



**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 3 : des exemples de réalisation*

## 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 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** et **Erreur ! Source du renvoi in***

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

Graphisme : Emmanuel CERTAIN (AMINOV)



# Table des matières

Présentation des travaux	5
<b>Préambule : voir épisode 1</b>	5
1 Introduction : voir épisode 1	5
2 Fonctionnement de l'équipe animatrice du chantier B12 : voir épisode 1	5
3 Etat des lieux	5
3.1 Introduction : voir épisode 2	5
3.2 Contexte institutionnel de l'enseignement supérieur en AURA : voir épisode 2	5
3.3 Panorama des enseignements SST : enquête CNAMTS ; voir épisode 2	5
3.4 Premier bilan qualitatif de l'intégration SQVT&PG: voir épisode 2	5
3.5 Fiches établissements : présentation synthétique et projets	6
3.5.1 BBA INSEEC	7
3.5.2 CNAM Auvergne-Rhône-Alpes	8
3.5.3 ECAM Lyon	9
3.5.4 EMLyon	12
3.5.5 EN3S	14
3.5.6 ENISE	17
3.5.7 ENSASE	19
3.5.8 ENTPE	20
3.5.9 Groupe ESC Clermont	21
3.5.10 ESCE	23
3.5.11 ESDES	24
3.5.12 ESQESE	26
3.5.13 Grenoble INP Esisar	28
3.5.14 IDRAC business school Lyon	29
3.5.15 IGS	31
3.5.16 INSA	33
3.5.17 ISARA Lyon	35
3.5.18 ISTP	37
3.5.19 Mines Saint-Etienne	39
3.5.20 POLYTECH Clermont	42
3.5.21 POLYTECH Grenoble	44

3.5.22	IUP Management – IAE St Etienne Université Jean MONNET St ETIENE	46
4	Journées collectives B12 : voir épisode 4	49
5	Accompagnement des projets	49
5.1	ENTPE	49
5.2	ESISAR	50
5.3	IAE St Etienne	52
5.4	ISARA-Lyon	54
5.5	ECAM Lyon	55
6	Eléments de réflexion prospectifs : voir épisode 5	56
7	Suggestions et ouvertures : voir épisode 5	56
8	Annexes	56
8.1	Plaquette Elence : voir épisode 1	56
8.2	Accord National Interprofessionnel : EXTRAIT ; voir épisode 1	56
8.3	Plaquette B12 : voir épisode 1	56
8.4	Lexique	57
8.5	Présentation de la méthode d'élaboration de l'état des lieux : voir épisode 2	59
8.6	Reporting CNAMTS : voir épisode 2	59
8.7	Support état des lieux : établissement ; voir épisode 2	59
8.8	Support état des lieux : enseignements ; voir épisode 2	59
8.9	Participation J1 à J6 : voir épisode 4	59
8.10	Participants 18 mai 2017 : voir épisode 4	59
8.11	Taxonomie de Bloom : voir épisode 4	59
8.12	Verbes d'actions pour les compétences : voir épisode 4	59
8.13	Compétences : voir épisode 4	59
8.14	Exemples de modalités pédagogiques : voir épisode 4	59
8.15	Travaux de groupe World café 18 mai 2017 (exhaustif) : voir épisode 4	59
8.16	Bibliographie extrait du 1/2/2018 : voir épisode 4	59

## 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 : voir épisode 1

1 Introduction : voir épisode 1

2 Fonctionnement de l'équipe animatrice du chantier B12 : voir épisode 1

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

La liste des établissements ci-dessous n'est pas exhaustive : les structures non rencontrées lors du lancement ou de l'animation du projet n'y figurent pas, pas plus que les écoles qui n'ont pas souhaité proposer une communication validée.



### 3.5.1 BBA INSEEC

Ecole de commerce européenne

#### 3.5.1.1 Carte d'identité

850 élèves

Membre du groupe INSEEC.

Niveau	Spécialité
<b>BBA (4ans)</b>	
<b>Masters : sur d'autres campus du groupe</b>	Plusieurs spécialités, dont RH

#### 3.5.1.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Au-delà des 15 heures dédiées à la santé et au bien-être, les étudiants peuvent par la suite choisir un master II RH, qui aborde notamment :

- Gestion des relations avec partenaires sociaux.
- Santé, bien-être au travail et gestion du stress, dont la prévention (DUER...).
- RSE et DD
- Gestion et communication de crise
- Gestion des conflits et des relations sociales
- Développement personnel
- Engagement et implication des salariés (15 heures)
- Aspects juridiques (responsabilité civile) : droit social et droit du dirigeant.

#### 3.5.1.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

L'ECE participe aux actions du groupe, comme

- Des actions dans le domaine de la RSE : <https://www.rse-groupeinseec.com/>
- Le projet Enactus, qui cherche à réunir des étudiants pour créer un monde plus responsable, grâce à la puissance positive du business. : <http://enactus.fr/enactus/>

#### 3.5.1.4 Projets encouragés par Elence

Le BBA INSEEC n'est pas engagé dans le projet Elence

#### 3.5.1.5 Contact



Marion FABRE  
Directrice campus INSEEC Lyon  
e-mail : [mfabre@inseec.com](mailto:mfabre@inseec.com)  
Tél. : 04 78 29 80 28

### 3.5.2 CNAM Auvergne-Rhône-Alpes

#### 3.5.2.1 Carte d'identité



#### Conservatoire National Supérieur Auvergne Rhône Alpes :

38 diplômes, 132 formations, environ 3000 auditeurs par an

Type de formation	Spécialité	Niveau
Licence professionnelle	Qualité, hygiène, santé, sécurité, environnement	II
TITRE RNCP niveau III	Assistant (e) en santé sécurité au travail	III

#### 3.5.2.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Au Cnam, outre des diplômes en prévision des risques, en psychologie du travail, en management, en gestion des organisations, il est possible d'acquérir des compétences spécifiques pour contribuer à l'amélioration de la santé, sécurité et qualité de vie au travail tels que :

- sociologie des relations professionnelles
- organisation du travail et des activités
- management processus et organisation de l'entreprise
- GRH, dialogue social et transformations des organisations
- sociologie du travail et de l'emploi
- approche ergonomique des situations de travail : méthodes et analyse de l'activité
- méthodes et outils de l'organisation : outils
- principes généraux et outils du management d'entreprise
- repérage des situations à risque dans les entreprises
- approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail

#### 3.5.2.3 Projets encouragés par Elence

##### Projet MOOC 2017- 2018

Digitaliser les modules de formation "Santé et Performance" pour les rendre accessibles à distance sur une plateforme de formation

- **Module 1 : Le lien Santé et Performance**
  - Pourquoi articuler santé et performance ?
  - Comment articuler Santé et Performance ?
- **Module 2 : Le travail au cœur de Santé et Performance**
  - Pourquoi analyser le travail ?
  - Comment analyser le travail ?
  - Quels facteurs agissent sur le travail ?
- **Module 3 : Le plan d'actions S&P**
  - Comment rechercher et valider des solutions ?
  - Comment construire un plan d'actions, avec quels critères ?
- **Module 4 : la démarche durable S&P**
  - Comment faire durer la démarche S&P ?

#### 3.5.2.4 Contact

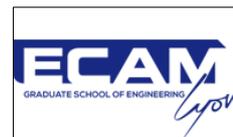


Jacques MOLEGNANA

[jacques.molegnana@lecnam.net](mailto:jacques.molegnana@lecnam.net)

Tél. : 04 78 58 19 17

### 3.5.3 ECAM Lyon



#### 3.5.3.1 Carte d'identité

**Ecole Catholique des Arts et Métiers** : école d'ingénieurs créée en 1900, l'ECAM Lyon associe recherche, enseignement et innovation pour accompagner les mutations de l'industrie et de la société. Porteuse d'une tradition humaniste, l'ECAM Lyon allie dans toutes ses formations exigence scientifique et technique, envergure humaine et sociale, pluridisciplinarité et ouverture sur le monde.

1200 étudiants sur le campus ; 8000 ingénieurs généralistes diplômés depuis la création en 1900 dont 6500 en activité.

5 formations d'ingénieurs, toutes habilitées par la CTI, un Mastère spécialisé et des programmes de renforcement en formation initiale et continue

150 salariés permanents, 200 intervenants experts

70 000 m<sup>2</sup> de campus en plein centre de Lyon

Niveau	Spécialité
Ingénieur (FI)	ECAM Arts & Métiers (généraliste)
Ingénieur (FI)	ECAM Engineering (Généraliste)
Ingénieur (FA)	Génie Industriel & Mécanique
Ingénieur (FA)	Energie Exploitation & Maintenance
Ingénieur (FA)	Bois
Mastère (FA)	Amélioration continue

ECAM Lyon, 1ère école labellisée BESST en Rhône Alpes.

Des enseignements sur Santé et Performance pour tous les étudiants.

Une pédagogie innovante du *Learning by doing* avec mise en situation dans nos usines écoles avec indicateurs de Bien être

#### 3.5.3.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Depuis 7 ans, l'école s'est engagée fortement pour développer des partenariats avec la CARSAT Rhône-Alpes, l'ANACT, la DIRECCTE et l'INRS.

L'ECAM est labellisée BES&ST (Base Essentielle en Santé et Sécurité au Travail) depuis début 2016 et à ce titre, intègre dans ses objectifs pédagogiques les 3 composantes du label :

- Repérer les enjeux humains, sociaux, économiques et juridiques de la SST
- Intégrer la prise en compte de ces enjeux dans ses pratiques au quotidien et dans ses projets
- Contribuer au management de la SST

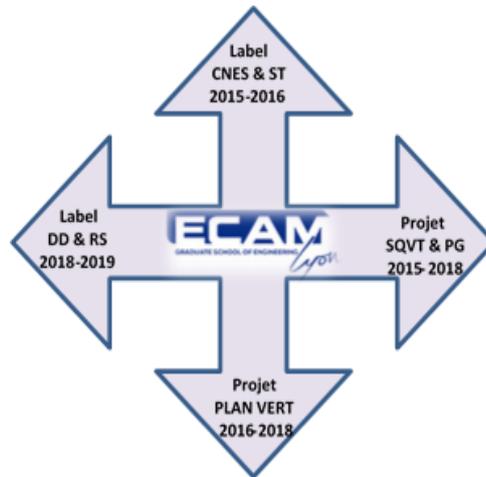
La totalité des diplômés bénéficie d'enseignements en SST et ces enseignements sont évalués et permettent l'obtention de crédits ECTS

L'acquisition de ces compétences est repérée notamment au regard des rapports de projets au sein de l'école et de stages en entreprise.

On trouve le détail de la répartition des enseignements S&ST dans les livrets pédagogiques des 5 formations d'ingénieur et du mastère Amélioration continue

Cette labellisation CNES&ST s'intègre dans le cadre d'un projet global. En effet, 4 projets sont échelonnés à l'horizon 2020.

L'ECAM ayant pour objectif d'être certifiée Développement Durable et Responsabilité Sociétale en 2020.



Dans le cadre du chantier de modernisation des programmes des formations d'Ingénieur, une idée force est de développer la « transversalisation » des enseignements en Santé & Qualité de Vie au travail dans les enseignements scientifiques et inversement, via les Cours, Travaux Dirigés, Travaux Pratiques & Projets tout au long du cursus. Des pédagogies adaptées sont également à l'étude avec un objectif avril 2018.

Parallèlement, nous souhaitons insuffler une philosophie, un nouvel état d'esprit à nos élèves pour qu'ils puissent ensuite transformer les entreprises de demain.

Concernant le Mastère Spécialisé Manager de l'Amélioration Continue, la thématique Bien être et Performance irrigue toute la pédagogie, via :

- Des mises en situation dans notre usine école avec la mise en place d'indicateurs Bien Etre
- Des prises de conscience et évaluations de la posture humaine et managériale des mastériens
- La réalisation d'un Diagnostic Santé et Performance par chaque Mastérien au sein de son entreprise
- Un module Spécifique sur Lean et Relations Sociales

### 3.5.3.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG :

La santé psychologique de nos étudiants est une priorité et nous ouvrons pour eux cette année, une cellule « Ecoute, accueil psychologique ». La structure des consultations étant la suivante : Analyse de la demande, mise en place d'un projet individuel et synthèse personnalisée.

### 3.5.3.4 Projets encouragés par Elence :

Mise en situation dans notre usine école avec indicateurs de bien être  
Intervention de la CARSAT dans nos enseignements  
Cours sur Lean et dialogue social

### 3.5.3.5 Contacts :



Christine ROSATI  
Enseignante  
[christine.rosati@ecam.fr](mailto:christine.rosati@ecam.fr)  
Tél. : 04 72 77 06 45



Jean-François CARON  
Responsable ECAM factory  
Ingénierie des systèmes Industriels.

[Jean-francois.caron@ecam.fr](mailto:Jean-francois.caron@ecam.fr)

Tel. : 04 72 77 06 62



Christophe COLLETTE  
Directeur ECAM Expert  
Mastère Spécialisé Manager  
de l'Amélioration Continue

[christophe.collette@ecam.fr](mailto:christophe.collette@ecam.fr)

Tél. :04 72 77 06 44



### 3.5.4 EMLyon



#### 3.5.4.1 Carte d'identité

Deux campus en région Auvergne Rhône-Alpes (Lyon-Ecully et Saint-Etienne), un à Paris et plusieurs à l'étranger (Casablanca, Shanghai), ainsi que des partenariats de délocalisation avec des universités étrangère (ex. : Executive Msc Finance en Afrique) accueillent au total 5100 étudiants en formation initiale, dont 40% d'étrangers.

Niveau	Spécialité
Programme Grande Ecole	Culture entrepreneuriale, internationale et responsable
Grade Master, Mastères spécialisés / M Sc	
PhD	
BBA	
Formation Continue (dont MBA)	

#### 3.5.4.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### Cours

Au moins deux cours (électifs) sur le thème de la santé au travail :

- Gestion du stress (depuis dix ans déjà)
- Pilotage de la santé au travail, avec articulation santé – performance.

