

Objectifs pédagogiques

Apprendre à communiquer sur ses missions en HSE-QSE et faire adhérer le personnel aux actions à mettre en œuvre.

La présente formation propose une boîte à outils complète, pragmatiques et ciblés, faciles à acquérir, immédiatement exploitables pour une mise en œuvre quotidienne. Largement inspirés des pratiques des formateurs et consultants, ils se traduisent par un apport théorique concret et surtout par des fiches méthodologiques permettant de développer aisément des techniques pédagogiques (participatives et interactives) et des techniques de communication (communication managériale, création de supports et leurs modes de diffusion et d'information). Il ne s'agit pas faire table rase des acquis et de l'existant, mais au contraire de les valoriser et d'acquérir les supports permettant de « transformer l'essai.»

A l'issue de la formation, les participants devront être capables :

- de communiquer efficacement les actions HSE-QSE,
- de mettre en œuvre une logique de communication,
- de créer des supports de communication HSE-QSE,
- de développer le rôle de l'encadrement de proximité dans ses actions HSE-QSE,
- d'améliorer l'adhésion du personnel par une meilleure communication interne :
- pratique des gestes sûrs, pratique des éco-gestes, remontée des dysfonctionnements, respect des consignes, etc.,
- de faire prendre conscience à l'encadrement de proximité de l'indispensable l'exemplarité,
- de favoriser l'implication et la motivation du personnel par la communication.

Public

- animateurs, responsables ou futurs responsables HSE.
- **Pré-requis** : Avoir en charge des missions en Hygiène-Sécurité-Environnement

Durée

- 1 + 1 jour (7h00 + 7h00)

Programme de formation

- Recueil des attentes et des objectifs opérationnelles du participant.
- Mise en perspective des attentes individuelles avec les objectifs de la formation.
- Prise en compte des expériences du participant :
 - ⊙ ses méthodes, ses outils,...
 - ⊙ ses réussites, « ses échecs »,
- Positionnement et détermination des objectifs opérationnels à mettre en œuvre.

Prise en main de la boîte à outils et des fiches méthodologiques

A partir d'un ou plusieurs thèmes en QSE, au regard du positionnement effectué par le formateur précédemment, le participant mettra en œuvre les outils et fiches correspondantes.

Exemples des outils et fiches les plus couramment utilisées :

- fiches n°3 et 4 : définir une situation initiale et finale, déterminer un objectif opérationnel et un objectif pédagogique.

- fiches n° 22 et 23 : qu'est-ce qui pousse un adulte à apprendre et à comprendre? Qu'est-ce qu'une motivation?
- fiches n°41 et 42 : Qu'est-ce que faciliter ? Qu'est-ce que réguler ?
- fiches n° 45 à 48 : construire un support, un document,...
- fiche n° 51 : comment s'exprimer clairement?
- fiches n° 89 à 94 : vérifier, évaluer l'information diffusée, « éviter les pertes de charges », le feed-back.
- Techniques d'animation d'une réunion : méthode du TOP (thèmes, objectifs, programme);
- Les typologies de réunions : d'information, de concertation, de production,...
- La méthode « RDT » pour développer un axe de motivation personnel des collaborateurs...

Mises en situations

- Choix d'une thématique QSE (cas réel ou pédagogique).
- Préparation des informations ou des consignes à diffuser.
- Choix du mode de communication : typologie de réunion, écrit, affichage...
- Ciblage des personnels concernés.
- Choix de la technique pédagogique à mettre en œuvre.
- Préparation et formalisation de l'intervention.
- Mises en situations de simulation : le formateur joue le rôle du collaborateur qu'il faut motiver, impliquer et responsabiliser.

Méthodes et moyens Pédagogiques

Formation théorique en salle suivie d'exercices pratiques de mises en situations en fonction des cas de chacun.

Options :

- Identifier avec l'animateur les difficultés que vous rencontrez avec vos équipes.
- Construire avec l'animateur un plan d'action, individuel et collectif, pour vous permettre de mener avec succès vos actions de prévention.

Modalités d'évaluation et de suivi

Évaluation de la pratique par le formateur sur la base d'une grille d'observations.

Analyse de la pratique avec l'intéressé.

- Mise en situation pratique devant un petit groupe de collaborateurs (durée : 2 à 3 heures maximum).

Évaluation de la pratique par le formateur sur la base d'une grille d'observations.

Analyse de la pratique avec l'intéressé, le formateur et les participants (feed-back).

- Apports théoriques complémentaires et éventuelles remédiations
- Bilan et synthèse de la formation.

- **L'organisme de formation éditera une attestation de formation.**