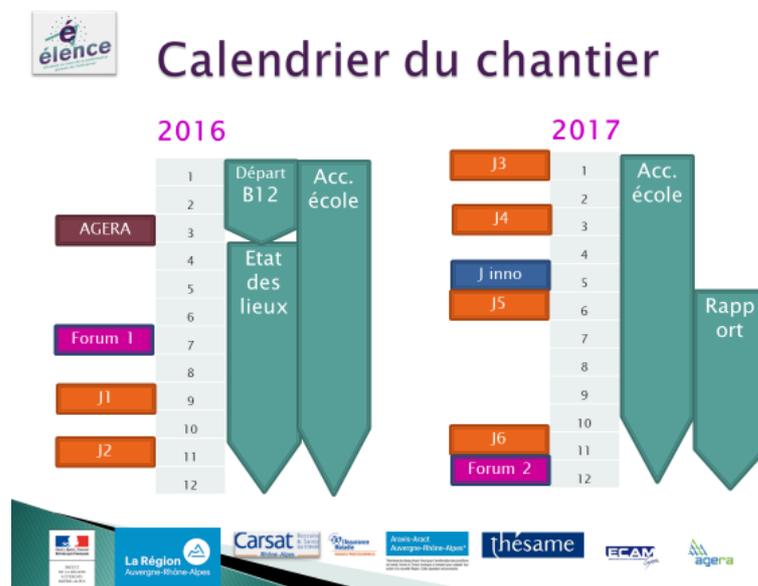
2.7 Autres vecteurs de communication

Outre une communication orale auprès d'établissements d'enseignement supérieurs et d'entreprises ainsi qu'une production d'articles pour le blog géré par Elence (<https://elence-performance.blogspot.fr/2017/06>), le chantier a directement annoncé des événements, présenté des comptes rendus d'action ou proposé des réflexions plus personnelles sur différents supports écrits, tels que :

- Le groupe LinkedIn Elence : <https://www.linkedin.com/groups/8550435>
- Les outils de l'AGERA
 - Le site web : www.agera.asso.fr
 - Les Echos de l'AGERA (3 numéros par an en version papier et numérique ; articles dans les numéros 32 à 36 de avril 2016 à juillet 2017) : www.lesechos-agera.fr
 - LinkedIn : <https://www.linkedin.com/groups/8302931>
 - Twitter : https://twitter.com/Agera_GE
 - Facebook : www.facebook.com/ageraasso
 - Information sur le déroulement du chantier Elence auprès de la CGE
- Les outils de la Carsat : revue Crescendo : <http://www.carsat-ra.fr/images/pdf/entreprises/crescendo47.pdf>
- Les outils de RHEOPOLE
 - Le site web : www.rheopole.com
 - LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/company/rheopole>
 - Twitter : [@rheopole](https://twitter.com/rheopole)
 - Facebook : <https://www.facebook.com/Rheopole-968840273204724/>
- Les articles d'Olivier BACHELARD :
 - revue Regards EN3S : <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-169.htm>
 - revue *alumni* ECAM
 - Entreprise & Carrières - n° 1341 du 13 au 19 juin 2017
<https://drive.google.com/open?id=1YOaPH6S5Iuh6nIbMdPqcBSxyGTnSVXR1>
- Les articles de J.-F. CARON :
 - Revue des *alumni* de l'ECAM ;
 - revue Entreprise et carrières : https://www.orientation-paysdelaloire.fr/mediatheque/index.php?lvl=notice_display&id=47862#.Wl0z40xFyUk
 - Revue Travail et changement de l'ANACT : <http://bourgognefranche-comte.aract.fr/download/site-principal/document/pdf/tc367.pdf>

2.8 Présentation du bilan auprès de l'AGERA

Un bilan oral du projet, assorti du témoignage de trois écoles, a été présenté lors de la réunion plénière de l'AGERA du 19/12/2017.



Réalisations : les chiffres clés

49 contributeurs de 26 grandes écoles et 17 experts

=

45 compétences détaillées + 78 modalités / outils pédagogiques +

211 supports référencés + 1 étude prospective pour guider les choix

X créativité et INNOVATION

=

1 Rapport livrable offert à tous concepteurs de processus pédagogique, support opérationnel pour former les étudiants en SQVT&PG,

investir dans la génération Z pour **TRANSFORMER** le **TRAVAIL** de demain !



<https://drive.google.com/open?id=1GH2xYMBOfLV5IIN6Iq7u1O1rNWlxRU1>

2.9 Temps passé

A titre indicatif, voici les temps passés par l'équipe chantier pour réaliser les tâches précédemment décrites.

Ils sont probablement sous-estimés (tout n'a pas été noté) et ne tiennent compte ni de l'investissement de l'axe C ou du pilotage de l'axe B à ce sujet, ni de celui des intervenants extérieurs (experts proposant des conférences et travail hors réunions de l'ANACT pour les opérations partenaires).