##### Mooc Manager par le travail réel

L'objectif du Mooc « **Manager par le travail réel** », auquel Pierre-Yves Gomez a participé en collaboration avec l'Anact, est d'arriver à retrouver le sens qui fait aujourd'hui défaut dans de nombreuses organisations.

Cours de 4 semaines à partir du 15 janvier 2018.

- Semaine 1 : comment le travail est devenu invisible
- Semaine 2 : comprendre le travail réel des collaborateurs
- Semaine 3 : créer un environnement favorable au travail bien fait
- Semaine 4 : le manager au plus près du travail

#### 3.5.4.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

##### Cluster Travail & Organisations

Ce cluster Recherche appréhende la transformation des organisations et du travail.

Remarquable exemple de collaboration entre enseignants, son ambition est, grâce à une approche fondée sur l'observation et la confrontation avec les réalités de terrain, d'équiper employeurs, managers, citoyens, décideurs et bien entendu les participants en activité et les étudiants. Pour ces derniers, il s'agit de répondre aux questions telles que « Comment devenir acteur de sa vie professionnelle dans ce nouveau contexte ? », « Comment construire son rapport au travail ? » ou encore « Quelle place relative attribuer à la vie personnelle et à la vie professionnelle ? ».

##### STPC

Afin de réunir de solides connaissances (allant au-delà des études de cas ou des convictions) sur la santé et la performance au travail, la chaire [Santé Performance au Travail \(partenariat APICIL\)](#) lance une étude nationale portant sur le capital santé, ses déterminants et ses conséquences auprès de salariés d'entreprises (dont l'EMLyon elle-même).

### Psychologue

Une personne psychologue de proximité (à résidence) pour soutenir, en français ou en anglais, les étudiants qui en font la demande ou qui ont été identifiés comme nécessitant un tel accompagnement.

### Maker Match

Cette application, qui permet aux étudiants de communiquer entre eux et avec l'école, comporte également un module de diagnostic

- De leur style cognitif (d'apprentissage)
- Et de leur niveau de bien être subjectif.

### Wellness center

Créé avec le soutien de l'APICIL, le *wellness center* est une source d'ateliers ou conférences à destination du personnel ou des étudiants dans des domaines tels que la gestion du stress, le sommeil, la pleine conscience...

#### 3.5.4.4 Contact



Olivier BACHELARD  
Professeur affilié  
Directeur du Campus de St Etienne  
[obachelard@em-lyon.com](mailto:obachelard@em-lyon.com)  
Tél. : +33 (0)4 77 43 77 95



Guillaume SOENEN  
Professeur associé  
Titulaire de la Chaire APICIL Santé et performance au travail  
[soenen@em-lyon.com](mailto:soenen@em-lyon.com)  
Tél. : +33 (0)4 77 43 77 95

## 3.5.5 EN3S

## 3.5.5.1 Carte d'identité

## Ecole Nationale Supérieure de la Sécurité Sociale

## Principales missions :

Participer à la performance des organismes de protection sociale :

- En recrutant et formant les futurs cadres dirigeants des organismes de protection sociale (formation initiale)
- En accompagnant les cadres dirigeants tout au long de leur carrière, à travers leur formation continue (formation continue)

Contribuer à la promotion de la protection sociale, de ses métiers et de ses valeurs :

- Participation au débat et à la recherche dans le champ de la protection sociale (*prix EN3S, revue REGARDS, recherches-actions*)
- Promotion de la coopération et des relations internationales dans le champ de la protection sociale

Renforcer l'éducation à la solidarité et à la citoyenneté sociale pour les jeunes générations, depuis 2016, en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement de la Recherche (concours et site internet dédié « les jeunes et la Sécu », ressources pédagogiques, fiches d'information...)

Trois grands domaines de formation :

- Déployer des politiques publiques sanitaires et sociales
- Manager et piloter des organismes de sécurité sociale
- Développer son potentiel personnel, relationnel et professionnel



Type de formation	Spécialité	Niveau
Formation initiale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement des politiques publiques sanitaires et sociales</li> <li>• Management, gestion et pilotage des organismes de sécurité sociale</li> <li>• Développement du potentiel personnel, relationnel et professionnel</li> </ul>	
Formation continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiques sociales</li> <li>• Gestion et pilotage</li> <li>• Management</li> <li>• Parcours professionnels</li> <li>• Formations spécifiques : Cercle des directeurs, Actualité de la protection sociale avec Sciences Po, cycle SNDR</li> </ul>	
Cycles réglementaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation initiale des praticiens-conseils (médecins-conseils, dentistes-conseils, chirurgiens-conseils)</li> <li>• Formation des ingénieurs conseils</li> <li>• CapDirigeants</li> </ul>	
Relations internationales (CESGOS)	Public ; professionnels issus d'organisations de sécurité sociale étrangères, francophones <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiques sociales</li> <li>• Management</li> <li>• Gestion et pilotage</li> </ul>	
IHEPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cycle de hautes études pour s'approprier les problématiques et enjeux de la protection sociale. Public : professionnels non spécialistes de la protection sociale (élus, magistrats, journalistes, cadres du public, chefs d'entreprises, hauts fonctionnaires...)</li> </ul>	

### 3.5.5.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

#### **Formation initiale**

##### Enseignements

SQVT&PG est un des fils conducteurs prégnants de la formation initiale, réparti dans différents enseignements de la scolarité :

- management de projets et d'équipes
- communication managériale et interpersonnelle
- éthique, valeurs, développement durable
- RH, dialogue social, RSE
- santé au travail, RPS
- gestion de situations complexes et d'exception

##### Stages

2 stages individuels longs s'effectuent en posture de management pendant la scolarité :

- management d'équipe lors du stage d'encadrement
- management de projet stratégique lors du stage de direction

##### Recherches actions

Les élèves en formation initiale travaillent en groupes-projets pendant 10 mois sur une thématique spécifique de recherche-action, dans l'objectif de présenter des préconisations opérationnelles d'améliorations du service public de protection sociale.

SQVT&PG est régulièrement au cœur de ces travaux. Ainsi, en 2015, sur les thèmes « En quoi les démarches qualité mises en œuvre dans les organismes de sécurité sociale sont-elles des leviers d'amélioration des conditions de travail et d'implication des salariés ? », en lien avec l'ANACT, et « Le management par la qualité de vie au travail : repérage des pratiques innovantes », en lien avec l'UCANSS. En 2016 : « Transformations managériales dans les organismes de sécurité sociale : comment et à quelles conditions ». En 2017 : « Mutations culturelles, renouvellement générationnel : quelles transformations managériales ? ».

#### **Formation continue**

Sessions proposées au catalogue, déclinables sur mesure, en intra :

- Cycle RH - SDRH – ex : *Reconnaissance et motivation, RPS*
- *Efficiences managériales*
- *Manager autrement*

Cycle Actualité de la Protection sociale (partenariat Sciences Po) notamment « *L'égalité femmes-hommes : une priorité dans la protection sociale ?* », « *Les personnels : quel engagement et quelle reconnaissance* »

Cercle des directeurs : sessions consacrées à « *Diriger autrement* »

Grands dossiers de la Protection sociale (séminaire de rentrée annuelle, 1 semaine). Parmi les thèmes traités :

- *Le développement durable : piste d'avenir et vecteur d'innovations*
- *Ressources humaines et innovation managériale*

### 3.5.5.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

#### **Trophées de l'innovation**

Travail des élèves en groupes-projets, 1 semaine. En 2016, un des thèmes a porté sur : le projet d'installation de la CPAM de la Loire, intégrant l'environnement au sens large comme facteur d'épanouissement au travail.

### Revue REGARDS

Numéro de juillet 2017 consacré aux risques professionnels.

### 3.5.5.4 Projets encouragés par Elence

#### **SQVT&PG et carnet de bord**

Nos élèves en formation initiale effectuent successivement :

- 4 stages de découverte d'1 semaine des organismes de sécurité sociale, branche par branche (famille, maladie, retraite, recouvrement) (livrable : grille d'analyse et de retour d'expérience)
- un stage relation client d'1 semaine (livrable : grille d'analyse et de retour d'expérience)
- un stage d'encadrement de 5 semaines (livrable : grille d'analyse et de retour d'expérience)
- un stage de direction de 3 mois (livrable : rapport de stage)

Projet de mettre en place un carnet de bord sur la thématique RSE (observations de terrain, liens avec leurs enseignements, mise en perspectives avec leurs missions et posture futures de managers et dirigeants). Le sujet performance-santé au travail servirait de fil rouge pour la rédaction par chaque élève de son carnet de bord, tout au long des 18 mois de scolarité.

### 3.5.5.5 Contact



Christophe BAUDOUIN  
Directeur-Adjoint En3s  
e-mail : [Christophe.BEAUDOUIN@en3s.fr](mailto:Christophe.BEAUDOUIN@en3s.fr)  
Tél. : 04 77 81 18 14



Agnès CARDINEAU  
Direction de la formation initiale  
Attachée de direction  
e-mail : [Agnès.CARDINEAU@en3s.fr](mailto:Agnès.CARDINEAU@en3s.fr)  
Tél : 04 77 81 18 17

### 3.5.6 ENISE



#### 3.5.6.1 Carte d'identité

L'École Nationale des Ingénieurs de Saint Etienne est une école publique qui forme des ingénieurs en Génie Civil, Génie Mécanique et Génie Physique.

Pour l'année 2016/2017, l'ENISE comptait : 214 étudiants en prépa intégrée, 748 étudiants pour le cycle ingénieur, 10 étudiants en Master, et 198 diplômés.

Type de formation	Spécialité	Niveau
Ingénieur (FI et FA)	Génie civil	1
Ingénieur (FI et FA)	Génie mécanique	1
Ingénieur (FI)	Génie Physique	1
Master	Mécanique	1
Master	Génie Civil	1

#### 3.5.6.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail

En 2018, suite à une refonte de la maquette pédagogique, des inter-semestres seront mis en place et le thème de la S&ST sera abordé.

Une démarche conséquente a été engagée au niveau des personnels administratifs et enseignants avec la mise en place en 2016 du groupe « Qualité de vie au Travail », qui traite également des risques psycho-sociaux.

Au cours des années 2016 et 2017, plusieurs formations de sensibilisation aux RPS ont été dispensées auprès *des membres du CHSCT, des managers, des encadrants fonctionnels et des membres du Comité de Direction.*

##### Prise en compte des dimensions RSE

Les étudiants de l'établissement valident un enseignement « projet personnel », notamment en intégrant une association ou un Club de l'ENISE. Certains clubs et associations sont clairement orientés vers la Responsabilité Sociétale tels que : l'humanitaire, le développement durable, le social, ... Tous les Clubs et associations ont des projets à réaliser au cours de l'année.

Ces clubs et associations permettent aux étudiants d'être sensibilisés aux thématiques de la RSE.

#### 3.5.6.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Les étudiants sont accompagnés par le service de la Vie Etudiante, composé d'un Pôle Santé et d'un Pôle Campus.

L'objectif de ce service est de faciliter l'intégration des étudiants en limitant au maximum les éléments de stress liés à la formation.

Le Pôle Santé s'occupe :

- De l'intégration des étudiants handicapés dans l'école. Exemple d'actions : Aide à la constitution des dossiers de reconnaissance de handicap, réunion avec les enseignants : explication, adaptation, mise en place de moyens adaptés.
- De la visite médicale de tous les primo-entrants.
- De la visite médicale de tous les étudiants ayant un problème de santé, de stress, d'addiction, etc...
- De mettre en place des tiers temps en fonction des problèmes rencontrés.
- Assure le suivi des absences injustifiées pour détecter les éventuels problèmes rencontrés par les étudiants (décrochage, problèmes familiaux, etc...).
- Assure un travail d'écoute et d'accompagnement auprès des étudiants et les oriente si besoin vers des structures adaptées (anxiété, troubles du sommeil, troubles du comportement alimentaire, etc...).

Concernant l'organisation d'actions de préventions :

Une semaine de la sécurité routière est organisée où sont abordés les problèmes sur les risques « Alcool et Cannabis » (en partenariat avec la gendarmerie, la Maif prévention et l'ANPAA).

Le Pôle Campus s'occupe :

- De l'organisation de la semaine d'accueil des primo-entrants : compréhension de la formation à venir, de l'école, du métier d'ingénieur.
- De la réalisation du livret d'accueil pour aider à l'intégration des étudiants.
- De l'écoute et de l'aide des étudiants dans les domaines, du logement, de l'aide sociale et du service d'aide aux étudiants.

#### **ACTION DE PREVENTION COMMUNE AUX DEUX POLES :**

Depuis la rentrée 2017, une action commune de prévention et de suivi réalisé par le service Vie Etudiante et d'une association de psychologues spécialistes de l'action auprès des étudiants (APSYTUDE) a été mise en place.

Le fonctionnement est le suivant : Par groupe de 12, les étudiants de 1ère année ont participé à 7 séances de rencontre et de discussion. Les thèmes abordés au cours de ces séances sont : le travail dans l'enseignement supérieur, la maîtrise du stress, l'organisation du travail, l'addiction, l'intégration dans l'École.

L'objectif de cette action est de réduire l'échec grâce à un accompagnement préventif des problèmes éventuels rencontrés par les étudiants.

#### 3.5.6.4 Projets encouragés par Elence

Si le bilan de l'action « Apsytude » est positif, il est envisagé de l'étendre à l'ensemble des primo-entrants (1ère année et 3ème année).

Il est également envisagé de former un personnel pour devenir « formateur SST » et ainsi proposer cette formation aux étudiants.

