PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

EMOTIONS ET PRÉVENTION

Une nouvelle production collaborative

Année 2022

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

En partenariat avec Préventica SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL depuis 2018

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Vous avez dit FAP ?

Née en 2013 pour valoriser les acteurs de la prévention des risques professionnels auprès des représentants de l'Etat, et assurer l'animation et la promotion de réflexions collaboratives, la Fédération des Acteurs de la Prévention (FAP) est devenue aujourd'hui un véritable think tank. La vocation des « Fapiens » est de faire progresser la prévention et la santé au travail, en faisant bouger les lignes, et en ouvrant des travaux et des échanges sur des sujets nouveaux, ou actuels, pour les revisiter.
En partenariat avec Préventica, la FAP anime ses désormais bien connus « Prevhackthons » (Hackathons* de la prévention) au moins deux fois par an à l'occasion des salons. Le prochain Prevhackthon aura lieu à Paris le 24 mai 2023.

Vous avez dit Prevhackthon ?

Les Prevhackthons sont des moments d'intelligence collective, animés et facilités par des membres de la FAP, où bonne humeur, convivialité et bienveillance, accompagnent le travail assidu, durant quelques heures, de participants venant d'horizons variés (dirigeants, managers, RH, représentants du service HSE, médecins du travail, représentants du personnel, consultants, experts de terrain, étudiants, et plus encore…) pour un partage de leurs questionnements, expériences, connaissances ou lacunes, sur le sujet du jour. L'objectif est que chacun(e) des participants s'enrichisse, et jusqu'à présent il a toujours été atteint !
Un autre objectif, atteint tout autant, est que les « productions » des Prevhackthons fournissent une quantité et une qualité de « matière » pour alimenter et faire progresser les travaux de la FAP.

2022 : une année Emotions et Prévention !

Nous savons que la réflexion et la conduite de l'action humaine dépendent de manière importante des émotions que nous ressentons, or ni les textes réglementaires, ni les travaux techniques, ni la culture dans laquelle nous vivons n'accordent de place significative aux liens entre émotions et prévention.
Nous avons donc décidé en 2021 d'engager des travaux pour :
•Mieux comprendre les liens généraux entre émotions et prévention,
•Identifier et explorer en faisant un focus sur certaines thématiques spécifiques portant sur la place des émotions dans la construction ou dans le développement de la prévention, de la santé ou de la sécurité au travail,
•Engager, par des membres de la FAP (« Fapiens » pour les intimes), ou avec des partenaires, associés à la démarche de la FAP, des expérimentations, en vue d'améliorer la prévention par une meilleure prise en compte des émotions.

**Hackathon : format de créativité, issu du monde de l'informatique, où des équipes pluridisciplinaires doivent prototyper une solution dans un temps contraint.*

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Le déroulement du projet

Début 2021, un groupe de Fapiens se constitue pour donner vie au projet. Les séances de travail nous apprennent surtout (on s'en doutait) que le sujet est immense, et qu'il va falloir convoquer l'intelligence collective pour l'ouvrir au mieux, puis faire des focus sur des thématiques inspirantes, et qui puissent avoir des applications opérationnelles.

Ça tombe bien, pour ce genre de défi il y a les Prevhackthons ! Nous en avons réalisé trois sur le sujet : à Paris (décembre 2021, 35 participants) et à Nantes (mai 2022, 20 participants), c'est la méthode du *Forum ouvert* qui a permis de faire émerger des problématiques à creuser. 10 problématiques pour Paris, 6 pour Nantes. Cette « matière première » nous a permis d'élire 5 problématiques, qui nous ont paru les plus inspirantes et significatives. C'est le Prevhackthon de Lyon (septembre 2022, 25 participants), animé avec la méthode *World Café*, qui a permis d'approfondir ces 5 problématiques, qui sont :

- **Analyse d'accident & émotions** : Comment améliorer la compréhension des causes d'accidents avec le repérage et l'analyse des émotions des acteurs directs et indirects ?

