

Titre *	Cas pédagogiques
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Cas pédagogiques / études de cas
Contact - organisme - personne	ANACT Béatrice SARAZIN, b.sarazin@anact.fr
Lien internet	www.ccmp.fr
Public visé	FI et FC, écoles d'ingénieurs et managers
Objectif pédagogique	Etre capable de réaliser une analyse d'une situation de travail, discuter et débattre de sujets en lien avec les conditions de travail
Résumé *	<p>L'ANACT a réalisé trois études de cas à destination des fonctions RH et manageriales, afin de les accompagner dans leur réflexion sur la qualité de vie au travail et l'organisation.</p> <p>Ces trois cas pédagogiques sont publiés sur la Centrale des Cas et des Médias pédagogiques :</p> <p>* Crédit Agricole : les conditions de travail, levier d'innovation stratégique et sociale sur https://www.ccmp.fr/index.php?tg=addon%2Fccmp%2Fmain&idx=catalogitem.displayList</p> <p>le cas décrit le cheminement de la direction des études et du développement RH et de quatre managers (les apprenants mis en situation) qui vont aller chercher des solutions à la source même du travail pour améliorer la qualité de vie au travail des conseillers clientèle dont le métier évolue fortement.</p> <p>*Groupe Imprimerie : comment lier conduite du changement et qualité de vie au travail ? sur https://www.ccmp.fr/index.php?tg=addon/ccmp/main&idx=catalogitem.displayList</p> <p>le cas montre comment un groupe qui vient de mener un PSE va réorganiser la production et faire évoluer les métiers, entrevoyant les</p>

	<p>difficultés à déployer ces changements, dans un contexte tendu où les risques psychosociaux apparaissent. Qu'en sera-t-il de la qualité de vie au travail et de la santé des salariés dans cette nouvelle configuration ?</p> <p>*Parité, organisation et préjugés en GRH sur https://www.ccmp.fr/index.php?tg=addon/ccmp/main&idx=catalogItem.displayList</p> <p>le cas décrit la manière dont le groupe Logistik fait face aujourd'hui à un fort absentéisme de ses salariés, et en particulier des femmes. Il est évident que l'explication ne se situe pas au seul niveau de la différence de genre, qui, de plus, ne permettrait pas d'agir.</p>
Concepts en jeu *	Supports pour discuter du travail, de l'organisation et des enjeux pour la santé des salariés et la performance des entreprises
Mise en œuvre *	Cas réalisés à partir de situations réelles et accompagnements d'entreprises
Ils l'ont testé	EM Lyon, Master 2 ergonomie Clermont-Ferrand, master sociologie des organisations Lyon 2, IAE à venir
Retours d'expérience	Tous les tests réalisés en écoles montrent combien ces mises en situation permettent d'ouvrir le débat sur le travail et de changer les regards sur certains sujets. La nécessité de considérer les aspects humains du management en ressort de manière évidente, comme allant de soi après avoir été mis en situation. Pour les enseignants, c'est aussi une autre vision des RH ou du management peu abordée jusqu'alors.
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<p>« Intéressant, surtout quand on est soi même confronté à la conduite du changement dans sa propre école ! »</p> <p>« la mise en situation est un posture intéressante pour les étudiants, ça leur parle, c'est concret pour eux »</p>

Titre *	Cas pédagogiques												
Photo	<p style="text-align: center;">Malaises chez Orange : Comment sortir d'une vague de suicides ?</p> <p>Référence : H0576</p> <table border="1"> <tr> <td>Langue</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Type</td> <td>Etude de cas</td> </tr> <tr> <td>Catégorie</td> <td>Gestion des Ressources Humaines</td> </tr> <tr> <td>Collection</td> <td>CCMP</td> </tr> <tr> <td>Campus</td> <td>IDRAC Lyon</td> </tr> <tr> <td>Auteur</td> <td>CROUE Charles, MERLE Karine</td> </tr> </table>	Langue		Type	Etude de cas	Catégorie	Gestion des Ressources Humaines	Collection	CCMP	Campus	IDRAC Lyon	Auteur	CROUE Charles, MERLE Karine
Langue													
Type	Etude de cas												
Catégorie	Gestion des Ressources Humaines												
Collection	CCMP												
Campus	IDRAC Lyon												
Auteur	CROUE Charles, MERLE Karine												
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Cas pédagogiques / études de cas												
Contact - organisme - personne	Karine Merle – IDRAC Business School / Karine.merle@idraclyon.com												
Lien internet	www.ccmp.fr https://www.ccmp.fr/collection-ccmp/cas-malaises-chez-france-telecom-comment-sortir-dune-vague-de-suicides												
Public visé	FI et FC, écoles de management et spécialisation RH												
Objectif pédagogique	Etre capable de réaliser une analyse d'une situation organisationnelle, discuter et débattre de sujets en lien avec les conditions de travail, la relation d'emploi, les mécanismes de souffrance et les dispositifs de mesure du climat social												
Résumé *	<p>Pendant plusieurs années et notamment à partir de l'année 2008, la presse s'est fait l'écho d'un malaise grandissant chez France Télécom. Si dans un premier temps, le phénomène semble avoir été minimisé par ses dirigeants, la médiatisation des actes suicidaires ainsi que leur fréquence va obliger l'entreprise à reconnaître sa responsabilité dans la détérioration sensible des conditions de travail et celle non moins inquiétante du climat social.</p> <p>S'appuyant sur un historique documenté et différents témoignages, ainsi que sur les informations du bilan social, ce cas permet à son utilisateur d'aborder la problématique du diagnostic social, de discuter des intérêts et limites de différents outils de pilotage et d'audit. En outre, il permet d'aborder la problématique du harcèlement et de la souffrance au travail, et de discuter la question des actions de prévention quant aux risques psychosociologiques</p> <p>En outre la problématique juridique toujours d'actualité (procès en cours) permet d'aborder le thème de la responsabilité juridique du dirigeant en matière de santé au travail</p>												
Concepts en jeu *	Supports pour discuter du travail, de l'organisation et des enjeux pour la santé des salariés et la performance des entreprises												
Mise en œuvre *	Cas réalisés à partir d'une étude documentaire fine et diversifiée (témoignages salariés, articles de presses, informations institutionnelles, reportages vidéo, ...)												
Ils l'ont testé	Cas acheté régulièrement – identité non communiquée												
Retours d'expérience	Utilisation de ce cas comme support d'animation d'un module du programme grande école IDRAC depuis 5 ans												
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	« la mise en situation est une posture intéressante pour les étudiants, ça leur parle, c'est concret pour eux »												