Activité		Nombre de jours*homme au 31/01/2018
Organisation	Elence (travail avec autres axes)	18,9
	B12 (réunion d'équipes, travail inter session)	44,5
Ecoles	Etat des lieux	29
	Projets écoles	14
Journées collectives	J1	12,5
	J2	12
	J3	16,5
	J4	20,5
	18-mai	15,5
	J5	10,5
	J6	9
	Forums	6
Reporting	Rapport	37
	Divers	10,1
TOTAL		256

3 Etat des lieux

3.1 Introduction : *voir épisode 2*

3.2 Contexte institutionnel de l'enseignement supérieur en AURA : *voir épisode 2*

3.3 Panorama des enseignements SST : enquête CNAMTS ; *voir épisode 2*

3.4 Premier bilan qualitatif de l'intégration SQVT&PG: *voir épisode 2*

3.5 Fiches établissements : présentation synthétique et projets ; *voir épisode 3*

4 Journées collectives B12 : *voir épisode 4*

5 Accompagnement des projets : *voir épisode 3*

6 Éléments de réflexion prospectifs : *voir épisode 5*

7 Suggestions et ouvertures : *voir épisode 5*



8 Annexes

8.1 Plaquette Elence



ÉLENCE, L'HUMAIN AU CŒUR DE LA PERFORMANCE GLOBALE DE L'ENTREPRISE

VOCATION DU PROJET

Créer une dynamique régionale pérenne au service du développement en plaçant l'humain au cœur des entreprises.

En écho à des mutations socio-économiques profondes (réduction de coûts, mécanisation, réduction des délais, concurrence, financiarisation, enjeux d'innovation, etc.) et à une demande sociétale croissante, la question de la place accordée aux femmes et aux hommes au travail s'impose. Dans ce contexte, les entreprises, les établissements, les associations... doivent questionner leur approche de la performance.

Bénéfices attendus pour les entreprises



Démarche collective apprenante

Le projet se veut apprenant pour le réseau d'acteurs amenés à porter cette dynamique : institutionnels, entreprises, partenaires sociaux, organismes de formation, grandes écoles, universités, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), organismes consulaires, consultants, centres techniques de branche...

Ambitions du projet

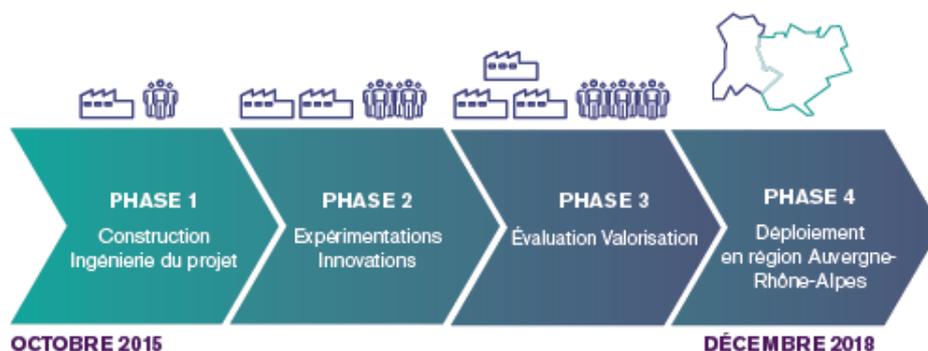


Valeurs partagées

- Interêt général
- Partenariat public/privé
- Écoute, partage et coopération
- Confidentialité des données des entreprises



ÉLENCE, L'HUMAIN AU CŒUR DE LA PERFORMANCE GLOBALE DE L'ENTREPRISE



Ce projet se ponctuera de temps forts d'échanges.
Vous souhaitez vous tenir informé, participer, contribuer au projet ?
Retrouvez toutes les informations sur www.elence-performance.blogspot.fr/

Financeurs du projet

Le projet est financé par l'Assurance Maladie Risques Professionnels, l'État (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes) et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

Porteurs de projet

Thésame

Centre de compétences régional (ingénierie-recherche, formation-action et événementiel-diffusion) pour le développement économique par l'innovation des entreprises.

Aract Auvergne-Rhône-Alpes (réseau Anact)

Association paritaire spécialisée dans l'amélioration des conditions de travail et la valorisation de l'innovation sociale.

Carsat Rhône-Alpes

Assureur social, géré par des partenaires sociaux, qui a pour mission de promouvoir la prévention des risques professionnels auprès des entreprises dans le cadre de leur développement.

Ecarn Lyon

École d'ingénieurs généralistes intégrant dans ses enseignements et expertises une approche de la santé au travail.