#### 3.5.6.5 Contact



François-Marie LARROUTOURO

Directeur

[francois-marie.larroutouro@enise.fr](mailto:francois-marie.larroutouro@enise.fr)

Tél. : 04 77 43 84 84

### 3.5.7 ENSASE



#### 3.5.7.1 Carte d'identité

**Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Saint Etienne** : 530 étudiants (75 diplômés par an).

Quatre domaines d'études :

- ESPACES aberrants – TEMPS de crises – ARCHITECTURES paradoxales
- Architecture, Urbanismes, Territoires
- Formes, Architectures, Milieux
- Habitat, Culture, Environnement

Niveau	Spécialité
Diplôme d'études en architecture (niveau licence)	
Diplôme d'Etat d'Architecte (grade de master)	
Habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre	
Master professionnel	Espace public : design, architecture, pratiques (en partenariat avec l'université Jean Monnet et l'École Supérieure d'Art et Design de Saint-Étienne)
Doctorat	

#### 3.5.7.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

#### 3.5.7.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Label diversité égalité des chances

Groupe de travail DUERP.

Commission de la pédagogie et de la recherche réunissant

- Des enseignants (qui l'animent)
- Des étudiants
- Le directeur
- Le secrétaire général et le directeur des études

Le psychologue du travail de l'établissement est un support pour les étudiants et le personnel.

Partenariat avec l'Université Jean Monnet, notamment pour le service de santé.

#### 3.5.7.4 Projets encouragés par Elence

Partage des bonnes pratiques « Santé et au travail et performance ».

#### 3.5.7.5 Contact



Annick RANCHET

Secrétaire général

E-mail : [annick.ranchet@st-etienne.archi.fr](mailto:annick.ranchet@st-etienne.archi.fr)

Tél. : 04.77.42.35.43

### 3.5.8 ENTPE

#### 3.5.8.1 Carte d'identité

ENTPE (Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat)

Nombre d'étudiants formés :

630 élèves ingénieurs, environ 200 diplômés par an



Type de formation	Spécialité	Niveau
ingénieur	Génie civil et Bâtiment	1
ingénieur	Transport	1
ingénieur	Ville –et Environnement	1
<b>Double-diplôme ingénieur architecte</b>	En partenariat avec l'Ecole d'Architecture de Lyon, située sur le même campus	
Masters en partenariat avec d'autres grandes écoles ou universités de la Région	Transports urbains et régionaux de personnes, Politiques publiques et gouvernements comparés, Urbanisme et aménagement urbain, Villes et Sociétés, Science de l'environnement industriel et urbain, Mécanique, Energétique, Génie Civil, Acoustique	

#### 3.5.8.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Le sujet de la santé, qualité de vie au travail et sécurité est abordé de manière plutôt marginale au sein de la formation initiale à l'ENTPE (sensibilisation avant le départ en stage de 1ère année, sujets abordés comme illustration dans certains cours...). Seul l'unité de cours GCS Gestion de Chantier et Sécurité, en Voie d'Approfondissement Bâtiment, aborde spécifiquement cette question. Or celle-ci est particulièrement présente au sein des entreprises du BTP (employeurs importants des ingénieurs ENTPE).

Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail : l'école a mis en place une matinée interactive étudiants-professionnels (préventeur dans une grande entreprise, coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé d'organisme de contrôle, Ingénieur Carsat, Elu de chambre des métiers, RH entreprise).

Les étudiants seront amenés à assurer des fonctions de responsabilité et seront conduits à prendre des décisions (techniques, managériales, organisationnelles...) touchant à la SQVT. L'objectif de la séance est de montrer l'impact de ces décisions sur la performance globale.

Les échanges se font sur la base du vécu des étudiants, d'études de cas filmés, de travaux de groupes et bien évidemment des expériences des intervenants.

Des cours abordent les méthodes appliquées en sciences sociales, et la sociologie des organisations.

#### 3.5.8.3 Contact



Emmanuelle CARON

Responsable du département MASH  
(management et sciences humaines)

e-mail : [emmanuelle.caron@entpe.fr](mailto:emmanuelle.caron@entpe.fr)

Tél. : 04.72.04.77.21

Tél. : 04 72 04 70 32



Pierre MICHEL

Responsable du département GCB  
(génie civil bâtiment)

mail : [pierre.michel@entpe.fr](mailto:pierre.michel@entpe.fr)

### 3.5.9 Groupe ESC Clermont

#### 3.5.9.1 Carte d'identité

**Groupe Ecole Supérieure de Commerce de Clermont-Ferrand.** Ecole de management.

1250 étudiants dont 270 alternants en 2017-2018, 477 diplômés en 2016, tous programmes confondus.



Type de formation	Spécialité	Niveau
Programme Grande Ecoles (PGE) FI	En 3 <sup>ème</sup> année : Automobile, Digital marketing et Communication, Achat et Supply Chain Management, Business Intelligence, Ressources Humaines, Business Développement, Digital designer, Contrôle de gestion, Culture start up,	1
Programme Bachelor FI	Management International,	2
Formation continue diplômante et non diplômante	Formation sur le diplôme principal, en intra sur mesure ou en inter-entreprises	1 et 2
PGE ou Bachelor en Formation par apprentissage	Ex : Bachelor Vente et web ; marketing, Bachelor Responsable d'un centre de profit, option distribution	1 et 2

#### 3.5.9.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail

L'École, plus précisément des professeurs de l'école connaissent le référentiel BESST, il a été présenté aux étudiants dans leurs enseignements, particulièrement en GRH, mais l'École ne l'a pas diffusé et incorporé dans ses pratiques en tant qu'entreprise. Elle est cependant engagée dans une politique de déploiement des enseignements SQVT, sur une partie des cursus notamment dans les masters à dominante RH. En première année du PGE, 23 heures sont consacrées à des enseignements liés à la qualité de vie au travail (management général de l'entreprise avec toutes ses dimensions dont la QVT et cours de GRH). Les enseignants ont une volonté de déployer la SQVT avec une montée en compétences des 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année du PGE avec des formes pédagogiques variées (face à face ou e-learning de l'INRS). En 3<sup>ème</sup> année des cours portent sur le management de la SST avec une application pendant les stages en entreprise.

##### Développement des enseignements liés à SQVT

En 3<sup>ème</sup> année du PGE, il y a un tronc commun de 24 heures composé de 4 modules obligatoires. L'équipe d'enseignants a intégré dans un de ces 4 modules la SST.

##### Ouverture d'un Mastère GRH & Innovations Managériales en 2017

Conçu début 2017, accrédité par la CGE en janvier 2017 et lancé le 11 octobre, ce Mastère fait une large place à ces questions avec 21h de cours dédiés et des mises en situations à travers des chantiers RH d'une durée de 24h

#### 3.5.9.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Accompagnement des étudiants au travers du joblab (définition du projet professionnel, aide à la recherche d'emploi...). La fondation du groupe propose des bourses pour les élèves en difficulté (23 bourses distribuées en 2016).

#### 3.5.9.4 Projets encouragés par Elence

Incitation et soutien aux enseignants (actions de formation et valorisation des compétences) pour favoriser l'intégration du DD&RS et la transversalité des enseignements.

+ Participation à l'action pilotée par l'ARACT au cours de la semaine de la QVT du 9 au 13 octobre 2017, avec une opération dédiée aux étudiants de différentes disciplines : Ergonomes, managers et ingénieurs autour de la question du management du travail le 12 octobre.

### 3.5.9.5 Contact



Brigitte NIVET  
Enseignante en management et GRH

[brigitte.nivet@esc-clermont.fr](mailto:brigitte.nivet@esc-clermont.fr)

Tél. : 04 73 98 24 32



### 3.5.10 ESCE

#### 3.5.10.1 Carte d'identité

**Ecole Supérieure de Commerce Extérieur.** Appartient au groupe INSEEC U.  
3000 étudiants sur 5 années et deux sites (Paris et Lyon). 250 étudiants à Lyon



Niveau	Spécialité
Bachelor (Paris uniquement)	Affaires internationales
Master / Programme Grande Ecole en 5 ans (Lyon et Paris)	Affaires internationales

#### 3.5.10.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

En 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> année, une spécialité *Wellbeing at work and HR management*, créée en 2016 par des enseignants chercheurs de l'école, aborde, entre autres les domaines suivants :

- Bien-être au travail
- Neurosciences et management
- *Novel organizational designs*
- *Social psychology of work*
- *Ergonomics*
- Gestion des risques juridiques de la santé au travail
- GPEC
- *Qualitative and qualitative analyses of health at work*

#### 3.5.10.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

##### Des formations pour le personnel

Le personnel est sensibilisé aux RPS (une journée) et formé aux SST (2jours).

##### Des associations étudiantes qui prennent en compte la RSE et les aspects humanitaires

- Enactus : association étudiante de l'ESCE qui cherche à réunir les étudiants les plus ambitieux pour créer un monde plus responsable, grâce à la puissance positive du business. <http://enactus.fr/enactus/>
- Humanity : Humanity est l'association humanitaire de l'ESCE, organisée en quatre pôles qui gèrent chacun une activité principale :
  - Le Marathon du Coeur
  - Hope
  - Solid'Air
  - 4L Trophy

#### 3.5.10.4 Projets encouragés par Elence

L'ESCE, dont la spécialité *Wellbeing at work and HR management* est à Paris, n'a pas encore souhaité rejoindre le projet.

#### 3.5.10.5 Contact



Laurent BUZON  
Directeur des études du site de Lyon  
[e-mail : laurent.buzon@esce.fr](mailto:laurent.buzon@esce.fr)  
Tél. : 04 78 29 75 40

### 3.5.11 ESDES



#### 3.5.11.1 Carte d'identité

L'ESDES, l'École de management de l'Université Catholique de Lyon : propose le Programme Grande Ecole en cinq ans, Visé Bac +5 et revêtu du Grade de Master, recrute en post Bac via le Concours ACCES et en admission parallèle pour intégrer la 3<sup>ème</sup> année et 4<sup>ème</sup> année.

13 spécialisations dont une en Management des Ressources Humaines et quatre en apprentissage

1050 élèves 262 diplômés en 2016

Type de formation		Spécialité (à partir de la 3 <sup>ème</sup> année)	Niveau
Programme Ecole (FI)	Grande	Audit et Finance d'Entreprise, Développer et Entreprendre, Marketing et Digital Business Finance et Marché, Management Stratégique des Ressources Humaines, International Risks Management International Supply Chain Management International Business Administration Digital Management & Law	1
Programme Ecole (FA)	Grande	Expertise & contrôle, Management et Stratégie des Entreprises Marketing et Digital Business Management & Ethiques des Innovations Biotechnologiques	1

#### 3.5.11.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### Enseignements liés à la Santé et Qualité de Vie au Travail & Prise en compte des dimensions RSE

Avec pour mission de former des managers et des entrepreneurs responsables, l'articulation du projet pédagogique de l'ESDES consiste à apprendre aux étudiants, en les sensibilisant et en les mettant en situation réelle, à créer durablement de la valeur en prônant de la richesse partagée au sein d'un écosystème en perpétuel changement. Ces éléments posent les bases de la marque ESDES qui lui confère une valeur identitaire forte traduisant le sentiment de fierté et d'appartenance à l'école pour un ensemble vaste de parties prenantes.

Notion transversale, la responsabilité s'exprime dans les enseignements, les expériences vécues par les étudiants et elle est, depuis 10 ans, au cœur de la recherche de notre corps professoral.

- Des enseignements dédiés : Éthique économique et sociale ; Individus société et culture ; RSE et éthique, ...
- L'expérience solidaire : 2 mois de mission humanitaire, sociale ou citoyenne
- Un engagement associatif au choix de chaque étudiant, à réaliser en France ou à l'international pour changer son regard sur le monde, les autres et la diversité.

Cette approche permet une pédagogie véritablement différenciante qui donne aux étudiants un profil unique.

En alliant des modules d'enseignements et de mise en situations en entreprise, l'ESDES propose à ses étudiants une spécialisation Management Stratégique des Ressources Humaines qui permet :

- **D'acquérir une expertise dans les processus RH**
  - o Garantir les règles sociales et légales,
  - o Favoriser le dialogue social et la recherche de consensus,
  - o Attirer et fidéliser les talents,
  - o Mettre en place des systèmes d'information et de communication transversaux et en réseau.
- **De concilier les enjeux des femmes et des hommes au sein de l'organisation**
  - o Contribuer à l'amélioration permanente de la performance humaine,

- Adapter les ressources à la stratégie,
- Prendre en compte le contexte et la stratégie de son organisation et en particulier à l'international,
- Gérer des projets transverses et accompagner le changement.

**Quelques exemples de missions réalisées par les étudiants de 5<sup>ème</sup> année :**

- Enquêtes de personnel sur les valeurs de l'entreprise,
- Préparations d'élections professionnelles pour des PME multi sites,
- Mise en place d'outils sur la gestion de la diversité en entreprise,
- Audit de pratiques RH pour une société multi-site en développement par croissance externe,
- Étude sur les pratiques équilibre vie professionnelle/vie familiale,
- Intégration de publics en insertion dans le cadre de contrats avec l'État,
- Études et préconisations sur les pratiques de mobilité interne et en particulier des ateliers de sensibilisation,
- Enquêtes sur l'intégration de personnes en situation de handicap et leurs parcours professionnels,
- Organisation de journées de sensibilisation ou de recrutement de personnes en situation de handicap...

**Partenariats**

Ces missions sont réalisées en lien avec des entreprises partenaires comme : ALDES, Groupe La Poste, EDF-ENEDIS, Spie Batignolles, Feu Vert, AVEO, GE Healthcare, Décathlon, Castorama, Bio Mérieux ou Orange. L'École développe également des partenariats avec l'ANDRH, la CARSAT Rhône-Alpes, le Foyer Notre Dame des Sans Abris.

L'École organise des conférences sur la thématique de SQVT&PG.

Le 16 Novembre 2017, à l'initiative du Réseau Humain (dont l'ESDES est partenaire <http://www.congresnouvelleere.com/>), une journée de rencontres, de débats, d'animations, d'ateliers et de conférences a permis de co-produire une charte des relations humaines en entreprise autour du handicap et de ses problématiques.