Titre *	Perflab ISTP, Atelier MyKey 3D, Working Expedition
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Lab et partenariat ANACT
Contact - organisme - personne	ISTP Annick Boissière aboissiere@istp-france.com ANACT Mélanie Burlet m.burlet@anact.fr
Lien internet	www.istp-france.com
Public visé *	Elèves ingénieurs ISTP/ Mines de St Etienne sous statut salarié
Objectif pédagogique	Etre capable d'intégrer les enjeux de QVT dans la réalisation de projets de performance industrielle
Résumé *	<p>L'atelier MyKey 3D est un espace recréant les conditions d'un environnement manufacturé et exploité par l'ISTP pour la conceptualisation et la mise en pratique des outils et méthodes de l'excellence opérationnelle (Lean manufacturing). C'est un lieu dans lequel s'expérimente un ensemble de concepts rassemblés sous l'appellation Performance Lab, programme articulant des apports théoriques et des expérimentations en atelier dans des disciplines telles que la gestion, l'innovation, la sociologie des organisations, la GRH, l'ergonomie...Des compléments sont ensuite apportés, par exemple sur le Lean, la sécurité, la qualité, l'analyse des risques (AMDEC...). Au sein de cet atelier, l'ISTP met en œuvre une pédagogie et un accompagnement innovants de l'opérationnel au stratégique : Excellence opérationnelle, conduite du changement, optimisation du processus d'industrialisation, interactions sur le cycle de vie du produit, gestion de l'entreprise (piliers social, sociétal, financier...). Ainsi les élèves en alternance bénéficient d'apports théoriques et les expérimentent dans l'atelier, avant de les mettre en œuvre dans le cadre d'un projet industriel. De plus, l'ISTP a rédigé une étude de cas présentant MyKey 3D qui sert de fil rouge à plusieurs matières : certains TP se déroulent dans l'atelier ou une partie des cours/TD font référence à cette «entreprise».</p> <p>Dans le cadre du projet « Faire Ecole », l'ISTP et l'ANACT ont signé un partenariat avec pour objectif l'élaboration collective d'un programme pédagogique qui permettra de mieux intégrer la QVT sur 3 registres de transformation : celui du pédagogique de l'ISTP, celui du projet de transformation de l'entreprise de l'apprenti et celui de l'apprenant. Les principes retenus par les deux co-contractants sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intégrer les « usagers » dans la démarche en mobilisant les apprenants, - se construire des références communes/un matériau de travail en faisant vivre au groupe impliqué (responsables pédagogiques, apprenants) différentes modalités d'action pour saisir les enjeux de la QVT, - poursuivre l'innovation dans les modalités pédagogiques en visant les situations expérientielles d'apprentissage, le programme étant axé autour de l'atelier MyKey 3D. - prendre le temps d'une phase d'expérimentation pour préparer un atelier de co-conception des évolutions pédagogiques.