- **Evaluation des risques & émotions** : En quoi les émotions des évaluateurs impactent-elles la perception des risques et la prise de risque dans une situation donnée ? Est-ce que j'évalue un risque de la même manière si j'ai moi-même vécu un accident en rapport ? Est-ce que j'évalue avec la même perception si mon fils travaille dans l'équipe évaluée ?

- **Préparation d'une action de prévention & émotions** : Comment construire un "baromètre" permettant d'évaluer les ressentis des destinataires d'une action ou d'une campagne collective de prévention pour favoriser sa réussite ?

- **Management, QVT & émotions** : Comment construire un outil de "météo intérieure" pour soutenir les managers dans leur santé au travail et dans leur management, en prenant en compte leurs émotions et celles de leur équipe ?

- **Formation prévention & émotions** : Comment former l'ensemble des acteurs d'une organisation (managers, RH, préventeurs, salariés/agents ...) à comprendre et exploiter les ressources émotionnelles pour une meilleure santé sécurité au travail ?

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Vous allez découvrir dans la suite 5 fiches récolte. Elles ont été rédigées par les animateurs-facilitateurs des ateliers dédiés à chacune des 5 thématiques ci-dessus, à partir des productions des participants du Prevhackthon de Lyon.

Ces documents n'ont pas d'autre ambition que de partager nos travaux, au sein de la FAP en premier lieu, et également plus largement, le but étant d'inspirer, d'éveiller l'envie d'expérimenter, de tester les pratiques suggérées, et peut être d'autres, pour défricher le sujet de la prise en compte des émotions au service de la prévention des risques, bien trop peu exploré aujourd'hui sur le plan opérationnel.

Terminons sur ce qui est pour nous une grande satisfaction : d'ores et déjà, des acteurs du monde de l'entreprise ont testé certaines de ces pratiques, et quelques autres nous ont indiqué vouloir le faire prochainement.

Contactez la FAP si vous souhaitez les imiter !

communication@federation-prevention.com

www.federation-prevention.com

Fédération des Acteurs de la Prévention FAP - YouTube

Fédération des acteurs de la prévention (FAP) : Présentation | LinkedIn

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

ATELIER : FORMATION PRÉVENTION ET EMOTIONS

Comment prendre en compte l'impact des émotions dans les formations de prévention ?

En quoi la prise en compte des émotions dans la prévention impacte-elle le plan de formation ?

Comment identifier les besoins au sein des équipes sur cette thématique ?

Comment créer un plan de formation qui intègre l'impact des émotions ?

Contexte

Les formations sur les thématiques Santé Sécurité sont très souvent perçues et diffusées comme étant des obligations réglementaires. Par conséquent, celles-ci sont souvent imposées aux salariés sans prendre en compte leur perception des choses et leur état émotionnel du moment pour appréhender la formation de façon constructive et utile.
Exemples : imposer une formation SST à une personne qui a peur et bloque lorsqu'elle est en situation de stress, imposer une formation sur la prévention du matériel alors que l'équipe réclame depuis longtemps des ressources et du nouveau matériel, imposer une formation sur les risques psychosociaux alors que la société est au plus mal et qu'un plan social s'annonce…
Bref des situations que chaque entreprise est susceptible de vivre mais lors desquelles la question des émotions ressenties par les équipes ne se pose pas alors que l'impact sur la qualité et la pertinence du plan de formation est énorme.

FORMATION PREVENTION & EMOTIONS

En un coup d'œil

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

OBJECTIFS

L'outil présenté (l'entretien professionnel individuel enrichi) a pour buts de

- Rendre plus efficientes les actions de formation.
- Obtenir des retours sur investissement avec un plan de formation impactant
- Rendre les formations dites « obligatoires » émotionnellement intéressantes
- Avoir un sentiment de bénéfice partagé entre le service formation, le manager

FCS (facteurs clés de succès)

- Réaliser un entretien préalable à chaque formation
- Communication plus importante sur le plan de formation, les raisons du choix des formations, le programme des formations
- Des managers impliqués (relation de confiance)
- Un lien entre les services opérationnels et service formation primordial.
- Casser les codes de la formation.