**3.5.11.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG**

Il existe une cellule d'accompagnement des étudiants, des enseignants et du personnel administratif concernant leur situation de travail : problème de stress, mal être, alcool, accident... Elle est gérée au niveau de l'Université Catholique de Lyon.

**3.5.11.4 Projets encouragés par Elence**

De nombreux mémoires de fin d'études intègrent les questions de bien-être et qualité de vie au travail en lien avec la performance.

**3.5.11.5 Contact**



Sylvaine MERCURI CHAPUIS  
Enseignant-Chercheur Pôle Business Development  
[smercurichapuis@univ-catholyon.fr](mailto:smercurichapuis@univ-catholyon.fr)  
Tél. : 04 26 84 49 05

## 3.5.12 ESQESE



## 3.5.12.1 Carte d'identité

*École Supérieure pour la Qualité l'Environnement, la Santé et la Sécurité en Entreprise*

*Membre de l'Université Catholique de Lyon (UCLY)*

*Une centaine d'élèves diplômés par an ; environ 120 étudiants en contrats de professionnalisation par an*

Type de formation	Spécialité	Niveau
Master Bac+5	Master Manager QSE, en convention avec l'IAE et en partenariat avec l'ISARA	1
Bachelor Bac +3, titre RNCP	Animateur Qualité sécurité Santé au travail et environnement	3

## 3.5.12.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail

L'ESQESE est spécialisée dans l'enseignement de la santé et sécurité en entreprise : « sur des bases scientifiques, les outils et méthodes du QSE (Qualité Sécurité Environnement) sont étudiés afin d'animer des démarches d'amélioration au plus proche du terrain, dans une compréhension globale du fonctionnement des entreprises ».

L'ESQESE, est un « centre ressource » pour l'Ucly. Elle est une des écoles composant sa faculté des sciences et est en interaction avec l'ensemble des instituts de l'UCLY : partage de compétences, mise à disposition de l'expertise de ses enseignants et étudiants.

Dans le cadre du chantier « enseignement supérieur » du projet Elence, l'ESQESE a développé un module pédagogique de deux journées en santé sécurité qui est proposé aux écoles participantes à Elence.

			Objectifs / Modalités pédagogiques	Intervenants
Jour 1	8h30 - 9h	Introduction		M. Bui-Leturcq (ESQESE)
	9h - 10h	Manager dans et avec la complexité	Faire prendre conscience de la complexité des organisations et de ce qu'elle impose en termes de conceptualisation et de modes d'action. Il sera demandé à chaque participant de décrire par écrit une situation vécue et considérée comme complexe.	V. Goubier (CRESO) / D. Genelot (Réseau Intelligence de la complexité)
	10h15 - 12h	La performance et son optimisation (Lean,...)	Définir la notion de performance dans ses différentes acceptations, présenter les principaux outils d'optimisation et évoquer leurs points forts et leurs points faibles.	ESDES
	13h30 - 17h00	La sécurité, santé au travail (SST) : passé - présent - avenir	Placer la sécurité et la santé au travail dans leur histoire, montrer leur évolution, notamment réglementaire,	D. Reymermier (ESQESE)

			et faire un état des lieux de la situation actuelle en France.	
Jour 2	8h30 – 9h30	Penser le travail – approche ergologique		E. Gabellieri (CRESO)
	9h45 – 12h	De la prévention des RPS à la QVT	Lorsque les tensions ne sont pas régulées dans un environnement de travail	L. Giraud (ESQESE)
	13h30 – 14h30	L'évaluation de la QVT		L. Giraud (ESQESE)
	14h30 – 15h30	La QVT dans la RSE	La QVT est constitutive de la RSE.	S. Moreau (ESQESE)
	15h45 – 17h00	Manager de façon responsable et durable	Même s'il n'a pas une exclusivité absolue, le management est un acteur déterminant de l'alliance QVT / Performance, lui-même très lié à la structuration de l'organisation.	V. Goubier (CRESO)

L'ESQESE développe également de nombreux partenaires, avec lesquels elle organise des événements liés à la SQVT&PG. Ces partenariats sont tant externes tels PREVENTICA, qu'internes tels le CRESO (Centre de Recherche en Entrepreneuriat Social de l'UCLy) et les AEH (Ateliers de l'Entrepreneuriat Humaniste). Elle s'investit également pour que ces thématiques irriguent ses programmes de formation (savoir-être école, cours, sessions de développement personnel, études de cas, mémoires ...).

### 3.5.12.3 Contacts



Denis REYMERMIER

Enseignant et référent pédagogique SST



Marie BUI-LETURCQ

Directrice ESQESE

### 3.5.13 Grenoble INP Esisar



#### 3.5.13.1 Carte d'identité

Ecole d'ingénieur du groupe Grenoble INP localisée à Valence, spécialisée sur les systèmes intelligents (systèmes embarqués et systèmes d'information)

394 étudiants, 84 diplômés par an

Formation en 5 ans intégrant un cycle préparatoire en deux ans et possibilité d'admission parallèle en 3ème année.

Type de formation	Spécialité	Niveau
Ingénieur (FI)	Electronique, Informatique et Systèmes	1
Ingénieur (FI)	Informatique et Réseaux	1
Ingénieur (FA)	Electronique, Informatique et Systèmes	1

#### 3.5.13.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail

En 1<sup>er</sup> cycle, un cours de sociologie des organisations est dispensé. En amont du cours de sociologie des organisations, il a été initié une démarche « qualité de vie & pratiques d'écrans à l'Esisar » qui concerne l'usage voire l'addiction aux outils numériques.

En 2<sup>ème</sup> année du cycle ingénieur, un *serious game* de gestion de projet (Simultrain) comportant des indicateurs de coût, délais, motivation est déployé. En 3<sup>ème</sup> année du cycle ingénieur, 3 heures sont consacrées à RSE/RPS au sein d'un module de 15 heures de droit.

L'intégration du volet « Santé, Qualité de Vie au Travail » est envisageable dans la formation par apprentissage car la mise en situation en entreprise favorise ce type d'apports au sein du module connaissance de soi et projet professionnel

#### 3.5.13.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Un module d'accompagnement au projet professionnel est proposé en 1ère année du cycle ingénieur.

#### 3.5.13.4 Projets encouragés par Elence

L'école souhaite développer une approche de l'observation de la QVT au travers des rapports de stages, avec des rapports d'étonnement.

L'Esisar conduit une démarche développement durable, plan vert.

#### 3.5.13.5 Contact



Frédéric DAURAT  
Directeur administratif

[frederic.daurat@esisar.grenoble-inp.fr](mailto:frederic.daurat@esisar.grenoble-inp.fr)

Tél. : 04 75 75 94 05



Céline JEANNE  
Responsable département  
Technique d'entreprise

[Celine.jeanne@esisar.grenoble-inp.fr](mailto:Celine.jeanne@esisar.grenoble-inp.fr)

Tel : 06 70 46 94 18

### 3.5.14 IDRAC business school Lyon

#### 3.5.14.1 Carte d'identité



Niveau	Spécialité
Un Programme Grande Ecole visé à Bac+5, Grade de Master	
Un Bachelor visé à Bac+3	Vente / commercialisation
Des BTS tertiaires	
Un Bachelor double compétence	
Un programme 3ème cycle	14 spécialités, dont « Management et stratégie des organisations »
Des programmes de Formation Continue	

#### 3.5.14.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### 3.5.14.3 Syllabus

Le Bachelor est plutôt généraliste et pratique, orienté vente/commercialisation.

D'autres formations ont des thèmes liés au management avec des modules spécifiques aux Ressources Humaines (recrutement, gestion de carrière, formation, IRP), à la SST et à la RSE.

Le programme Bac 4 / 5 reste généraliste. Les étudiants abordent de façon pragmatique les questions de management humain et de capital humain. Ceux qui le souhaitent peuvent se spécialiser sur les questions de politique RH en 4<sup>e</sup> année et opter pour la spécialisation Management des Organisations en Bac +5.

Le programme Grande école, quant à lui, offre un module sur les RPS à tous les étudiants en 5<sup>e</sup> année.

##### 3.5.14.3.1 Handidrac

Handidrac permet de sensibiliser les étudiants de Bachelor à la question du handicap.

**Handidrac**

**Vous sensibiliser sur l'intégration et l'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap.**

Lors de votre 3ème année, vous participez à des conférences sur le thème de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et des politiques mises en place dans l'entreprise pour l'intégration de collaborateurs handicapés.

Vous réalisez un dossier présentant des exemples d'entreprises sensibilisées et des interviews de DRH et d'associations en lien avec cette thématique. Ce module validé vous délivre le label Handidrac attestant de votre formation à la sensibilisation sur la situation de handicap en entreprise.



##### 3.5.14.3.2 Responsabilité du dirigeant et RPS : France Telecom, un cas d'école

Les PGE abordent la question managériale tout au long des cinq années. Parmi les thèmes traités, celui des RPS, par le truchement d'une étude du cas de France Telecom (déposée dans CCMP) :

<http://www.ccmp.fr/?tg=addon%2Fccmp%2Fmain&idx=catalogitem.displayList>). Grâce aux nombreux documents et témoignages, les étudiants s'approprient cette réalité et abordent des notions telles que le contrat implicite, la subjectivité de l'acte de travail et la satisfaction qui en découle ou non.

### 3.5.14.3 Hyper-connectés : un débat d'actualité !

Liée au comportement organisationnel, la méthodologie, la gestion du temps, une réflexion à partir d'un documentaire est proposée sur la problématique de l'hyper-connectivité.

### 3.5.14.4 Autres actions dans le champ SQVT&PG

HEP (Humanisme, Entrepreneuriat, Professionnalisme) est un collectif de travail transversal aux différentes écoles du groupe, dont les actions sont déclinées en cinq grands défis (dont projets pédagogiques, gestion du campus et DD&RS).

### 3.5.14.5 Projets encouragés par Elence

Afin de mettre l'accent sur l'aspect organisationnel de SQVT&, l'IDRAC envisage trois dispositifs, qui sont pour l'instant à l'état de projet :

## Articulation de 3 projets « coopérants »

1 Parcours type Learning Box	1 parcours stage	1 Business Game inter-écoles
SENSIBILISER LES ETUDIANTS	APPROPRIATION DU SUJET PAR L'OBSERVATION ET LE VECU DANS LE TERRAIN	MISE EN PRATIQUE DES ACQUIS
Parcours d'accompagnement individuel via la plateforme d'e-learning  Allier le contenu propre et dédié concernant le Manager « Responsable » dans le cadre de la SQVT  Mettre en lien le sujet avec certains modules de cours déjà en place dans les programmes.	Insérer un rapport d'étonnement dans le rapport de stage tout au long du parcours scolaire en incluant une dimension nationale et internationale à la réflexion.  Inclure une partie dédiée à l'intérieur du rapport de stage en fonction du degré de sensibilisation de l'étudiant à la problématique.  Partage et retour d'expériences alliant témoignages et théâtralisation.	Elaborer un Business Game avec les partenaires intéressés.  Animer sous forme de Challenge Inter-Ecoles entre les futurs diplômés avec remis de trophée et possibilité de labélisation.




(Public cible : Programme Grande Ecole, Campus Lyon – projet local avec décideurs locaux)

### 3.5.14.6 Contact



Karine MERLE  
 Enseignant-chercheur  
[karine.merle@idraclyon.com](mailto:karine.merle@idraclyon.com)  
 Tél. : 04 72 85 72 72



Sandra RICARDEZ-DELLI  
 Enseignant  
[s.ricardezdelli@idraclyon.com](mailto:s.ricardezdelli@idraclyon.com)  
 Tél. : 04 72 85 72 72

### 3.5.15 IGS

IGS-RH Lyon, créée en 1975, a déjà diplômé plus de 6000 apprenants, qui se répartissent essentiellement sur la région Auvergne –Rhône Alpes



Niveau	Spécialité
Niveau 1	Responsable de la Direction et du Management des RH : prépare aux métiers de RRH et DRH, responsable relations sociales, responsable de sites,
Niveau 2	Responsable de la gestion des RH : prépare à la gestion opérationnelle des RH

#### 3.5.15.1 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### Enseignements directement liés à la Qualité de Vie au Travail

Cette école dispose d'une expertise RH globale. Les cours liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) ont donc toujours fait partie des enseignements dispensés aux apprenants. Pour autant, afin de compléter cette approche et de rendre compte au mieux de la notion de QVT, le cours de SST a été revu depuis un peu plus d'un an pour intégrer les aspects bien-être au travail, au-delà de la seule gestion des risques et du mal-être. L'enseignement dédié a donc été approfondi et rebaptisé « assurer le bien-être au travail » afin de rendre compte à la fois des aspects pathogéniques (souffrance au travail) mais aussi salutogéniques (bien-être à proprement parler) et d'intégrer plus avant les notions de QVT et de performance globale.

Au-delà de ce module d'enseignement dédié, l'ensemble des intervenants et professeurs ont été sensibilisés à la notion de QVT et à son lien à la performance globale lors de la réunion de rentrée avec l'appui de l'ANACT. L'objectif est ici de décroiser les apprentissages auprès de notre public d'apprenants afin de développer un « réflexe QVT » quel que soit le métier RH qu'ils occuperont par la suite. Un travail de transversalité est ainsi mis en place sur certains modules comme celui du « pilotage de la performance », « le contrôle de gestion sociale » ou encore « la RSE » pour permettre d'abattre l'effet silo que nous pouvons encore constater auprès de certains de nos apprenants, pour qui la QVT s'arrête une fois le module terminé.

Enfin, l'école est en train de mettre en place un parcours dédié pour certains apprenants qui réalisent leur mémoire de bac+5 sur la notion de QVT au sens large afin qu'ils puissent capitaliser sur cette expertise et ainsi devenir référent sur la question de la QVT et du bien-être au travail dans leurs futures missions en entreprise.