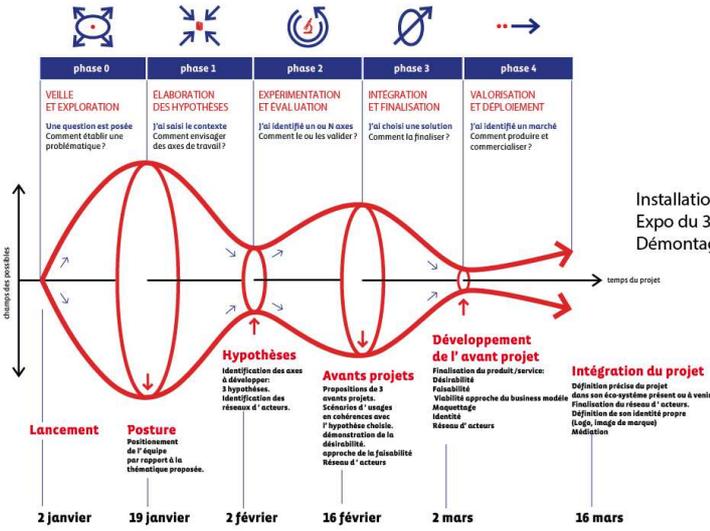
	<p>Cette phase d'expérimentation a commencé en mars avec la participation des élèves-ingénieurs à une Working Expedition qui est une étude-action pour favoriser l'innovation organisationnelle en développant le pouvoir d'agir des salariés : plus d'autonomie, renforcement de la coopération et de la participation aux décisions. Lors de ces 3 jours qui ont eu lieu dans un tiers lieu, les élèves ISTP ont travaillé avec des étudiants du Master II de Sociologie et Dynamique des organisations sur l'accompagnement de deux entreprises ligériennes qui ont accepté de mobiliser une équipe d'opérationnels. Les échanges inter-entreprises et entreprises-encadrants- élèves ont permis de tester en temps réel des pistes d'action.</p> <p>Restent à venir : des ateliers réflexifs pendant lesquels les apprenants de l'ISTP devront analyser la QVT dans leur entreprise, un serious game qui leur permettra de vivre les enjeux des différentes formes d'organisation ainsi qu'une conférence animée par l'ANACT sur la QVT et l'approche globale de la performance.</p> <p>En décembre 2017, l'atelier de co-conception rassemblera tous les acteurs impliqués dans la démarche (étudiants, tuteurs, enseignants, ANACT) pour élaborer le déploiement du programme « conditions de travail/QVT »</p>
Concepts en jeu *	Performance Lab, colonne vertébrale qui permet d'articuler schémas cognitifs/représentations, pratiques et systèmes d'acteurs.
Mise en œuvre *	Voir résumé car la mise en œuvre du programme aura lieu en 2018
Ils l'ont testé	
Retours d'expérience	
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<p><i>Retours positifs sur la démarche globale avec différents points :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>moyens déployés via le perflab</i> - <i>co-construire avec les élèves les évolutions pédagogiques</i> - <i>mixer 2 publics très différents : croisements disciplinaires avant l'entrée en entreprise pour favoriser une coopération transversale en entreprise</i> - <i>le travail sur des situations réelles en train de se faire</i> - <i>curiosité / intérêt pour le programme finalisé autour de l'atelier.</i>

Titre *	Retour d'expérience par le théâtre
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Rex
Contact - organisme - personne	Grenoble Ecole de Management Laurent Lesavre Laurent.LESAVRE@grenoble-em.com
Lien internet	
Public visé *	Etudiants En stages longs en entreprise et en apprentissage
Objectif pédagogique	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pour les stages longs développer une réflexivité non seulement technique (compétence technique acquise) mais aussi émotionnelle, notamment par l'échange avec aute expérience 2) Pour les apprentis, échanger sur le vécu en entreprise, et provoquer des réflexions sur les situations rencontrées
Résumé *	Les étudiants suivent une méthode (théâtre d'entreprise) et suite à l'analyse d'une situation très caractéristique de l'expérience vécue, la théâtralise dans une saynète pour la jouer avec d'autres qui eux auront d'autres expériences
Concepts en jeu *	Catharsis active, je joue et me projette en même temps, je transferts mon expérience à autrui qui me transferts la sienne. Le jeu permet de pousser es émotions vécues durant l'expérience et de les concentrer dans les saynètes (durée 10')
Mise en œuvre *	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi durant le stage pour aider à la mise en œuvre de la méthode • Préparation de la soutenance à plusieurs (répétitions) • Représentation de la ou des saynètes • débat
Ils l'ont testé	
Retours d'expérience	
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<ol style="list-style-type: none"> 1- « Testé dans la partie 2. Intéressant mais semble difficile à mettre en œuvre par soi-même sans un professionnel du théâtre » 2- Peu de temps pour expérimenter, mais déjà une entrevue de possibilité d'utiliser le théâtre pour mettre en évidence les connexions positives et les jeux de pouvoir entre plusieurs personnes