Coordination du projet

Cécile Déchand - Thésame - cd@thesame-innovation.com | 04 56 41 24 30



8.2 Accord National Interprofessionnel : EXTRAIT

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf

TITRE II – DELIMITATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 1 – Définition de la qualité de vie au travail

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien – être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). Elles évoluent en permanence au cours d'une carrière professionnelle.

Lorsqu'elle est envisagée au plan individuel tout au long d'une vie professionnelle, la qualité de vie au travail traduit les évolutions intervenues au cours de la carrière du salarié.

L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparés, afin de les articuler de façon dynamique.

Outre le fait que cette approche cloisonnée n'a pas produit tous les effets escomptés, ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés.

Aussi, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

Construite dans cet objectif, la démarche de qualité de vie au travail peut contribuer à une meilleure mixité des emplois.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

Article 2 – Eléments descriptifs de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments – qui participent du dialogue social – et de la perception qu'en ont les salariés, tels que :

- 
- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
 - la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
 - la qualité des relations de travail ;
 - la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
 - la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
 - la qualité du contenu du travail ;
 - la qualité de l'environnement physique ;
 - la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
 - la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
 - le respect de l'égalité professionnelle.

Article 3 – Approche systémique de la qualité de vie au travail

Les organisations signataires du présent accord conviennent qu'aborder la qualité de vie au travail est un sujet central dans un moment où certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail sont fortement interpellées par les salariés et peuvent influencer leur motivation, leur bien-être, voire, dans certains cas, leur santé.

Traiter de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est un enjeu majeur de progrès social et de performance économique pour les entreprises.

L'égalité professionnelle doit de ce fait être prise en compte de manière transversale, à tous les niveaux et dans tous les domaines.

Un certain nombre de mesures spécifiques dans ce domaine doivent cependant être mises en œuvre, qui constituent une démarche préalable pour améliorer la qualité au travail.

8.3 Plaquette B12



AXE B - CHANTIER B1/B2

Partenaires publics et privés s'associent dans le cadre d'un projet 2015-2018 territorial innovant pour faire de la santé et de la qualité de vie au travail un enjeu de performance globale pour les entreprises.

Acteurs de l'enseignement supérieur, intégrez la santé et la qualité de vie au travail dans vos formations

Dans une société en mutation accélérée les entreprises sont amenées à transformer leurs organisations pour améliorer leur performance. Pour cela, elles ont et auront besoin de ressources pour mener des projets, organiser le travail différemment en misant sur les collectifs humains. Conjointement, les évolutions sociétales font émerger des générations avec un nouveau rapport au travail. La branche accident du travail et maladie professionnelle, et le ministère de l'enseignement supérieur en lien avec la

Conférence des Grandes Ecoles, ont déjà engagés des actions de promotions des écoles exemplaires (Labels BES&ST, label DD&RS...), pour identifier les écoles en capacité d'apporter les compétences pour une performance durable. Former les acteurs de demain à même de répondre à ces défis, d'avoir cette vision globale, décroisée, intégrant la santé qualité de vie au travail est un enjeu majeur de performance.

Objectifs

- ▶ Enrichir l'offre au service des étudiants et des entreprises
 - valoriser la santé et la qualité de vie au travail au cœur de la performance globale,
 - anticiper les évolutions sociétales (mondialisation, durcissement économique, spécificité des générations, numérique, innovation,...).
- ▶ Innover dans les programmes pédagogiques
 - permettre aux cadres de demain d'intégrer la santé et la qualité de vie au travail comme facteur de performance,
 - renouveler les processus pédagogiques (méthodes, outils,...),
 - adosser les cursus de formation et d'évaluation à la mise en œuvre en entreprise (stages, alternance...).
- ▶ Développer la performance collective des équipes au sein de l'école :
 - diffuser la santé, qualité de vie au travail & performance globale dans les enseignements et accompagnements,
 - incarner qualité de vie au travail & performance globale dans l'organisation interne de l'école.

Cibles

Professionnels de l'enseignement supérieur :

- ▶ Écoles d'ingénieur.
- ▶ de management, d'architecte
- ▶ Masters universitaires.

Ils ont déjà rejoint le projet : ECAM, EM Lyon, ISARA, E.SO.ESE, INSA, ENTPE, IAE 42, Mines

Actions avec les écoles engagées

- ▶ Innovation, expérimentation et plan de progrès pour chaque école.
- ▶ Conception et amélioration de processus pédagogique (bilan de l'existant, offre de formation, parcours, contenu, modalités pédagogiques, évaluation...).

Modalités

La participation de chaque école à ce projet « non payant et non payé » sera conditionnée par :

- ▶ La constitution d'une petite équipe projet décloisonnée au sein de l'établissement.
- ▶ La participation d'au moins une personne à chaque journée collective du projet.
- ▶ Le projet va permettre de concevoir et d'expérimenter (par exemple : "Comment décloisonner les cours de RSE et d'amélioration de la performance ?", "Comment créer une plate-forme de pédagogie inversée sur ces sujets ?", "Que signifie santé qualité de vie au travail et performance globale pour le contrôle de gestion, la finance ?", "Comment réaliser un jeu sérieux sur la santé qualité de vie au travail et performance globale en prise directe avec l'entreprise ?").