MODALITES

- Ecoute – Entretien préalable à la formation
- Echanges
- Utiliser une météo intérieure pendant toutes les phases de la formation
- « Vendre » les formations en interne
- Faire du Marketing autour de la formation
- En amont : créer le « parcours de la formation » avec qui fait quoi en mode gestion de projets
- Evaluation sur chaque phase.

PUBLICS

Toute personne susceptible de suivre, gérer, prescrire ou animer une formation.

ECUEILS

- Faire naitre des émotions inadaptées en créant un process de formation complexe
- Un formateur ne prenant pas en compte les émotions du groupe
- Des formations inadaptées en terme de timing et de durée
- Des formations qui n'ont pas de sens pour le formé et/ou le formateur et/ou le manager.

RESSOURCES

Afin de travailler de façon efficiente sur le sujet, il est opportun de mobiliser les ressources suivantes :

- Service RH et/ou formation
- Formateur expérimenté
- Le prescripteur de la formation

Ne pas négliger le temps de toutes les étapes et donc d'évaluer la durée du process complet de la formation.

Formation & Prévention

Objectifs de l'Entretien Individuel Enrichi

CRÉER UN **ENTRETIEN PROFESSIONNEL INDIVIDUEL ENRICHI :**

L'objectif de l'atelier était de pouvoir utiliser et optimiser des éléments déjà existants au sein de l'entreprise sans créer une nouvelle exigence.
Le constat du groupe de réflexion a été que certains entretiens existant au sein des structures permettaient d'identifier les besoins en formation.
Quid de l'efficacité de ces entretiens et de la pertinence des échanges sur les sujets des formations.

L'objectif de l'atelier s'est donc tourné de façon naturelle sur l'optimisation de l'entretien professionnel individuel afin de:

- Faire le point sur l'état émotionnel de la personne
- Identifier le parcours de formation le plus adapté à la personne ciblée.

Formation & Prévention

Publics concernés et prescripteurs

Certaines ressources sont identifiées comme clés pour le succès de l'entretien.

- Le Manager
L'entretien se faisant entre le Manager et son salarié, le manager est un acteur prépondérant dans l'outil et peut-être prescripteur de la formation.
A noter que l'entretien peut-être déclenché également par le salarié.

- Le service des Ressources Humaines et/ou le service Formation
Il est Important que le service RH et/ou le service « formation » soit dans la boucle afin de faire le lien avec le parcours de formation déjà réalisé par le salarié/ce qui est prévu/ce qui peut-être prévu….

Il a été remonté que le service RH/formation dans les grandes structures communique insuffisamment avec les encadrants et salariés durant ces phases d'entretiens sur les possibilités de formation.

Formation & Prévention

Facteurs clés de succès

Certains facteurs clés ont déjà été cités plus haut mais afin de faciliter la mise en œuvre de cette réflexion il est indispensable de :

- **Avoir un processus strict et clair** des modalités d'entretien individuel (Qui, Quand, Comment, Formalisation,…)
- **Former les managers** à la réalisation des entretiens et à la gestion des émotions.

Il a été noté que les entretiens individuels sont en place dans de nombreuses structures, pour autant, les process de réalisation ne sont pas toujours clairs et respectés. De plus, l'exercice n'étant pas toujours simple, il y a très peu de formation menée sur la réalisation de ces entretiens et la façon d'aborder les choses. Cet exercice est alors une épreuve émotionnelle pour certains managers qui ne sont pas dans de bonnes dispositions pour accueillir leurs salariés et être en écoute active.

Formation & Prévention

Ecueils à éviter

- **Imposer la gestion des émotions**. Un manager et/ou un salarié qui ne souhaite pas évoquer ses émotions au travers d'un positionnement lors de l'entretien.

- **Ne pas tenir compte de l'histoire du collectif.** Quels sont les « flops » quasiment garantis, compte tenu d'expériences passées avec certaines formations ?