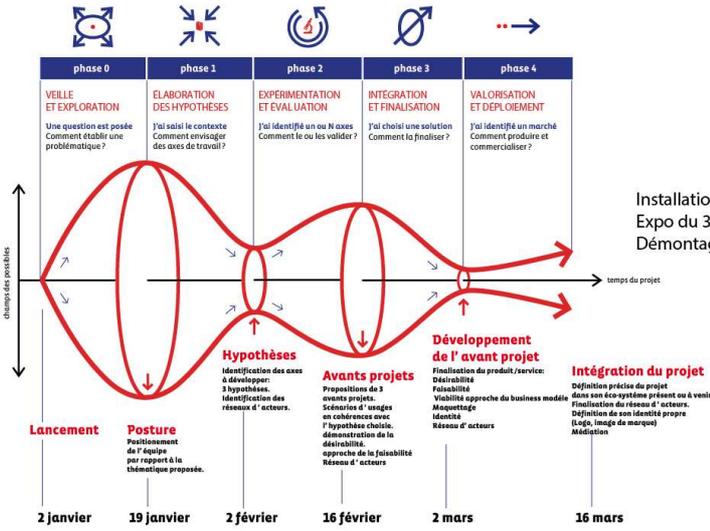
Titre *	Pédagogie Inexo Lean et Santé
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Jeu Pédagogique
Contact - organisme - personne	ECAM Christophe Collette christophe.collette@ecam.fr ECAM David Simeray david.simeray@ecam.fr
Lien internet	http://www.ecam-expert.fr/
Public visé *	TOUS
Objectif pédagogique	-Pratiquer une transformation vers la performance globale SQDC
Résumé *	L'entreprise fictive INEXO assemble des horloges. La première simulation (15 minutes) ne satisfait ni les clients ni les employés. Les simulations suivantes permettent aux participants d'améliorer la situation en testant de nouvelles formes d'organisation permettant de se rapprocher de la performance globale.
Concepts en jeu *	- Simulation / Débriefing / Capitalisation
Mise en œuvre *	- une à deux journées pour un groupe de 12 personnes
Ils l'ont testé	- SOCODES, LA POSTE, CHRONOPOST, EVIAN, ...
Retours d'expérience	
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<ol style="list-style-type: none"> 1- Présentation globale intéressante mais manque de vision détaillée du programme pédagogique SQVT lié à ce fab Lab 2- Une pédagogie par la pratique et aussi par le droit à l'erreur. Conception de situations qui permettent des déclics (y compris par l'échec). Possibilité d'avoir des usines-école en propre 3- Il faut vivre cette expérience ! Une mise en œuvre très concrète de la vie en atelier et des paramètres sur lesquels on peut jouer pour une meilleure performance avec, surtout, différentes modalités d'animation de réflexion après coup.

Titre *	Kalliance© je jeu
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Jeu de plateau
Contact - organisme - personne	Stéphane Dorville, Diana Manneh – Sté Kalliance stephane@kalliance.fr diana@kalliance.fr
Lien internet	http://www.kalliance.fr/
Public visé *	Consultants, Coach d'entreprises, Formateurs, RH, Coachs internes, toute personne accompagnant des équipes vers la performance.
Objectif pédagogique	Permettre d'obtenir en peu de temps (2h) un diagnostic fiable du stade de développement d'une équipe.
Résumé *	Ce jeu met les membres d'une équipe et leur leader en situation d'évaluation d'éléments constitutifs des 5 thématiques majeures du management : Leadership, Vision, Coopération, Communication et Qualité de Vie au travail. Kalliance le Jeu est destiné à des équipes de 2 à 10 personnes, équipes de tous types (direction, commerciale, production, transverse, etc...) Les échanges induits par les questions/réponses permettent de clarifier le degré de maturité de l'équipe, grâce à un système de codage des réponses. Aucune notion de gagnant/perdant dans ce jeu. C'est un jeu de coopération.
Concepts en jeu *	Les stades de développements de Bruce Tuckman ; Théorie Organisationnelle d'Eric Berne ; L'élément humain de Will Schutz ; Les stades de Développement de Vincent Lehnardt. Les bénéfices majeurs du Jeu sont : <ul style="list-style-type: none"> • Un Moment de cohésion : Rassembler l'équipe pour travailler sur le positionnement de chacun au sein de l'équipe. • Une Découverte des autres : Participer à un moment privilégié d'échanges entre les membres de l'équipe • Un Diagnostic pertinent : Situer l'équipe dans son stade d'évolution actuel. • Une identification des axes d'amélioration : Potentialise des actions d'amélioration de l'équipe.
Mise en œuvre *	Deux heures minimum sont nécessaires pour cette expérience, dont une heure de jeu effectif, le reste du temps étant réparti entre l'inclusion, un exercice visuel de positionnement de chacun dans l'équipe, le débriefing, la restitution du diagnostic, et un travail sur les actions à mettre en œuvre. Le nombre de joueurs est limité à 10, mais si plus de joueurs, possibilité qu'ils soient en observateurs pendant la durée du jeu.
Ils l'ont testé	Orange, The Lyinc Lyon, Elvëor, ...
Retours d'expérience	Ce jeu s'apparente à un accompagnement d'équipe et de ses membres, pour optimiser le fonctionnement collectif, ainsi que la place et l'apport de chacun dans

	<p>la réussite. Nous avons joué... et vécu une expérience qui nous a fait progresser ensemble. »</p> <p>« Jeu très stimulant pour la cohésion du groupe. Il permet de mieux se connaître en dehors du contexte habituel du travail ; le faire au travers d'un jeu est vraiment un plus pour l'équipe. Elle en ressort plus soudée »</p>
<p>Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- <i>Jeu très agréable à jouer ; Pertinence des questions posées ; Tableau de restitution très visuel ; Les 5 univers de l'entreprises sont bien choisis ; Très belle esthétique du Jeu</i> 2- <i>Parait difficilement applicable en Formation Initiale ou alors en support d'analyse d'un projet conduit par groupes d'élèves sur un temps long. Interrogations sur le type de questions : neutralité ?</i> 3- <i>Un jeu que l'on peut faire et refaire au cours du temps avec une même équipe, si on le souhaite. La réussite semble dépendre, au moins dans un premier temps, de la compétence de l'animateur/coach, qui saura "attraper les sujets". Jeu esthétique et facile à utiliser.</i>

