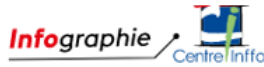


©Activolog et la demande des salariés en termes de formation

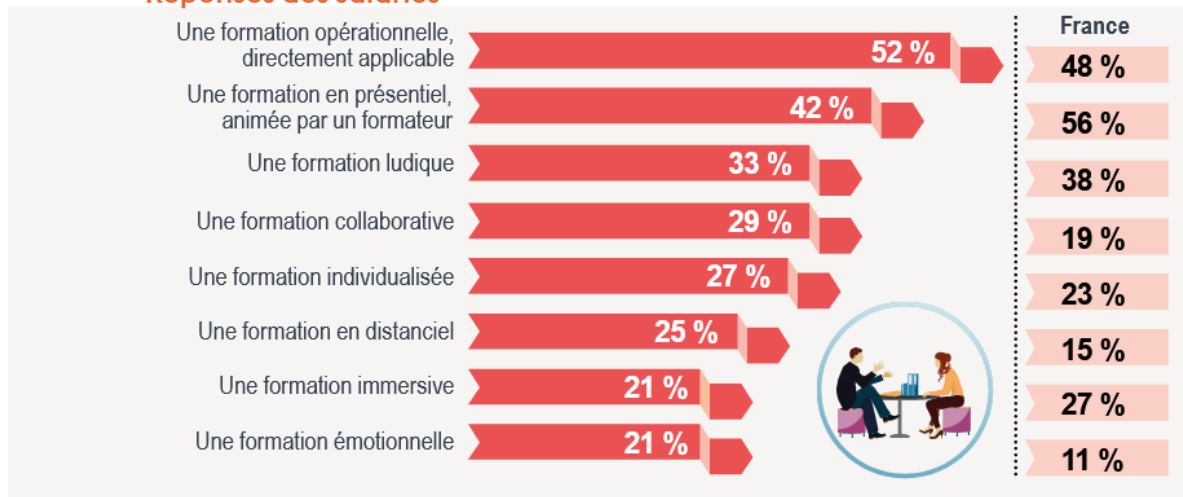
Suite à l'enquête de la #Cegos publiée sur #Centre Inffo n°1063-1er-au-14-novembre-2023



Source : www.cegos.fr/ressources/enquetes

LES SALARIÉS DEMANDENT DES FORMATIONS OPÉRATIONNELLES ET "JUSTE À TEMPS"

Réponses des salariés



Les propos entre guillemets correspondent à l'évaluation d'une seule session.

Par ordre décroissant d'importance pour la France.

1. Formation en présentiel animée par un formateur

Les sessions Activolog se déroulent uniquement en présentiel. Le formateur/animateur/médiateur est particulièrement présent puisque les groupes sont constitués de 6 à 9 participants afin que les échanges soient réels.

Ce que j'ai particulièrement apprécié

- « *le formateur* »

2. Une formation opérationnelle directement applicable

A la suite de chaque exercice un point est effectué afin d'envisager les relations avec les tâches quotidiennes

Ce que j'ai appris, que je vais mettre en pratique

- « *des méthodes à essayer*
- *sécurité, consignes, les règles d'hygiène.*
- *une nouvelle façon de régler les différents problèmes que l'on rencontre dans le travail, même dans la vie*
- *appliquer les infos* »

3. Une formation ludique

Marcel Chazot, l'auteur, a élaboré ses fiches en confrontant leur contenu avec des groupes, en les ajustant et en les parsemant « des peaux de bananes » ou « pièges à biais cognitif ».

Ce que j'ai particulièrement apprécié

- *« faire des exercices casse-tête*
- *j'étais curieuse »*

4. Une formation individualisée

Le fait d'être en petit groupe permet à l'animateur de proposer des axes de travail en fonction de la réaction des participants.

Le choix même des exercices et de la progression se détermine en fonction du groupe mais aussi de demandes particulières d'un participant. Il est de la dynamique « d'embarquer » le groupe sur une demande ou proposition connexe aux support Activolog.

Ce que j'ai appris, que je vais mettre en pratique

- *« être plus ordonné(e)*
- *une nouvelle façon de régler les différents problèmes que l'on rencontre dans le travail, même dans la vie. »*

5. Une formation collaborative

Les démarches dites pour « apprendre à apprendre » et « à transmettre » se fondent sur le conflit cognitif et socio-cognitif. C'est le travail de groupe, de confrontations de ses propositions et de la prise en compte de celle des autres qui est au cœur même de ces formations. La co-construction et le co-développement y sont constants

Ce que j'ai appris, que je vais mettre en pratique

- *« à travailler en équipe*
- *être plus à l'écoute*
- *écouter les collègues, savoir se taire quand j'ai raison. »*
-

Ce que j'ai particulièrement apprécié

- *« travailler en groupe »*

6. Une formation immersive

Les rapports, les liens entre la vie professionnelle, voire privée, et les exercices s'intègrent à la démarche

Ce que j'ai appris, que je vais mettre en pratique

- *« une nouvelle façon de régler les différents problèmes que l'on rencontre dans le travail. »*

7. Une formation émotionnelle

L'appropriation des outils qui sont élaborés par le groupe ou individuellement par les participants passe par une remise en question, un travail sur ses habitudes, ses a priori. Les rapprochements entre le contenu d'un exercice et la vie tant privée que professionnelle n'est pas neutre sur le plan émotionnel. Le climat de confiance nécessaire à la bonne dynamique

permet à chacun de s'exprimer, de dépasser ses craintes, d'effectuer en plus du travail cognitif un travail de reprise de confiance en soi.

Ce que j'ai particulièrement apprécié

- ***« j'ai apprécié l'ensemble des cours qui m'ont permis d'avoir plus confiance en moi pour continuer dans ma vie. »***

Ce que j'ai appris, que je vais mettre en pratique

- ***« être moins agressif »***

Jean-Louis Vincent, le 23 novembre 2023