- **Ne pas accepter les différents besoins de formation**. Être à l'écoute c'est ne pas juger et accepter que certaines personnes évoquent un certain besoin. Ne pas confondre besoins et attentes.

- **Vouloir utiliser les émotions dans un autre contexte**. Il est impératif que l' entretien individuel enrichi reste confidentiel et ne soit pas utilisé à des fins de représailles. Le système étant basé sur de la confiance, de la bienveillance et de l'amélioration continue.

Formation & Prévention

Modalités, description de l'outil imaginé

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Les participants de l'atelier ont imaginé un **Entretien Individuel Enrichi**

Cet entretien individuel permettant de faire le point sur l'état émotionnel de la personne et par conséquent de ses besoins et envies concernant les formations NE DOIT PAS ÊTRE UN OUTIL SUPPLEMENTAIRE.

Il est ressorti comme important de souligner que:

- La gestion des formations des salariés doit obligatoirement passer par le Manager
- Prendre en compte les émotions des personnes pour définir un choix d'action de formation est un acte managérial
- Il existe des moments clés dans l'entreprise pour faire un bilan avec son salarié et identifier les besoins et attentes : L'entretien individuel annuel
- Un outil de plus NON mais l'utilisation des outils à disposition de façon plus efficace OUI.

Par conséquent le choix s'est porté sur l'intégration dans l'entretien (de façon écrite mais également verbale) d'un point sur les émotions (Statut/état) du type Radar des émotions sur chacun des items de l'entretien existant.

Ainsi à la fois le manager et le salarié peuvent se positionner sur les différents items et pas seulement sur un aspect purement « compétences ».

Formation & Prévention

Capitaliser dans un but d'amélioration continue

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

L'atelier s'est posé la question de comment capitaliser la pratique et utiliser les retours d'expérience dans un but d'amélioration continue ?

La réflexion a abouti sur:
- La mise en œuvre de la prise en compte de l'état émotionnel doit s'étendre à tous les entretiens, échanges, points...

- Les retours d'expériences doivent se faire à différents niveaux:

- Les managers

Comment ont-ils vécu les entretiens avec leurs salariés ? La prise en compte des émotions a-t-elle changé leur choix et décision quant à la formation ? Ont-ils à leur tour changé de demandes vis-à-vis de la formation ?

- Les IRP

Ont-ils eu des retours de la part des salariés ? L'approche « Emotions » apporte-t-elle plus d'échanges constructifs ?

- Le service Ressources Humaines et/ou Formation

Les demandes sont-elles différentes ? Est-ce que cela optimise le plan de formation ? Est-ce que cela complique la gestion des formations ou l'inverse ?

Idées :

- Réaliser une enquête suite à la mise en œuvre des entretiens après chaque formation sur le choix de la formation et sur l'avis quant à la prise en compte des émotions dans le choix de la formation.
- Suivre des statistiques sur l'absentéisme aux formations et la satisfaction suite à la formation.

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

ATELIER : ANALYSE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Comment améliorer la compréhension des causes d'accidents en intégrant le repérage et l'analyse des émotions des acteurs directs et indirects ?

En quoi les émotions de l'accidenté participent à la survenue d'un accident ? En quoi les émotions d'acteurs indirects participent à la survenue d'un accident ?

Exemple de contexte

Les outils traditionnels d'analyse (arbre des causes notamment) s'attachent uniquement aux faits. Les émotions des acteurs aux instants précédents un accident sont très peu prises en compte, encore moins analysées. Or, on sait qu'elles prennent une part importante mais on ne sait pas comment les faire apparaître dans les analyses, évaluer leur rôle, et comment les intégrer dans le plan d'actions pour favoriser la prévention des accidents.

"Cet exemple dans une société de BTP : On a eu un grave accident de levage mardi dernier, une personne a été heurtée à la tête en passant à proximité de la charge en cours de levage. Elle est dans le coma.