Titre *	Programme I.D.E.A. 2017 : Innovation organisationnelle sur les mutations du travail
Photo	
Type de dispositif * (MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)	Programme Pédagogique, co-porté par l'Emlyon business School et l'Ecole Centrale de Lyon, formant au Management de l'Innovation de Rupture centré utilisateur (produits, services, organisation) intégrant les principes de design thinking. En 2017, l'un des projets, sur une période de 3 mois porte sur le « Travail de Demain », dans le cadre de la Biennale du Design de Saint Etienne #Working Promesse.
Contact - organisme - personne	Responsable Design Thinking I.D.E.A. : Sébastien Poussielgue ECL sebastien.poussielgue@ec-lyon.fr Observateur : Karine BABULE, ANACT k.babule@anact.fr
Lien internet	https://replay.ec-lyon.fr/video/0259-travail-de-demain-vers-une-indepense-programmee/
Public visé *	Etudiants tous profils
Objectif pédagogique	Forme des Entrepreneurs de l'Innovation
Résumé *	<p align="center">Programme Pédagogique Emlyon-Centrale Lyon (IDEFI) #Innovation #Design #Entrepreneuriat #Art <i>@Management de l'Innovation, en groupes pluri-disciplinaires novices mobilisant le design thinking, avec prototypage rapide</i></p>  <p align="right">Installation du 25 au 29 mars Expo du 30 au 2 avril Démontage le 3 avril</p>
Concepts en jeu *	Apprentissage expérientiel collaboratif - Design Thinking – Effectuation – Learning by doing – Do it yourself – Do with others – Fablab – Prototypage rapide -
Mise en œuvre *	
Ils l'ont testé	<p>Pourquoi l'ANACT porte intérêt au Programme ?</p> <ul style="list-style-type: none"> Un programme pédagogique pluri-disciplinaire pouvant intégrer potentiellement, dans le corpus Sciences de l'Ingénieur, Sciences de Gestion, Sciences Humaines et Sociales, des éléments relatifs à au Travail, à la Santé au travail et la Qualité de vie au travail : <ul style="list-style-type: none"> et ce, afin de nourrir les projets d'innovation Biens, Services, Organisation centrés utilisateurs d'une part, et permettant aux participants d'avoir une approche critique de l'expérience du concepteur lui-même d'autre part ;

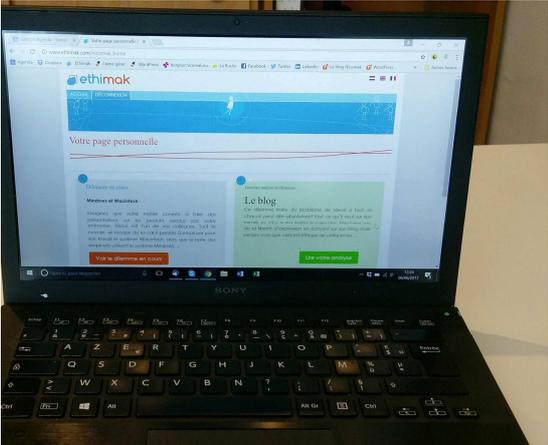
	<ul style="list-style-type: none"> • Une méthode de mode projet d'innovation collaborative, potentiellement génératrice de nouvelles formes d'organisation en entreprise, et soulevant la question des leviers et problématiques particulières en termes de qualité de vie au travail ; • Une méthode de mode projet d'innovation interne, en résonance avec les enjeux d' « Industrie du futur » et de « Sustainability Oriented Innovation » (SOI).
Retours d'expérience	
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<i>Conduite de projet fondée sur le design thinking qui pousse les étudiants de Master à expérimenter l'innovation ; un des projets visait à encourager la variabilité au travail, l'autre à retrouver des temps de concentration.</i>

Titre *	Programme I.D.E.A. 2017 : Innovation organisationnelle sur les mutations du travail
Photo	
Type de dispositif * (MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)	Programme Pédagogique, co-porté par l'Emlyon business School et l'Ecole Centrale de Lyon, formant au Management de l'Innovation de Rupture centré utilisateur (produits, services, organisation) intégrant les principes de design thinking. En 2017, l'un des projets, sur une période de 3 mois porte sur le « Travail de Demain », dans le cadre de la Biennale du Design de Saint Etienne #Working Promesse.
Contact - organisme - personne	Responsable Design Thinking I.D.E.A. : Sébastien Poussielgue ECL sebastien.poussielgue@ec-lyon.fr Observateur : Karine BABULE, ANACT k.babule@anact.fr
Lien internet	https://replay.ec-lyon.fr/video/0259-travail-de-demain-vers-une-indepense-programmee/
Public visé *	Etudiants tous profils
Objectif pédagogique	Forme des Entrepreneurs de l'Innovation
Résumé *	<p align="center">Programme Pédagogique Emlyon-Centrale Lyon (IDEFI) #Innovation #Design #Entrepreneuriat #Art <i>@Management de l'Innovation, en groupes pluri-disciplinaires novices mobilisant le design thinking, avec prototypage rapide</i></p>  <p align="right">Installation du 25 au 29 mars Expo du 30 au 2 avril Démontage le 3 avril</p>
Concepts en jeu *	Apprentissage expérientiel collaboratif - Design Thinking – Effectuation – Learning by doing – Do it yourself – Do with others – Fablab – Prototypage rapide -
Mise en œuvre *	
Ils l'ont testé	<p>Pourquoi l'ANACT porte intérêt au Programme ?</p> <ul style="list-style-type: none"> Un programme pédagogique pluri-disciplinaire pouvant intégrer potentiellement, dans le corpus Sciences de l'Ingénieur, Sciences de Gestion, Sciences Humaines et Sociales, des éléments relatifs à au Travail, à la Santé au travail et la Qualité de vie au travail : <ul style="list-style-type: none"> et ce, afin de nourrir les projets d'innovation Biens, Services, Organisation centrés utilisateurs d'une part, et permettant aux participants d'avoir une approche critique de l'expérience du concepteur lui-même d'autre part ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Une méthode de mode projet d'innovation collaborative, potentiellement génératrice de nouvelles formes d'organisation en entreprise, et soulevant la question des leviers et problématiques particulières en termes de qualité de vie au travail ; • Une méthode de mode projet d'innovation interne, en résonance avec les enjeux d' « Industrie du futur » et de « Sustainability Oriented Innovation » (SOI).
Retours d'expérience	
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<i>Conduite de projet fondée sur le design thinking qui pousse les étudiants de Master à expérimenter l'innovation ; un des projets visait à encourager la variabilité au travail, l'autre à retrouver des temps de concentration.</i>