Pendant l'année scolaire 2016-2017, six journées de regroupement auront pour ambition de faire émerger des processus innovants de montée en compétence des apprenants. Ces journées, composées à la fois d'apports d'experts (concepts et outils en sciences sociales, santé au travail, performance globale, pédagogie...), d'échanges de pratiques et autres témoignages, alterneront avec des temps d'expérimentation pilotés par l'école.



Équipe projet

- Jean-François Caron - ECAM
- Olivier Bachelard - EM Lyon
- Didier Cote - Carsat
- Françoise Robert - Rheopole
- Pierre Billet - Cafoc
- Pascale PAYAN - Agera

Save The date du lancement
Forum de convergence le 5 juillet 2016

Contact : Jean-François CARON +33 4 72 77 06 62 - jean-francois.caron@ecam.fr



8.4 Lexique

Dénomination	Signification
AGERA	Alliance des grandes écoles Rhône-Alpes Auvergne
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ARA	Auvergne-Rhône-Alpes
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
AURA	Auvergne-Rhône-Alpes (région)
BE	Bureau d'études
BES&ST	Bases essentielles en santé et sécurité au travail
BP	Bonnes pratiques
BSIS	Business school impact system
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et santé au travail
CDEFI	Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
CEFDG	Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion
CGE	Conférence des grandes écoles
CHELS	Collège des hautes études Lyon science[s]
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CHO	<i>Chief happiness officer</i>
CIRDO	Compagnon intelligent qui régit au doigt et à l'œil
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNES&ST	Conseil national pour l'enseignement de la santé et sécurité au travail
COBOT	<i>Collaborative robot</i>
COMAN	<i>Compliant humanoid robot</i>
CPU	Conférence de présidents d'université
CTI	Commission des titres d'ingénieur
DD	Développement durable
DD&RS	Développement durable et responsabilité sociétale
DGT	Direction générale du travail
DS	Dialogue social
Élence	Projet régional auparavant dénommé SQVT&PG
EPI	Équipement de protection individuelle
ERP	<i>Enterprise resource planning</i> (progiciel de gestion intégré) OU établissement recevant du public
ESS	Economie sociale et solidaire
FC	Formation continue
FI	Formation initiale
GAFA	« géants de l'internet » : Google, Amazon, Facebook, Apple
GI	Génie industriel
IA	Intelligence artificielle
IRP	Instances représentatives du personnel
MOE	Maîtrise d'œuvre
ONG	Organisation non gouvernementale
OS	Organisations syndicales
PG	Performance globale

PGE	Programme grandes écoles
PSC1	Prévention et secours civiques de niveau 1
QVR	<i>Quality verification report</i>
QVT	Qualité de vie au travail
RA	Rhône-Alpes
RH	Ressources humaines
RPS	Risques psychosociaux
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
RSO	Responsabilité sociétale des organisations
RV	Réalité virtuelle
SCOP	Société coopérative de production
SQVT&PG	Santé, qualité de vie au travail et performance globale
SSH	Sciences humaines et sociales
SST	Santé et sécurité au travail <i>OU</i> Service de santé au travail
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TP	Travaux pratiques
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale

8.5 Présentation de la méthode d'élaboration de l'état des lieux : *voir épisode 2*

8.6 Reporting CNAMTS : *voir épisode 2*

8.7 Support état des lieux : établissement ; *voir épisode 2*

8.8 Support état des lieux : enseignements ; *voir épisode 2*

8.9 Participation J1 à J6 : *voir épisode 4*

8.10 Participants 18 mai 2017 : *voir épisode 4*

8.11 Taxonomie de Bloom : *voir épisode 4*

8.12 Verbes d'actions pour les compétences : *voir épisode 4*

8.13 Compétences : *voir épisode 4*

8.14 Exemples de modalités pédagogiques : *voir épisode 4*

8.15 Travaux de groupe World café 18 mai 2017 (exhaustif) : *voir épisode 4*

8.16 Bibliographie extrait du 1/2/2018 : *voir épisode 4*





Financeurs et porteurs du projet Élence



DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes
Directes Régionales des Entreprises, de la Consommation,
de la Concurrence, du Travail et de l'Énergie

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

Carsat Retraite
de Santé
au Travail
Rhône-Alpes

**L'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

Aract
AUVERGNE - RHÔNE-ALPES

ECAM
GRADUATE SCHOOL OF ENGINEERING

agera
AUVERGNE
DES UNIVERSITÉS ET DES
ENTREPRISES EN PARTENARIAT

thesame
TECH & INNOVATION