#### 3.5.15.2 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Au-delà de ces enseignements formels, une réflexion est aujourd'hui menée quant à l'introduction de séances de réflexivité au sein du parcours des apprenants en alternance, afin qu'ils puissent donner corps aux notions liées à la QVT au sein de leur propre parcours professionnel et qu'ils puissent par ailleurs effectuer une prise de recul sur des situations complexes qu'ils auraient pu vivre ou rencontrer en entreprise.

#### 3.5.15.3 Projets encouragés par Elence

Le projet Elence a permis à l'école de structurer sa démarche globale notamment par la mise en place d'une réflexion collective quant à la grille de compétences dont devrait disposer ses apprenants afin de pouvoir devenir de réels acteurs de la question demain en entreprise. Cette grille de compétences représente le socle de la démarche décrite ci-dessus et permet à l'école de communiquer et de fédérer ses partenaires extérieurs sur ces questions. L'école est actuellement en contact, grâce aux journées Elence, avec différents acteurs de la formation ou de prévention pour continuer d'améliorer sa démarche sur ces questions.

#### 3.5.15.4 Contact



Laurence VITALI

Directrice Pédagogique

E-mail : [lvitali@groupe-igs.fr](mailto:lvitali@groupe-igs.fr)

Tél. : 04.72.85.17.76



### 3.5.16 INSA

#### 3.5.16.1 Carte d'identité

École d'ingénieur de référence, l'INSA Lyon s'appuie sur des valeurs humanistes qui sont le fondement de son modèle depuis plus de 50 ans.



Créé en 1957 par le philosophe Gaston Berger et le recteur Jean Capelle, l'INSA Lyon est le plus ancien et le plus important des six établissements du Groupe INSA.

L'ingénieur INSA sait conduire sa carrière dans une logique de grande adaptabilité, d'approche pionnière des sciences et technologies et de véritable responsabilité sociétale.

Une marque de fabrique qui porte aujourd'hui encore l'empreinte de ses deux fondateurs. On leur doit l'engagement humaniste de l'INSA et son modèle ouvert à toutes les différences, d'origine, de culture et de milieu social.

La formation en sciences constitue le socle naturel des 5 années du cycle ingénieur, et depuis la création de l'INSA Lyon « les Humanités » sont placées au cœur de la formation d'ingénieurs ouverts au monde.

En plus des enseignements de langues, philosophie et culture, les élèves ingénieurs bénéficient d'une formation dédiée à la connaissance de l'entreprise et au management.

Ces enseignements intègrent la réflexion éthique, mettant en œuvre des pédagogies innovantes et actives, qui ont pour but d'offrir aux étudiants l'apprentissage de l'autonomie, de la responsabilité et de la citoyenneté tout en encourageant la créativité et l'innovation.

Une formation d'ingénieur d'excellence en 5 ans post-bac dans 9 spécialités :

Type de formation	Spécialité	Niveau
Ingénieur (FI)	Biosciences	1
Ingénieur (FI et FA)	Génie électrique	1
Ingénieur (FI)	Génie industriel	1
Ingénieur (FI)	Génie civil et urbanisme	1
Ingénieur (FI)	Génie énergétique et environnement	1
Ingénieur (FI et FA)	Génie mécanique	1
Ingénieur (FI et FA)	Informatique	1
Ingénieur (FI)	Science et génie des matériaux	1
Ingénieur (FI et FA)	Télécommunications, services et usages	1

#### Mais aussi :

- 8 Mastères spécialisés accrédités par la Conférence des Grandes Ecoles
- 2 mentions du Master de Lyon en Sciences, Technologies, Santé
- 8 Écoles doctorales

#### Nombre d'étudiants formés :

5400 étudiants / an (sur 5 ans)

Nombre de diplômés par an : 1400 (ingénieurs / mastères spécialisés / masters recherche et docteurs)

### 3.5.16.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

#### Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail

L'intégration de la santé sécurité, conditions de travail est très variable selon les départements. Certaines spécialités comportent peu d'enseignements liés au thème.

Le département Génie industriel est le plus « avancé » dans le champ de la santé avec l'intervention d'ingénieur sécurité, d'ergonome, de kinésithérapeute, de psychologue du travail. Ainsi le référentiel BES&ST est couvert à 75% dans ce département avec des apports spécifiques en prévention des TMS et RPS. Les apports se font autour d'études de cas tout comme l'évaluation. Des thématiques connexes comme la Responsabilité Sociétale, la sûreté de fonctionnement, le *lean* complètent ces enseignements. Les étudiants sont amenés à prendre du recul sur les démarches d'amélioration de la performance.

Le premier cycle propose 8 parcours pluridisciplinaires d'initiation à l'ingénierie en 2ème année dont l'un est axé sur « Ingénierie et Santé ».

Les « humanités » permettent aux étudiants de bénéficier de 50 heures de formation dédiée à la connaissance de l'entreprise et au management. Le Centre des Humanités est un lieu transversal qui vise à donner une formation humaine mais aussi humaniste.

Il existe aussi un Centre des Sports. L'Education Physique et Sportive fait partie intégrante de la formation de l'élève-ingénieur. À ce titre, elle fait l'objet d'une notation qui figure dans le bilan général d'évaluation de l'étudiant.

### 3.5.16.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Dans la continuité de la politique de santé et de sécurité au travail engagée par l'INSA Lyon depuis 3 ans, une démarche d'évaluation des Risques Psychosociaux a été lancée pour :

- Prendre en compte les situations de travail à l'origine de certaines dégradations des conditions de travail, associées ou non à une souffrance au travail
- Diminuer les Accidents de Travail (AT), les Maladies Professionnelles (MP), l'absentéisme, le *turn over*.
- Améliorer les conditions de travail des agents et favoriser leur implication dans leur travail.
- Évaluer les mesures déjà mises en place.
- Construire un plan d'actions de prévention des facteurs RPS.

Un mémento de Prévention Santé et Sécurité au Travail est mis à disposition des personnels.

La recherche est structurée selon 5 grands enjeux sociétaux dont un est « Santé globale et BioIngénierie ».

INSA Lyon propose par ailleurs des services et des dispositifs d'accompagnement personnalisé pour les étudiants que ce soit pour des problèmes de santé physique, psychique ou handicap.

### 3.5.16.4 Projets encouragés par Elence

En 5ème année du département Génie Industriel les étudiants ont un projet autour de la responsabilité sociétale. Ce projet est encadré par un kinésithérapeute. Il pourrait évoluer vers un projet plus large en intégrant d'autres intervenants du champ de la SQVT.

#### 3.5.16.5 Contact

Corinne SUBAÏ

Enseignante

[corinne.subai@insa-lyon.fr](mailto:corinne.subai@insa-lyon.fr)



### 3.5.17 ISARA Lyon

#### 3.5.17.1 Carte d'identité

Plus de 900 étudiants : Le tableau ci-après donne la liste des diplômes délivrés



Niveau	Spécialité
Ingénieur ISARA-Lyon (étudiants, alternance ou FC)	Agriculture, alimentation, environnement et développement rural
MSc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agroécologie</li> <li>• Systèmes alimentaires durables</li> </ul>
Master	Management QSE
Bac+5 Niveau I (2 ans)	Responsable d'affaires agroalimentaires
Licence pro	Management de la production agroalimentaire
Bachelor	Chef de projet agroalimentaire

Vision, objectif stratégique : **être une école attractive, responsable, citoyenne et solidaire.**

#### 3.5.17.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Travail amont fait sur les compétences, avec référentiel en 3 parties (+ intro) pour le cursus ingénieur :

0. Notions générales autour de la QVT
1. Contribuer au développement d'un environnement de travail favorable à la performance et à la santé
2. Intégrer les composantes humaines, organisationnelles et sociales des situations de travail dans la conception matérielle et technique des systèmes de travail
3. Favoriser un dialogue professionnel de qualité.

Parmi les dispositifs rajoutés suite au référentiel :

- Des cours supplémentaires : une : conférence ANACT sur les IRP, une intervention sur la psychodynamique du travail
- Des études de cas une étude de cas ANACT pour une partie des étudiants
- Des choix d'intervenant pour orienter différemment des cours existants : les cours de management des RH (4<sup>e</sup> année) ont été confiés à un consultant spécialisé dans l'intégration de la QVT
- Des entretiens de retour de stage en petit groupe de 4 étudiants pour rechercher dans leur vécu de stage des éléments de QVT
- L'ajout dans le rapport de stage de fin d'étude d'une réflexion sur la QVT autour de l'expérience de stage.

#### 3.5.17.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Création d'espaces de discussion :

- Les jeudis de l'ISARA (formations ou conférence d'une à 2 heures sur le développement personnel et la formation),
- Des rencontres régulières entre la direction et le personnel ;
- Des groupes de travail mixtes étudiants/salariés – Le Club DD ;
- Des communautés Chefs de Projets et Consultants ;
- Rencontre des enseignants autour des innovations pédagogiques.

Développement de la QVT au travail et en études :

- formations sur-mesure des enseignants sur l'enseignement de la QVT;
- groupe de travail QVT ;
- Intégration des RPS dans le DU en cours suite à des entretiens collectifs.

Actions liées à la santé et l'organisation du travail :

- accord sur le travail à domicile ;
- accord Vélo ;
- formations sur-mesure Gestes et Postures ;
- formations organisation et gestion du temps ;
- actions de préventions issues du DU ;
- salle de repos pour le personnel repensée et rénovée.

Evolutions des modes de management autour de l'autonomie/responsabilisation/initiatives

Plan vert : suivi et pilotage des actions sur la base des 5 piliers du référentiel (gouvernance, enseignement, recherche, gestion environnementale, politique sociale & ancrage territorial)

#### 3.5.17.4 Projets encouragés par Elence

Introduction aux cours de sociologie des organisations et au management des RH par le jeu Tzatziki de l'ANACT.

#### 3.5.17.5 Contact



Hélène BRIVES  
Enseignant-chercheur  
e-mail : [hbrives@isara.fr](mailto:hbrives@isara.fr)  
Tél. : +33(0)4 27 85 86 57



Valérie DEMONTE  
Consultante  
E-mail : [vdemonte@isara.fr](mailto:vdemonte@isara.fr)  
Tél. : +33 (0)4 27 85 85 76

### 3.5.18 ISTP

Environ la moitié de l'effectif de l'Ecole des Mines de St Etienne (plus de 800 élèves environ).

240 chaque année en apprentissage.



Niveau	Spécialité
Ingénieur par alternance (FI)	Génie industriel (150 élèves)
	Génie des installations nucléaires (60 élèves)
Ingénieur FC	Valorisation énergétique (30 élèves)
	Systèmes électroniques embarqués (nouveau)

#### 3.5.18.1 Dispositifs pédagogiques remarquables

La formation est axée sur la situation professionnelle et les élèves doivent en fin de parcours rédiger un mémoire et le soutenir. Ces deux livrables sont évalués sur plusieurs critères dont :

- La compréhension du contexte social de leur projet car qui dit projet dit changement, donc acceptation par les collaborateurs.
- La façon dont l'apprenant a intégré dans son projet les intervenants internes et externes à l'entreprise
- Sa capacité à gérer des RH et des organisations
- La façon dont il a piloté le projet : posture, attitudes
- La prise en compte de la responsabilité sociétale de l'ingénieur
- Ce qu'il a retenu de cette expérience humaine
- La QVT est nécessairement abordée dans le cadre du déroulement global du projet.

La QVT est directement ou indirectement abordée dans plusieurs matières, qui correspondent à plus de 120 heures de formation. Les objectifs définis en termes de compétences font référence à la QVT.

- GRH (ex : Etre capable d'intégrer les RH comme élément stratégique de la conduite d'un projet, de manager en quantité et en qualité, d'acquiescer le réflexe des conséquences humaines des décisions...)
- Pratiques de management (Ex : Etre capable de s'interroger sur sa pratique de management...)
- Analyse sociologique des organisations
- Ethique
- Communication et intelligence relationnelle
- Hygiène/ Sécurité/ Ergonomie
- Interculturalité
- Management environnemental
- Analyse des risques projet
- Intelligence économique.

L'ISTP a créé un atelier « Mykey 3D », qui est un espace représentatif d'un environnement facturé. Pour l'heure, l'atelier est exploité 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 comptabilité, l'innovation, la sociologie des organisations, la GRH (GPEC, recrutement...), l'ergonomie... A la suite de quoi des compléments sont dispensés : par exemple sur le *lean*, la sécurité, la qualité, l'analyse des risques (AMDEC, document unique...).

Au sein de cet atelier, l'ISTP met en œuvre une pédagogie et un accompagnement innovant 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... Ainsi les élèves expérimentent les apports théoriques dans cet atelier avant de les mettre en œuvre dans le cadre de leur projet industriel

De plus, une étude de cas sert de fil rouge transverse à plusieurs matières : certains TP se déroulent donc dans l'atelier ou une partie des cours / TD font référence à cette « entreprise ».

### 3.5.18.2 Autres actions dans le champ SQVT&PG

L'intégration des salariés de l'ISTP (souvent des salariés de l'industrie qui veulent transmettre et accompagner des élèves) permet de développer un fort sentiment d'appartenance via livret d'accueil, parcours d'intégration, suivi par le responsable hiérarchique, tuteur référent (métier) et tuteur direction.

Tout est fait pour encourager les dynamiques de groupe, décroïsonner.

Les IRP et les salariés volontaires font partie des différents groupes de travail visant l'élaboration de plan stratégique ou l'amélioration continue.

Un plan d'action de formation des managers est en cours. Une cellule QVT, où tous les métiers sont représentés, va être constituée. Une formation sur les générations Y-Z, dans l'esprit du livre « Petite poucette », de Michel Serres, a été proposée.

Dans le domaine du développement durable, le personnel a, comme les élèves, la possibilité de passer le *Sustainability Literacy Test* mis en place par la CGE en partenariat avec CPU et REFEDD.

### 3.5.18.3 Projets encouragés par Elence

L'ISTP a déjà engagé avec l'ANACT un projet, pour lequel *Performance Lab* est une colonne vertébrale qui permet d'articuler schémas cognitifs/représentations, pratiques et systèmes d'acteurs. De mars à décembre 2017 une phase d'expérimentation et d'élaboration collective a commencé.