Titre *	Jeu RPS ANACT
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Jeu
Contact - organisme - personne	Arnaud Thomas ANACT a.thomas@anact.fr Fabien Francou ARACT f.francou@anact.fr
Lien internet	https://www.anact.fr/jeu-rps
Public visé *	Préventeurs, CHSCT...
Objectif pédagogique	Identifier les situations problèmes, les analyser pour en déterminer les pistes d'actions
Résumé *	3 parties : <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation autour de la question des RPS, réalisé par un jeu de carte. - Analyser et pratiquer : identification de la situation problème, analyse de tous les acteurs, analyse des causes et des conséquences, identification des pistes d'action. - Agir : intégrer les RPS dans le DUERP
Concepts en jeu *	Analyse de situations réelles et identification des causes et des conséquences sur le travail dans son ensemble.
Mise en œuvre *	
Ils l'ont testé	
Retours d'expérience	
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<i>Un jeu modulable pour sensibiliser aux RPS (fiches de questions / réponse et études de cas filmés), analyser en équipe des situations de travail fournies par le jeu ou par les participants ou encore intégrer les RPS dans le DUER. J'ai particulièrement aimé cette modularité ainsi que les supports pédagogiques pour l'animateur et la clarté du plateau de jeu.</i>

Potentiel stratégie FCS Conseil	Jeux d'entreprise : Tout le Monde Vend... et vous ? Tout le Monde Entreprend... et vous ?
	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Jeu d'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - Concept cible entreprises Tout le Monde Vend... et vous ? - Déclinaison cible étudiants Tout le Monde Entreprend... et vous ?
Contacts Organismes Personnes	Sergio Gridel s.gridel@fcsconseil.com Jean-Pierre Fournier contact@potentiel-strategy.com
Lien internet	https://www.fcsconseil.com/prestations/jeu-d-entreprise/
Public visé *	<ul style="list-style-type: none"> - 1/ Cible entreprises Ensemble du personnel réuni 1 journée par groupes de 110 participants - 2/ Cible étudiants Bac+ 5 en écoles supérieures ingénieurs, commerces, informatiques... concept très adapté aux formations en alternance .
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> - 1/ Cible entreprises : Rendre chaque collaborateurs "Acteurs engagés" dans la réussite du projet de développement de son entreprise (Bien-être é Performance globale) - 2/ Cible étudiants : Se préparer à entrer avec aisance dans le monde de l'entreprise
Résumé *	Volontairement décalé, ludique, décapant, mobilisateur... <ul style="list-style-type: none"> - Plonger les participants au cœur des enjeux humains et stratégiques de Bien-être et de Performance globale
Concepts en jeu *	Le pouvoir d'apprendre en faisant soi-même et avec les autres ! Placer l'humain au cœur de la stratégie de son entreprise : Projets SQVT & PG
Mise en œuvre *	Préparation 1 jour Animation 1 jour groupe de 110 participants Exploitation 2 ans
Ils l'ont testé	Areva 600 pers Arcelor Mittal 500 pers Groupe Sanders 250 pers Waterman 600 pers.
Retours d'expérience	Doublant la valeur en bourse de Waterman en 3 ans en investissant sur Humain et les processus.
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	<ul style="list-style-type: none"> - 1- Cible entreprises : Piloter et gérer la transformation d'entreprise pour des projets économiques, humains et de bien-être ambitieux et à forts enjeux stratégiques. Cible étudiants : Responsabiliser les étudiants dans la prise en charge de leur propre formation en vue d'intégrer le monde de l'entreprise. - 2- Une équipe dynamique qui a l'habitude d'intervenir dans les écoles.