Elle articule des temps d'expériences :

- participation d'un groupe d'élèves et de tuteurs, aux *Working expeditions*,
- *serious game* Tzatziki,
- ateliers réflexifs,

mais aussi des temps de réflexivité :

- débriefs,
- ateliers de conception rassemblant apprenants, tuteurs et formateurs.

Les productions et retours d'expériences des élèves sur la question des conditions de travail et de la QVT pourraient être valorisés, par un petit travail écrit qui bonifierait leur mémoire...

A l'issue de cette période, un atelier de co-conception rassemblera tous les acteurs concernés (étudiants, enseignants, tuteurs, ANACT) pour élaborer le déploiement d'un programme « conditions de travail / QVT » à plus grande échelle.

### 3.5.18.4 Contact



Annick BOISSIERE

Responsable d'enseignements Tutrice BADGE Référent Handicap

e-mail : [aboissiere@istp-france.com](mailto:aboissiere@istp-france.com)

Tél. : 04 77 91 17 47

### 3.5.19 Mines Saint-Etienne

#### 3.5.19.1 Carte d'identité

Fondée en **1816**, rattachée au ministère en charge de l'industrie, c'est une école de l'Institut Mines Télécom organisée sur **2 campus** : à Saint-Étienne et à Gardanne (Bouches-du-Rhône)

**L'école a 1720 étudiants** : 460 élèves Ingénieurs Civils des Mines, 230 élèves Ingénieurs Spécialité Microélectronique et informatique, 800 élèves Ingénieurs de spécialité en formation sous statut salarié, 40 étudiants en Master Recherche, 35 étudiants en Mastères Spécialisés et Badge et 155 étudiants en doctorat (dont 40% étrangers). Dans les cursus sous statut étudiant, il y a 34 % d'étudiants internationaux provenant de plus de **20 pays**. **L'École a signé 110 accords internationaux** dans 40 pays dont 22 accords de double diplôme

Mines Saint-Etienne a 5 centres de formation et de recherche et compte **450 salariés** dont 63% scientifiques, 17% techniques, 20% administratifs. **450 vacataires** contribuent aussi aux missions de l'école.

Niveau	Spécialité
<b>Ingénieur</b> <i>(statuts étudiant et salarié)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénieur Civil des Mines</li> <li>• Ingénieur spécialité Microélectronique et Informatique (à Gardanne)</li> <li>• Ingénieur Génie Industriel (sous statut salarié)</li> <li>• Ingénieur Génie des Installations Nucléaires (sous statut salarié)</li> <li>• Ingénieur Systèmes Electroniques Embarqués (sous statut salarié)</li> <li>• Ingénieur Valorisation Energétique (sous statut salarié)</li> </ul>
<b>Masters</b>	11 spécialités de Master Recherche
<b>Mastères spécialisés</b>	2 Mastères Spécialisés
<b>Doctorat</b>	10 disciplines de doctorats

#### 3.5.19.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Dans ces cycles de formation d'ingénieur, Mines Saint-Etienne déroule un fil conducteur global autour de référentiels de compétences. Pour le cycle historique des Ingénieurs Civils des Mines, le cursus est construit sur une approche intégrée sciences et management avec un parcours entièrement individualisé : chaque étudiant a 16 choix à faire sur 65 parcours cohérents de professionnalisation avec 7 mois en moyenne à l'international. Ce cursus offre un projet fil rouge chaque semestre : citoyen, innovation-entrepreneuriat, recherche... Il s'agit pour chacun de développer les qualités de l'ICM contenues dans le référentiel de compétences : interdisciplinarité, discernement, ouverture, responsabilité, engagement, agilité et audace.

Au-delà des sciences dures, les étudiants ICM ont des modules de conduite de projet et des modules d'ouverture (arts, humanités, interculturel, compétences...). A l'intérieur de ces modules, les élèves peuvent donc s'ouvrir aux questions de santé au travail, à la RSE et au DD ou s'interroger sur la place du travail, les relations à l'autre, l'éthique de l'ingénieur...

En 1<sup>ère</sup> année, le Projet citoyen permet à chacun de travailler en groupe sur un projet à vocation sociale, culturelle ou citoyenne qui répond généralement à une demande d'une association locale. L'accompagnement des projets des élèves se réalise sur la base du volontariat, et est ouvert à tous (enseignants chercheurs, RH...). Cela permet un décloisonnement et évite l'épuisement des enseignants.

Dans les enseignements pilotés par le département « Management Responsable et Innovation », les cours sont construits pour encourager les élèves-ingénieurs à se questionner sur leur positionnement futur d'ingénieur intégré dans une organisation et une équipe.

La prise en compte des difficultés des élèves est réalisée selon différents dispositifs, notamment grâce à un accompagnateur qui voit l'étudiant pour l'aider à construire son projet professionnel sur les 3 ans. Mais les situations plus complexes sont prises en charge par un groupe composé par la Préfète des études, le médecin de l'Ecole et l'assistante sociale.

Un dialogue institutionnel avec les élèves est organisé de la façon suivante :

- Discussion directe mensuelle ;

- Comité d'enseignement ;
- Comité pédagogique.

La préfète des études est également référente Egalité H/F et référente Handicap. Des actions sur ces thèmes sont pilotées annuellement.

### 3.5.19.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Mines Saint-Etienne a lancé une démarche RPS en septembre 2012 car des tensions et des situations de mal-être sont signalées aux représentants du personnel et au médecin de prévention depuis 2010. Le CHSCT constitue donc un groupe de travail RPS en septembre 2012. En juin 2013, une réflexion sur le processus débute, puis est présentée au CHSCT et au Comité exécutif en octobre 2013. Le 12/07/2013, le directeur de l'Ecole adresse un mail à toute l'organisation pour informer que l'Ecole « s'est engagée dans une démarche de prévention des risques psychosociaux et plus globalement d'amélioration de la qualité de vie au travail. » Un flyer intitulé « procédure d'alerte » est conçu et distribué. Un questionnaire est ensuite lancé avec l'appui du directeur sur proposition du CHSCT en octobre 2013. Il a depuis été renouvelé en 2015 et en février 2018.

Pour faire écho aux réponses des questionnaires, des groupes de travail « QVT » pilotés par un comité de suivi sont mis en place pour développer des actions autour de différents thèmes : la procédure d'alerte, l'accompagnement des managers, la sensibilisation de tous avec l'organisation d'une semaine QVT, le sentiment d'appartenance...

En 2017, deux axes de travail prioritaires mobilisent les acteurs de la QVT : la formation des managers et le déploiement de plans d'actions localisés dans les centres de recherche et de formation.

Un plan de formation spécifique vient renforcer les compétences des personnels :

- L'accompagnement des managers
- Le rôle du manager dans la prévention et la gestion des conflits
- La gestion du temps, des priorités et de la messagerie
- Se positionner en tant qu'écouter
- L'écoute active

Cherchant à se situer au plus près des préoccupations des personnels, le dispositif QVT est déployé dans une entité de l'école. Les personnels d'un centre de formation et de recherche s'approprient les résultats du questionnaire 2015 relatif au climat social, déclinent un plan d'action adapté et personnalisé puis initient sa mise en œuvre. Cette démarche de terrain répond aux spécificités des problématiques de l'entité.

Par ailleurs, en GRH, la DRH pilote la co-construction d'un dispositif de détermination des promotions, l'accompagnement des managers, le télétravail etc.

Un projet DDRS est en cours, piloté par la commission DD-RSE.

### 3.5.19.4 Projets encouragés par Elence

Proposition de deux nouveaux cours aux élèves de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années :

- Valeur travail et impacts sur la santé
- L'ingénieur dans son environnement sociétal : D'une société technologique à une société ouverte et vive, quel sens nouveau pour l'ingénieur ?

Création d'un groupe de travail (Direction de la Formation, Ingénieur Sécurité et Enseignants-chercheurs) sur l'enseignement de la SQVT au sein de deux des cycles : ICM et ISMIN.

Intégrer des études de cas de l'ANACT dans les cours de GRH

### 3.5.19.5 Contact



Nadine DUBRUC

Maître de conférences en Sciences Humaines et Sociales

Institut FAYOL/MRI-Laboratoire COACTIS

[e-mail : dubruc@emse.fr](mailto:dubruc@emse.fr)

Tél. : 04 77 42 02 14



### 3.5.20 POLYTECH Clermont

#### 3.5.20.1 Carte d'identité

**POLYTECH Clermont, Ecole d'ingénieur interne de l'Université de Clermont-Auvergne**

**650 élèves ingénieurs, 210 diplômés en 2016**

**6 spécialités dont une en apprentissage**



Type de formation	Spécialité	Niveau
Ingénieur (FI)	Génie Biologique	1
Ingénieur (FI)	Génie Civil	1
Ingénieur (FI)	Génie Electrique	1
Ingénieur (FI)	Génie mathématiques et modélisation	1
Ingénieur (FI)	Génie physique	1
Ingénieur (FA)	Génie des systèmes de Production	1

#### 3.5.20.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### **Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail**

Ils sont présents dans le département génie civil et un travail de recensement de ces enseignements a débuté avec la CARSAT Auvergne. L'OPPBTB réalise des interventions pour le département génie civil (choix du matériel, sécurité sur les chantiers...) et travaille sur les projets des étudiants mais un lien est à réaliser avec le référentiel BES&ST. Des modules transversaux (management, QSE, sociologie...) sont abordés par petites touches dans les autres départements sans que les choses soient formalisées. Actuellement une trentaine d'heures en face à face sont dévolues aux enseignements S&ST au cours des 3 ans du cycle ingénieur. Le souhait de l'Ecole est d'aller vers davantage de structuration et de cohérence entre ces enseignements avec un tronc commun à tous les départements et des déclinaisons suivant les spécialités ensuite.

##### **Formations liées à la QVT :**

Module SHS en 3ème année (1ère année cycle ingénieur), face à face et mises en situation en 4ème année sous forme de jeux de rôles (étudiants jouent les rôles de différents salariés de l'entreprise), module de management en 5ème année.

#### 3.5.20.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Il existe une cellule d'accompagnement des étudiants concernant leur cadre de travail : problème de stress, mal être, alcool. Elle est gérée à la fois au niveau de l'université de rattachement mais aussi au sein même de l'Ecole au travers de l'action d'un membre de l'équipe de direction qui accompagne les activités liées à la vie universitaire, les clubs et associations d'étudiants. Par ailleurs, tous les membres des associations sont formés au PSC1.

Le thème de la SQVT a été présenté par Stéphane BIERJON (CARSAT63) aux personnels enseignants, administratifs et techniques lors de la réunion de rentrée de septembre 2017.

#### 3.5.20.4 Projets encouragés par Elence

L'Ecole souhaite s'appuyer sur le département de formation par apprentissage, dont les étudiants ont une expérience plus forte de vécu en entreprise, pour déployer les formations sur l'ensemble des départements en commençant par les alternants en contrats de professionnalisation. L'idée est de sensibiliser et non d'évaluer des compétences SQVT et d'aborder ce sujet par la pratique et l'observation. L'école a bénéficié pour cela d'une aide de la CARSAT Auvergne pour la mise en place de ces formations.

Une formation d'un noyau dur d'enseignants et de personnels est prévue.

L'École projette aussi d'évaluer davantage, dans les rapports de stages, les questions relatives à la qualité de vie au travail et la responsabilité sociétale de l'entreprise

L'École prévoit également de sensibiliser les étudiants dès la 2ème année (prépa) sous forme de conférences.

Les écoles du réseau POLYTECH ont signé une convention avec l'INRS et la CNAMTS pour renforcer l'enseignement santé et sécurité au travail au sein des écoles du réseau POLYTECH (accompagnement pédagogique, mutualisation des pratiques et des ressources). Il y a un engagement du directeur pour développer les enseignements en SQVT et un travail déjà en cours autour du label DD/RS.

### 3.5.20.5 Contact



Claude BACCONNET  
Directeur adjoint  
[claude.bacconnet@uca.fr](mailto:claude.bacconnet@uca.fr)

Tél. : 04 73 40 75 34

### 3.5.21 POLYTECH Grenoble



#### 3.5.21.1 Carte d'identité

POLYTECH Grenoble, Ecole d'ingénieur interne de l'Université de Grenoble

850 élèves en cycle ingénieur, 260 en cycle préparatoire du réseau Polytech, 220 diplômés en 2016

7 spécialités dont une en prévention des risques et une en apprentissage

Type de formation	Spécialité	Niveau
Ingénieur (FI)	Géotechnique et génie civil	1
Ingénieur (FI)	Informatique et électronique des systèmes embarqués	1
Ingénieur (FI)	Matériaux	
Ingénieur (FI)	Prévention des risques (habilitation depuis 1991)	1
Ingénieur (FI)	Réseaux informatiques et communication multimédia	1
Ingénieur (FI)	Technologies de l'information pour la santé	1
Ingénieur (FA)	Electronique et informatique industrielle	1

#### 3.5.21.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

##### Enseignements liés à la Santé et Sécurité au Travail

Cette école dispose d'une expertise en prévention des risques puisqu'un de ses départements forme des ingénieurs en prévention des risques avec des enseignants ou intervenants en gestion des risques industriels, environnementaux et professionnels, en ergonomie, psychologie, sociologie.

En revanche, cette expertise a du mal à diffuser dans les autres départements. Françoise Delpech estime cependant que 70% des élèves ingénieurs suivent des enseignements liés à la SST mais dans le cadre d'un module optionnel (14 heures sur le cycle ingénieur). Le référentiel BESS&T est respecté entre 60 et 80% (mise en place depuis 2013 sur l'ensemble des spécialités). Ce module Santé et Sécurité au Travail est proposé en 2ème année, animé par une professeure ergonomiste de l'école et un intervenant extérieur de la CARSAT.