Titre *	Serious game : ETHIMAK
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	<p style="text-align: center;">SERIOUS GAME OUTIL WEB</p> <p style="text-align: center;">Ethimak est un outil de mesure des valeurs d'une organisation et de diagnostic des comportements via une succession de situations concrètes appelées « dilemmes éthiques »</p> <p style="text-align: center;">Ethimak est un outil pédagogique utilisé le plus souvent en amont d'une formation puis débriefé en présentiel</p>
Contact - organisme - personne	 <ul style="list-style-type: none"> • Céline Gindre - gindre@nicomak.eu • Geoffroy Murat - murat@nicomak.eu
Lien internet	 http://www.ethimak.com/
Public visé *	<p>Public, Privé, Ecoles (Formation initiale ou formation continue)</p> <p>Toute taille d'organisation et toute thématique car les situations sont sur-mesure en lien avec les problématiques terrain</p>
Objectif pédagogique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confronter les individus à des situations dilemmes afin qu'ils se positionnent par rapport à leurs valeurs et se questionnent sur ce qui les guide dans leurs choix et comportements 2. Susciter l'échanges et le débat
Résumé *	<p>Ethimak repose sur des mises en situation de 10 lignes appelées « dilemmes ».</p> <ul style="list-style-type: none"> - un dilemme est une situation décrite en 10 lignes, ce sont des situations où il n'y a pas de bonne réponse en soi, mais plusieurs solutions avec des avantages et inconvénients différents - 3 réponses sont proposées : chaque réponse au dilemme est lié à un système de valeurs <p><u>Comment ça marche ?</u></p> <p>Les participants sont invités à se connecter et à répondre à 5 situations en amont de la formation ou dans le cadre d'un diagnostic d'équipe.</p>

	<p>Ces derniers doivent évoquer des situations réalistes, proches du vécu des participants car nous leur demandons de se positionner individuellement.</p> <p>Les thèmes des situations peuvent être, la vision du rôle du manager, la communication entre les membres, les prises de décisions, la convivialité, la relation avec les parties prenantes extérieures, la solidarité entre les membres ... etc.</p> <p><u>Quel intérêt ?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre d'une formation, les dilemmes permettent d'ouvrir la discussion, de questionner les pratiques et la diversité des positionnements sur une même problématique. - Dans le cadre d'un diagnostic : les dilemmes viennent confrontés les mots aux actes, montrer les représentations des situations et les postures adoptées. Lors de notre analyse, nous mettons en avant les valeurs qui guident les comportements, la culture managériales et organisationnelles, les difficultés rencontrées par les équipes. En fonction du fichier RH transmis, nous pouvons comparer les réponses en fonction des âges, ancienneté, genre, métiers ...Attention, il ne s'agit pas de pointer les comportements individuels mais bien les habitudes/tendances collectives.
Concepts en jeu *	Concepts théoriques : culture managériale,, éthique organisationnelle, valeurs et théories éthiques
Mise en œuvre *	<ol style="list-style-type: none"> 1. Co-construction de dilemmes personnalisés avec l'organisation. 2. Notre équipe web en interne s'occupe d'envoyer les login et mot de passe à chaque cadres ainsi que de relancer les « non-connectés ». 3. Nous laissons en général 2 semaines pour y répondre. 4. Analyse des résultats par notre consultant docteur en éthique (Geoffroy Murat) 5. Restitution et échanges autour des dilemmes 6. Co-construction d'un livrable qui peut varier en fonction de la demande initiale : charte de valeurs, plan d'action, recommandations
Ils l'ont testé	<p>Ecoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - EM Lyon, INSEEC Chambéry, ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE LA POLICE (ENSP), Ecole Nationale des Travaux Public de l'Etat (ENTPE) <p>Privé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - SNCF, La banque postale, Schneider Electric, Tilman, Bollhoff ... <p>Public :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CH de Voiron, Direction Régionale Service Médical (DRSM) Ile de France (Assurance Maladie), Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de Savoie et Haute Savoie, Mairie de Manosque, Mairie de Rives, Mairie de Poitiers, Protection judiciaire de la jeunesse (Hérault, Ile de la Réunion, Var, Alpes Maritimes)
Retours d'expérience	<p>Nous utilisons Ethimak depuis 2010 plusieurs fois par an. C'est un outil très apprécié et très riche car il permet de susciter l'échanges et de mesure la culture des organisations.</p> <p>Ses facilités de mises en œuvre et son esprit ludique en font un outil précieux en formation et en accompagnement du changement.</p> <p>Les démonstrations lors de l'évènement Elence ont a nouveau montré l'intérêt de l'outil et les besoins des organisations en matière de conduite du changement des comportements.</p>
Commentaires des exposants	<i>Grâce à l'évènement, l'ISARA est intéressé pour que Nicomak anime des modules sur l'éthique via l'outil Ethimak. Nous avons eu de nombreux retours positifs sur</i>

	<p><i>l'outil de la part des visiteurs au stands qui sont intéressés pour utiliser Ethimak dans le cadre de formations internes.</i></p> <p><i>En tant que visiteurs, nous avons apprécié cette journée intense ! En tant qu'exposant, nous n'avons malheureusement pas eu le temps de découvrir les autres stands ce qui est le grand bémol de la journée. Cependant, nous avons eu des échanges très qualitatifs avec le groupe d'exposants donc nous sommes repartis de cette journée très satisfaites.</i></p>
<p>Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017</p>	<p><i>« On a joué avec beaucoup d'enthousiasme ! Jeu qui permet de faire prendre conscience de l'importance de prendre l'avis des parties prenantes et de leurs réactions quelquefois surprenantes »</i></p> <p><i>« Pourrait être intéressant pour faire travailler un groupe d'étudiants sur leurs valeurs éthiques »</i></p>