##### Prise en compte des dimensions RSE

Dans les rapports de stage de 2ème et 3ème année, il est demandé aux étudiants d'observer les problématiques de responsabilité sociétale et développement durable des entreprises (égalité professionnelle, gestion des déchets, accueil des personnes en situation de handicap...). L'École souhaiterait évoluer vers davantage d'intégrations d'enseignements autour des questions de Santé et Qualité de Vie au Travail mais pointe le manque de moyens pour les développer.

#### 3.5.21.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

Il existe une cellule d'accompagnement des étudiants, des enseignants et du personnel administratif concernant leur situation de travail : problème de stress, mal être, alcool, accident...Elle est gérée au niveau de l'université Grenoble Alpes.

#### 3.5.21.4 Projets encouragés par Elence

Les écoles du réseau POLYTECH ont signé une convention avec l'INRS et la CNAMTS pour renforcer l'enseignement santé et sécurité au travail au sein des écoles du réseau POLYTECH (accompagnement pédagogique, mutualisation des pratiques et des ressources). POLYTECH Grenoble est engagée dans une démarche d'amélioration continue au travers de la certification ISO 9001 qui s'applique à l'ensemble des activités de l'école, pédagogiques ou administratives. C'est un point fort vis à vis des entreprises et des étudiants.

### 3.5.21.5 Contact



Françoise DELPECH

Directrice

[francoise.delpech@univ-grenoble-alpes.fr](mailto:francoise.delpech@univ-grenoble-alpes.fr)

Tél. : 04 76 82 79 02



## 3.5.22 IUP Management – IAE St Etienne Université Jean MONNET St ETIENNE

## 3.5.22.1 Carte d'identité

Environ 100 diplômés en master par an



Type de formation	Spécialité	Niveau
Master Management de Projet	Ce Master en alternance est délivré au sein de l'IAE de Saint-Etienne par le département IUP Management. Il prépare à l'exercice de responsabilités managériales en entreprise dans les différentes fonctions du management : marketing, vente, gestion des ressources humaines, qualité, achats, logistique, etc.	1
Master management du Commerce et de la Distribution	Ce Master en alternance est délivré au sein de l'IAE de Saint-Etienne par le département IUP Management. La formation prépare à l'exercice de responsabilités managériales dans les différents métiers liés au commerce et la distribution multicanale.	1
Master Management des Organisations de Santé	Ce Master en alternance est délivré au sein de l'IAE de Saint-Etienne par le département IUP Management. Il vise à <b>former des dirigeants ou cadres d'établissements sanitaires et sociaux dans les différents domaines du management.</b>	1
Master Management International.	Ce Master est délivré au sein de l'IAE de Saint-Etienne par le département IUP Management. <b>Il prépare à l'exercice de responsabilités managériales dans le cadre du développement international de l'entreprise.</b>	1

## 3.5.22.2 Dispositifs pédagogiques remarquables

Le triptyque performance-santé-qualité de vie au travail est intégré à trois niveaux :

Premier niveau : dans le cadre d'un cours de stratégie destiné à des étudiants et professionnels du Master en management des organisations de la santé.

L'objectif est de donner les compétences aux apprenants pour réaliser un diagnostic dans leur établissement d'alternance :

- *Etre capable de mobiliser un collectif d'acteurs d'entreprise sur le sujet*
- *Etre capable de sensibiliser les participants aux questions S&P*
- *Etre capable de faire émerger un plan de progrès Santé & Performance*
- *La réalisation du diagnostic en établissement se base sur l'usage du guide d'évaluation à l'usage des entreprises « Santé et performance, tous gagnants » [www.santepformance.fr](http://www.santepformance.fr)*

Deuxième niveau : dans le cadre d'une journée de formation à la santé, qualité de vie au travail et performance globale intégrée aux 4 masters.

L'objectif est de sensibiliser les apprenants à l'impact du management sur la qualité de vie au travail (le management pouvant fortement améliorer ou dégrader la SQVTPG) :

- *Etre capable d'identifier des leviers managériaux impactant favorablement la qualité de vie au travail*
- *Etre capable d'identifier des actions managériales contribuant à dégrader la qualité de vie au travail*
- *Etre capable d'échanger sur le travail avec une équipe, sur ce qui fait sens et les valeurs du travail*

Troisième niveau : dans le cadre de séances d'analyse des pratiques managériales programmées dans tous les masters en management en alternance (5 séances par Master par année de formation).

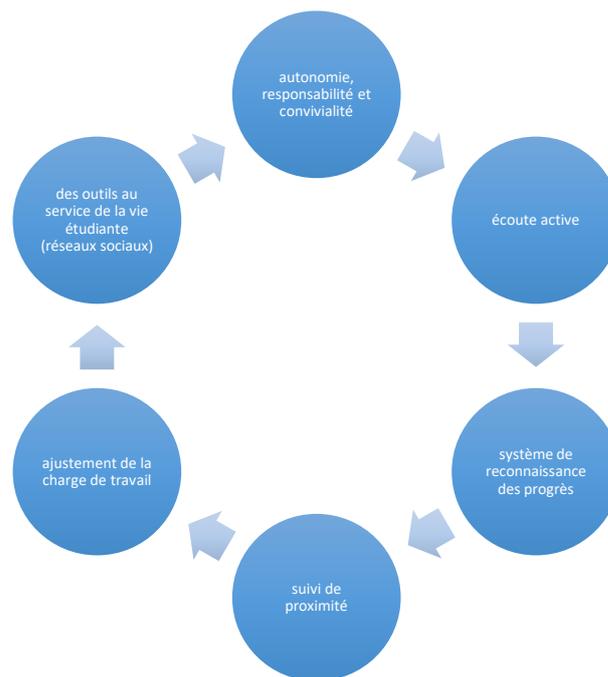
Ces séances en petit groupe (5 étudiants) permettent, en présence d'un enseignant, de mener une démarche réflexive sur les pratiques managériales vécues en entreprise par les étudiants. Elles offrent l'opportunité d'échanger, de construire des représentations du travail, de questionner les leviers et limites du management tel qu'il est expérimenté en analysant des retours d'expériences concrets. Ces séances sont complémentaires aux actions menées en formation, en ce qu'elles constituent un point d'ancrage dans les pratiques des étudiants.

### 3.5.22.3 Autres actions dans le champ SQVT&PG

#### Gouvernance pédagogique

D'autres actions dirigées vers la vie étudiante sont développées ci-dessous. C'est une chose d'enseigner la QVT, s'en est une autre de la pratiquer dans la gouvernance pédagogique.

Plusieurs leviers d'actions sont mobilisés :



#### Vie étudiante

Depuis sa création en 1993, l'IUP Management développe une pédagogie active, reposant sur la professionnalisation des formations et des méthodes d'évaluation. En pratique, cela se traduit par plusieurs domaines d'actions contribuant à la qualité de vie au travail des étudiants et à l'appropriation d'une idée centrale : la qualité de vie au travail des étudiants génère de la performance globale. La SQVTPG enseignée ne doit pas être déconnectée du vécu en formation.

Au-delà des mots et des discours, ci-dessous des exemples concrets d'actions menées dans ce sens :

##### UN SUIVI DE PROXIMITÉ

Les étudiants ne sont pas déconnectés des préoccupations des entreprises, toutes les formations en management sont en alternance. Un suivi de proximité est assuré par l'équipe pédagogique qui anime par des séances d'analyse de la pratique en petit groupe (Un enseignant suit 5 étudiants). Ces séances permettent d'avoir une approche réflexive sur les pratiques managériales vécues par les étudiants.

##### UNE PRISE EN COMPTE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Dans les plannings sont intégrés des temps libres de travail hebdomadaire pour permettre aux étudiants de lisser la charge de travail annuelle.

##### UNE ECOUTE ACTIVE

Les modules de cours sont basés sur une pédagogie active, partagée par les intervenants de l'IUP Management. L'objectif n'est pas de déverser un savoir mais d'échanger avec les étudiants des apports, des outils, des réflexions en lien avec leur pratique professionnelle acquise par l'alternance. Les cours organisés en bloc de compétences permettent de laisser du temps aux intervenants et étudiants pour dialoguer et mener ensemble une réflexion collective.

#### UNE RECONNAISSANCE DES PROGRES

Depuis 5 ans, l'IUP Management mène un projet d'évaluation des compétences appelé SECOMSI (système d'évaluation des compétences et des savoirs à l'IUP Management). L'objectif est de professionnaliser les méthodes d'évaluation en parlant le même langage entre universitaire et professionnels, en évaluant les résultats mais aussi les progrès (compétences plus ou moins acquises) et en préparant au mieux l'insertion professionnelle des étudiants, l'objectif n'étant pas d'avoir 14/20 en stratégie mais de savoir réaliser un état des lieux stratégiques et être force de proposition.

#### DES VALEURS BASEES SUR L'AUTONOMIE, LA RESPONSABILITE ET LA CONVIVIALITE

Depuis sa création, l'IUP inscrit ses pratiques dans 3 valeurs centrales qui arbitrent nos choix pédagogiques : l'autonomie des étudiants, la responsabilité et le tout dans un climat convivial. Pour illustrer ces valeurs, plusieurs événements festifs sont organisés par des étudiants autonomes et responsables (séminaire d'ouverture, gala, remise des diplômes, tables rondes de dirigeants, etc.). C'est par des temps collectifs non pas imposés par la direction mais co-organisés avec les étudiants que ces 3 valeurs prennent sens.

#### DES OUTILS - RESEAUX SOCIAUX - AU SERVICE DE LA VIE ETUDIANTE

Un groupe fermé Facebook « Ecole » permet de collaborer et de communiquer sur les événements, les projets organisés par les étudiants et l'équipe pédagogique tout au long de l'année universitaire. Un groupe fermé Facebook « Alumni » supporte l'animation du réseau des anciens (2500 anciens *lupiens*) et facilite l'organisation de rencontres entre anciens - actuels étudiants de l'IUP, à travers une soirée annuelle « les rencontres de l'IUP » et divers *afterwork* à thème (« Qualité de vie au Travail » / « transformation digitale » / « Entreprenariat » etc ...).

#### 3.5.22.4 Contact



Christelle Bruyère

[christelle.bruyere@univ-st-etienne.fr](mailto:christelle.bruyere@univ-st-etienne.fr)

## 4 Journées collectives B12 : voir épisode 4

## 5 Accompagnement des projets

Le groupe projet s'est mis à disposition des écoles pour des sujets aussi variés que : formation SST ou diagnostic santé-performance pour les étudiants, formation QVT pour les enseignants, projet QVT pour l'établissement ou pour accompagner les entreprises de l'écosystème.

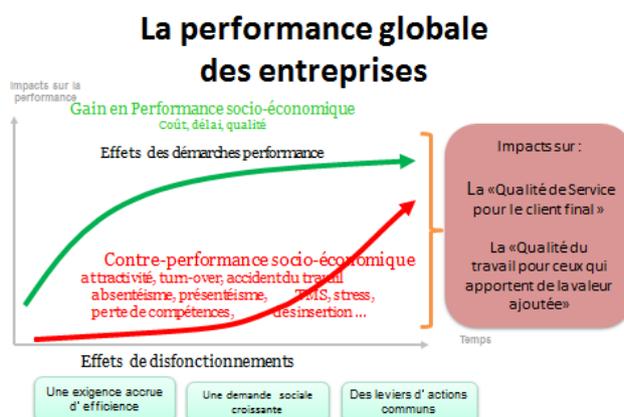
### 5.1 ENTPE

Une action de formation sur le thème de la santé, qualité de vie au travail, sécurité est envisagée auprès des étudiants de 1<sup>ère</sup> année dans le cadre de la préparation à leur stage IMP (insertion en milieu professionnel) et auprès des étudiants de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année dans la perspective de leur stage MSP (mise en situation professionnelle) ou TFE (travail de fin d'étude).

Sur la base d'un cahier des charges et suite à deux rendez-vous de travail il a été décliné de manière opérationnelle une intervention auprès des étudiants sur la base des objectifs pédagogiques et d'une analyse de la demande.

Des apports en contenu et en support pédagogiques ont été proposés par la Carsat pour produire des séquences pédagogiques illustrées.

Approche du sujet :



- entrer par la performance globale ( et non sous l'angle de la sécurité ou d'un autre aspect)
- positionner les étudiants par rapport à leur responsabilité dans futur métier, et non seulement à l'égard de de leur prochain stage

Eléments de contenu :

- Principaux enjeux de la SQVT : vidéo INRS pour une première accroche et quelques éléments fondamentaux d'enjeux <https://www.youtube.com/watch?v=ImIS9TQdPlo> 1h01mn à 1h06mn Est-ce que l'on est performant sur ce chantier (à l'échelle du chantier, des entreprises, socialement ? Pourquoi ?
- Travail des étudiants en petits groupes sur leur représentation de la SQVT : « En quoi, dans vos stages, la non prise en compte de la qualité de vie au travail a été un facteur de contreperformance ? » ; cette question leur aurait été transmise avant la séance ;
- Restitution des petits groupes et échange avec les professionnels et les institutionnels pour élargir la vision ;
- Travail en plénière par les étudiants sur la nouvelle représentation de la SQVT compte tenu de l'échange : Qu'est-ce que vous ajouteriez à votre vision initiale ?

[http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/document\\_PDF\\_a\\_telecharger/depliant%20BTP.pdf](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/depliant%20BTP.pdf)

- Illustration par des professionnels sous forme de réponse à la question : « En quoi la prise en compte de la SQVT vous a permis d'améliorer la performance globale de l'entreprise ? »

- Conclusion- évaluation

### Notions « incontournables » à aborder :

- Les différents niveaux d'action : prévention, protection, réparation
- Les différents modes d'action : actions centrées sur la personne, actions centrées sur l'organisation.

Investir en prévention rapporte !

La santé un enjeu de performance  
(ne pas perdre...)

la santé un levier de performance  
(en bonne santé on travaille mieux...)

La santé un business pour la performance  
(Investir pour gagner...)