Titre *	Tzatziki
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	Jeu
Contact - organisme - personne	ANACT Emmanuelle BEGON e.begon@anact.fr
Lien internet	https://www.anact.fr/serious-game-tzatziki-ou-comment-sensibiliser-la-qualite-de-vie-au-travail
Public visé *	OF (formation initiale ou continue), entreprises (managers - chef d'équipe, management intermédiaire, direction...-, administratifs, commerciaux, développeurs, ouvriers, etc...), partenaires sociaux, consultants,...
Objectif pédagogique	Expérimenter en réel les différentes formes d'organisation du travail et leurs effets tant sur les équipes (santé, engagement, soutien collectif, etc.) que sur la performance.
Résumé *	Le <i>serious game</i> portant le nom appétissant de « Tzatziki » (recette grecque à base de yaourt et concombre) met les participants en situation de production (de Tzatziki) selon quatre modèles d'organisation du travail dans lesquels ils ont plus ou moins d'autonomie et d'exigence. Le <i>debrief</i> permet de comprendre ces composantes essentielles de l'organisation du travail et leurs effets.
Concepts en jeu *	Modèle du stress du Pr Karasek (exigence / autonomie)
Mise en œuvre *	Minimum 1,5 h de préparation, 20 min de jeu (au bout de 5 min, un client vient rajouter une contrainte), 1 h de débrief puis 30 min de nettoyage : prévoir 4 heures au moins. Selon la taille du groupe : <ul style="list-style-type: none"> • si petite, un groupe peut tester deux organisations • si grande : possibilité d'étoffer par des fonctions de jury ou d'observateur
Ils l'ont testé	UBAT : 120 personnes, CEE : 20 personnes, IAE Lille: 40 personnes, Ile de La Réunion : 50 personnes, EM Lyon, ...
Retours d'expérience	« un moment convivial et extrêmement formateur » ; « on voit immédiatement l'impact des méthodes d'organisation » ; « on voit bien les formes d'organisation plus impliquantes et plus motivantes que les autres »
Commentaires des visiteurs de l'exposition du 18 mai 2017	« Semble parfait pour une introduction au cours sur les organisations ou le management. » « Extraire le public de son environnement habituel pour une activité culinaire est propice au recul. » « Des productions de groupe faciles à comparer. » « Il semble que seule l'ANACT ait la licence d'utilisation en France ; forces vives à démultiplier pour répondre à la forte demande ? » « Envisager une adaptation avec des produits non frais, pour une mise en œuvre plus simple. »

	<p><i>« Jeu très séduisant. Semble très pertinent pour faire le lien entre modes d'organisation, mode de management et conditions de travail. Il manque cependant les conditions claires de "ventes" du jeu. Contacts en cours »</i></p>
--	--

Titre *	Vidéos pédagogiques « conduite du changement »
Photo	
Type de dispositif * <i>(MOOC ou Cas péda. Ou jeu ou Lab ou REX)</i>	vidéos
Contact - organisme - personne	ARACT Auvergne-Rhône-Alpes Anne Guibert a.guibert@anact.fr
Lien internet	Les vidéos seront accessibles fin septembre seulement sur le site www.auvergnerhonealpes.aract.fr
Public visé *	OF (formation initiale ou continue), entreprises (chefs de projet, managers - chef d'équipe, management intermédiaire, direction...), partenaires sociaux, consultants...
Objectif pédagogique	Sensibiliser les acteurs de l'entreprise et - en particulier les directions et chefs de projet – à la prise en compte « du facteur humain » dans la conduite du changement (réorganisation, démarche performance, déménagement, nouvel équipement...).
Résumé *	Comment faire pour éviter la « résistance au changement » des salariés ? Comment inciter les directions et les chefs de projet à prévoir des possibilités d'ajustement dans la conduite d'un projet de transformation ? Ces 2 vidéos pédagogiques courtes (1'30) de la collection « Comme un lundi » interrogent les pratiques et perceptions autour des conduites de changement.
Concepts en jeu *	Questionner des perceptions répandues : les salariés résistent-ils toujours au projet de changement ? La communication interne est-elle le principal levier à actionner pour favoriser l'adhésion des salariés à un changement ? Thèmes traités : conduite du changement et facteur humain, résistance au changement, conduite de changement participative
Mise en œuvre *	Les deux vidéos pédagogiques courtes (1'30'') sont destinées à être : <ul style="list-style-type: none"> • diffusées sur les réseaux sociaux en proposant d'autres ressources complémentaires sur le même thème, • ou utilisées dans des sessions de sensibilisation ou formation en présentiel en amont d'apports afin d'ouvrir la discussion sur les pratiques de conduite de changement et les perceptions qui les entourent.
Ils l'ont testé	En cours de test...
Retours d'expérience	« ça fait réfléchir » ; « on aimerait avoir d'autres ressources pour aller plus loin » « il faudrait que je le montre au comité de direction qui m'a missionné, cela permet d'expliquer les difficultés que je rencontre pour piloter ce projet ! »