1 euro investi dans la prévention rapporte :  
- 2,20 euros par année et par salarié. (AISS)  
- 2,19 euros (3,11 euros pour les - de 20 salariés)  
(OPPBTB)  
- 13 euros (pour les RPS) L'EU-Osha

## 5.2 ESISAR

L'ESISAR et l'APDISAR (structure de développement de l'école, faisant le lien avec les entreprises) ont conduit, depuis 2013, plusieurs actions dans le champ de la prévention des RPS et de la QVT, pour diverses raisons :

- un engagement auprès de Grenoble INP (via l'AGERA et le projet Elence, notamment) à être pilote sur ces questions ;
- des problématiques locales (conditions et charge de travail, craintes liées à des événements du passé comme un déménagement mal vécu, RPS...).

Afin de donner un second souffle à ces projets, l'ESISAR et l'APDISAR ont, en juin et juillet 2017, lancé, avec le support du projet Elence (représenté en l'occurrence par RHEOPOLE) un accompagnement à l'élaboration conjointe d'un diagnostic fédérateur et précisément relié aux différents éléments de la QVT.

L'intervention a pris la forme de :

- huit entretiens semi-directifs ;
- une demi-journée de collaboration réunissant les principaux acteurs.

L'agenda de cette réunion était le suivant :

- Présentation du projet Elence
- Bilan des points communs qui fédèrent
- Inclusion / charte de réunion / boîte à souhaits
- QVT : représentations locales et panorama général
- Analyse par les présents, selon les thèmes QVT transcrits et illustrés sur paperboard



La suite (plan d'action / freins / priorités, etc.) est en cours..



### 5.3 IAE St Etienne

Le volet Santé Performance est intégré à deux niveaux au sein des formations en management de l'IAE de Saint-Etienne (IUP Management) : au niveau des formations en management et au niveau de la vie étudiante.

#### Au sujet des formations en management :

Nous avons progressivement développé la sensibilisation à la SQVTPG : tout d'abord un cours de stratégie a servi d'expérimentation pilote (A.), suite à quoi un déploiement a été mené au sein des 4 formations en management (B.).

#### A. Expérimentation au sein d'un cours de stratégie en 2016 destiné aux futurs dirigeants ou cadres d'établissements sanitaires et sociaux dans les différents domaines du management.

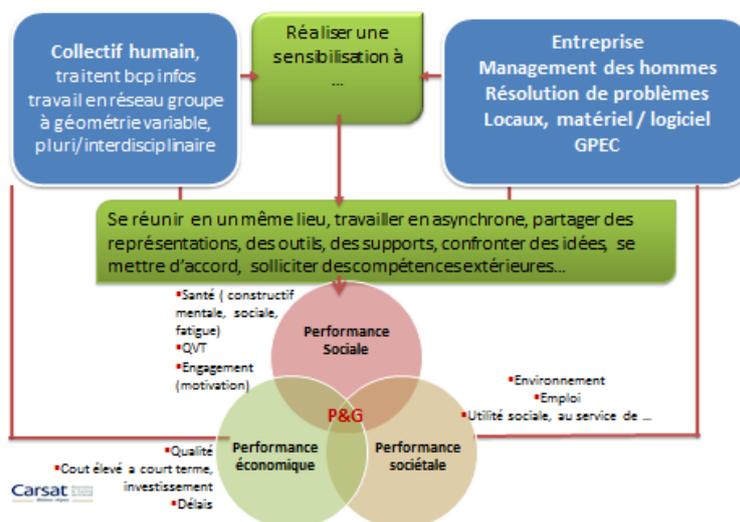
L'objectif est double : concevoir une séquence pédagogique qui permette aux étudiants de formaliser un diagnostic santé-performance dans leur établissement tout en permettant aux enseignants concernés d'évaluer les travaux des étudiants.

L'outil d'analyse associé aux savoirs se base sur *guide d'évaluation à l'usage des entreprises « Santé et performance, tous gagnants »* [www.santepformance.fr](http://www.santepformance.fr)

L'animation pour la première année est réalisée par la Carsat en lien avec l'AGERA avec la volonté de rendre l'école autonome par la suite.

Un premiers temps a consisté en l'apport d'éléments de compréhension entre santé et travail sur la base d'une étude de cas

#### Un système de Travail en dynamique



Puis pour expérimenter l'outil un travail de groupe :

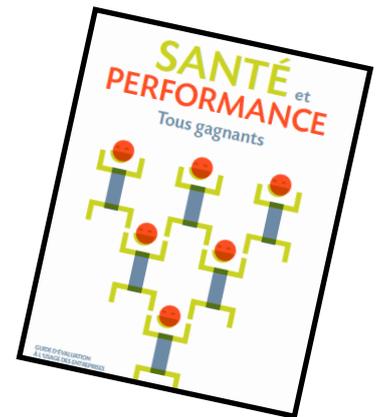
- 1 groupe observateurs : « je note tout ce qui me paraît être important dans la réussite de l'animation »
- 1 groupe qui effectue le diagnostic ; trois grandes parties prenantes : l'étudiant, l'entreprise et les professeurs.

→ « Evaluation du dispositif de formation Master MOS en S&P et proposition de pistes d'amélioration »

Enfin un travail sur le fonctionnement de l'école autour du thème « résolution de problème de l'outil ».

## Diagnostic - Résolution de problèmes

AMÉLIORATION CONTINUE	
1	Il n'existe pas d'organisation méthodique pour identifier et résoudre les problèmes.
2	Il n'existe pas d'organisation méthodique, les problèmes sont identifiés et résolus au coup par coup.
3	Il existe une organisation méthodique pour identifier et résoudre les problèmes. Les causes sont recherchées.
4	Il existe une organisation méthodique pour identifier et résoudre les problèmes, cette organisation fait l'objet de progrès régulier. L'efficacité des actions réalisées est évaluée.



L'ensemble de la séquence est filmé pour permettre une animation en autonomie de l'école

### B. Déploiement du dispositif via une journée de formation à la SQVTPG dans les 4 masters de l'IUP Management destinées à former des futurs managers et dirigeants dans les différents domaines de gestion

Les 4 masters de l'IUP Management comprennent depuis 2017 une journée de formation en lien entre management, QVT et performance. L'objectif est de sensibiliser les étudiants en fin de cursus à l'importance de la QVT pour la performance globale de la future organisation dans laquelle ils œuvreront en tant que manager.

Les modalités pédagogiques reposent sur un apport d'éléments de compréhension entre santé et travail, à la manière de l'intervention menée par la CARSAT. La captation vidéo dans le cadre du cours de stratégie a permis de monter en autonomie un module de cours adapté aux 4 spécialités de management (management international, management de projet, management des organisations de santé et management du commerce et de la distribution).

## 5.4 ISARA-Lyon

Développer la Qualité de Vie au Travail (dont la Santé et Sécurité au Travail – S&ST) dans les pratiques de l'ISARA-Lyon

L'objectif de ce partenariat est, selon 3 axes de travail, de permettre à l'ISARA de :

- développer la QVT – S&ST dans les enseignements de l'ISARA,
- développer les bonnes pratiques de prévention dans l'école ISARA,
- promouvoir la culture QVT – S&ST dans les entreprises agroalimentaires.

### AXE 1 : Intégrer la QVT – S&ST dans les enseignements de l'ISARA

En tenant compte de l'ANI QVT et des actions programmées dans le cadre du groupe de travail national, du référentiel BES&ST de l'INRS, du projet de labellisation CNES&ST, de l'expérimentation lancée sur les formations d'Ingénieur ISARA et de licence Pro MPA :

- Elaborer un référentiel de compétences QVT-S&ST propre au cursus Ingénieur ISARA,
- Inventorier les contenus et modalités d'enseignements de la QVT-S&ST dans les cursus où elle est intégrée dans les référentiels et évaluer leur mise en œuvre,
- Intégrer la QVT-S&ST dans les cursus où elle n'est pas prévue.

### AXE 2 : Développer les bonnes pratiques de prévention dans l'école ISARA

- Réaliser un état des lieux du fonctionnement de l'ISARA-Lyon en matière de prévention des risques professionnels,
- Définir un plan d'actions sur l'organisation QVT-S&ST au sein de l'école.

### AXE 3 : Permettre à l'ISARA-Lyon de promouvoir la QVT-S&ST dans les entreprises agroalimentaires

- Réaliser un état des lieux des pratiques du tutorat en entreprises, dans le cadre des formations en alternance proposées par l'ISARA-Lyon,
- Réaliser un état des lieux des dispositifs mis en place par l'ISARA-Lyon pour assurer le suivi des « jeunes » en entreprises,
- Conseiller et former les entreprises agroalimentaires en matière de QVT-S&ST, après avoir suffisamment capitalisé sur la démarche en interne au travers des Axes 1 et 2.

Un groupe de travail piloté par le directeur de l'ISARA avec la participation de la Carsat et de l'ANACT a permis de définir les compétences attendues.

Les enseignants ont positionné les temps de montée en compétence tout au long du cursus en intégrant les temps en entreprise. Une grille d'évaluation a été conçue.

Les enseignants en charge du suivi et de l'évaluation des stages ont été formés par un binôme d'enseignant ISARA et un formateur Carsat.

Une sensibilisation et un accompagnement dans le champ RPS et QVT a été réalisé par un psychologue du travail Carsat.

## 5.5 ECAM Lyon

Accompagnement dans le processus de labellisation CNES&ST

Cet accompagnement est la poursuite d'une précédente action menée avec la Carsat et L'INRS qui a notamment consisté à former un groupe d'enseignants et intervenants à la mise en œuvre du référentiel BES&ST.

Référentiel BES&ST de compétences en santé et sécurité au travail		
APTITUDES	COMPÉTENCES	SAVOIRS ASSOCIÉS
Repérer dans l'entreprise les enjeux humains, sociaux, économiques et juridiques de la S&ST	Participer à l'observation de la santé et de la sécurité dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définitions des AT et MP</li> <li>- Gestion du risque, qualification et réparation</li> <li>- Coûts directs et indirects</li> <li>- Statistiques nationales et régionales de la profession</li> <li>- Document unique</li> <li>- Observatoire de la santé au travail</li> <li>- Sources d'information</li> </ul>
	Se référer au cadre réglementaire et normatif qui s'applique à l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directives, réglementation, normes, bonnes pratiques</li> <li>- Principes généraux de prévention et principe de précaution</li> <li>- Responsabilités civiles et pénales</li> <li>- Délégation de pouvoir</li> </ul>
	Communiquer avec les acteurs de prévention internes et externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rôles et missions des principaux acteurs en prévention</li> <li>- Travailler en pluridisciplinarité</li> </ul>
Intégrer la S&ST dans la gestion de ses activités et la conduite de ses projets	Identifier les dangers et les situations de travail dangereuses existantes et futures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance des différents dangers et sources de dangers dans l'entreprise ainsi que des dommages pour la santé</li> <li>- Analyse du travail avec les opérateurs (accus entre travail présent et risqué)</li> <li>- Analyse d'un accident ou d'un incident (notion de multicausalité)</li> </ul>
	Évaluer les risques d'accident et d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances des critères d'évaluation (fréquence, gravité, exposition)</li> <li>- Cartographie des risques</li> <li>- Analyse des alertes</li> <li>- Connaissances des facteurs de risques psychoaociaux</li> </ul>
	Supprimer et réduire les risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principes généraux de prévention</li> <li>- Choix, mise en œuvre et évaluation des mesures de prévention tant en conception qu'en correction</li> <li>- Motivation de ses collaborateurs</li> <li>- Analyse et maîtrise des expositions</li> </ul>
Contribuer au management de la S&ST dans l'entreprise	Mettre en pratique une démarche de prévention des risques professionnels en cohérence avec le management de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmes de santé</li> <li>- Approches pluridisciplinaires</li> <li>- Définition des objectifs de prévention</li> <li>- Approches participatives</li> <li>- Repérage des bonnes pratiques</li> </ul>
	Participer à l'amélioration du système de management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Système de management de la sécurité</li> <li>- Gestion des crises</li> <li>- Approche QSE</li> <li>- Système de management intégré</li> <li>- Accompagner les changements</li> <li>- Anticiper les conséquences des décisions</li> <li>- Plan de formation continue en S&amp;ST</li> </ul>



L'ECAM a procédé à l'opérationnalisation de ces apports de compétence en les répartissant sur les 3 ans de formation et en les intégrant dans différentes matières.

L'ECAM a souhaité rendre visible et faire reconnaître cet atout dans ses enseignements. La Carsat est intervenue pour expliciter les attentes du label CNES&ST et les conseiller dans la constitution du dossier de labellisation.

L'ECAM a fait partie des toutes premières écoles labellisées nationalement et la première régionalement.

### ECAM Lyon - Label du CNES&ST - YouTube



<https://www.youtube.com/watch?v=6r0AYQX9aDI>

15 nov. 2016 - Ajouté par INRSFrance

ECAM Lyon - Label du CNES&ST ... intégration du référentiel BES&ST dans les enseignements, pédagogie ...

6 Éléments de réflexion prospectifs : voir épisode 5

7 Suggestions et ouvertures : voir épisode 5

8 Annexes

8.1 Plaquette Elence : voir épisode 1

8.2 Accord National Interprofessionnel : EXTRAIT ; voir épisode 1

8.3 Plaquette B12 : voir épisode 1



## 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*





## Financiers et porteurs du projet Élence



**DIRECCTE** Auvergne-Rhône-Alp  
Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation,  
de la Concurrence, du Travail et de l'Énergie

**La Région**  
Auvergne-Rhône-Alpes



**Carsat** Retraite  
de Santé  
du Travail  
Rhône-Alpes



**l'Assurance  
Maladie**  
RISQUES PROFESSIONNELS

**Aract**  
AUVERGNE - RHÔNE-ALPES

**ECAM** agera  
GRADUATE SCHOOL OF ENGINEERING  
ALLIANCE  
DES UNIVERSITÉS ET DES  
GRANDS ÉTABLISSEMENTS  
D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

**thesame**  
TECH & INNOVATION