En discutant avec les personnes concernées, le manœuvre qui a guidé la grue ne savait pas le faire mais n'a pas osé le dire, de peur de passer pour un incompétent, le grutier était très énervé (comme il l'est souvent), les chefs étaient dépassés, très stressés par le retard, le conducteur croulait sous le travail. Le directeur de projet, qui sait pourtant que ses équipes sont trop sous tension, n'a pas osé dire non à son client pour sa demande de modification tardive et a mis tout le monde encore plus dans le jus."

Analyse des accidents de travail

En un coup d'œil

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

OBJECTIFS

Déterminer et analyser l'état émotionnel de la victime en amont de l'accident afin de d'en évaluer l'impact sur la survenue de l'accident
Analyser la cause de l'apparition de cet état émotionnel pour identifier des pistes d'amélioration dans l'entreprise

PUBLICS

Les différents acteurs réalisant l'analyse de l'accident (victime, témoins, responsable HSE, représentant CSE, représentant direction, …).
Recours possibles en sus : Médecin du travail, psychologue, ergonome…

FCS (facteurs clés de succès)

- Former et sensibiliser les acteurs de l'analyse à la prise en compte des émotions (caractériser, déterminer les facteurs déclenchants et les réactions…)
- S'assurer du respect de la méthodologie d'analyse (arbre des causes, 5 « pourquoi », ITAMAMI, QQOQCP, …)
- Faciliter l'expression des émotions en entreprises par l'utilisation d'outils et de rituels en dehors de l'analyse des AT

ECUEILS

- Eviter de focaliser sur l'émotion avec les dérives possibles du type « ne prendre en compte que le facteur humain » et risquer d'occulter des causes racines (organisationnelles par ex).

- Détecter la bonne émotion (distorsion du souvenir / mémoire).

MODALITES

Un process de type arbre des causes avec introduction d'un « fait » correspondant à l'état émotionnel. Recherche des causes de cet état émotionnel, et des conséquences de cet état émotionnel dans la « construction » de l'accident du travail.

POUR ALLER + LOIN

Voir nos propositions de ressources à la fin de la fiche-récolte.

Analyse des accidents de travail

Objectifs de l'outil imaginé

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Prendre en compte les émotions dans l'analyse des accidents de travail

Le constat à l'origine de cet atelier est que dans l'entreprise, les émotions n'ont que peu de place et sont rarement prises en compte, encore moins lorsqu'il s'agit d'analyser le rôle qu'elles ont pu jouer dans la survenue d'un accident.
Pourtant, nous savons, grâce à nos expériences et aux neurosciences, que nos actes, nos décisions, sont régis en premier lieu par nos émotions. Il est donc crucial de décrypter en quoi nos émotions peuvent influencer la prévention, et envisager comment celles-ci pourraient être un levier ou un frein au service de la santé et de la sécurité au travail.

L'outil présenté a donc pour but d'intégrer les émotions dans l'analyse d'un accident de travail. Ainsi déterminer et analyser l'état émotionnel de la victime en amont de l'accident afin de d'évaluer l'impact éventuel de cet état émotionnel sur la survenue de l'accident, et avec comme objectif complémentaire d'analyser les causes (organisationnelles, techniques, humaines/relationnelles) de l'apparition de cet état émotionnel.

L'enjeu ici est d'intégrer l'émotion comme un fait indissociable de l'analyse de l'accident, et ainsi pouvoir déterminer des actions pour mieux anticiper et agir sur la survenue et les conséquences d'un état émotionnel dans la genèse d'un accident de travail.

Analyse des accidents de travail

Publics concernés et prescripteurs

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Comme pour toute analyse d'accident de travail, il est recommandé de constituer, le plus tôt possible après la survenue de l'accident, un groupe d'analyse qui aura pour mission de collecter les informations liées à l'accident, d'identifier ses causes et de proposer des actions correctives. L'essentiel est que la démarche d'analyse ne soit pas menée par une seule personne.

Selon la taille de l'entreprise et les enjeux de l'accident, le groupe est constitué a minima de l'employeur ou d'un représentant qu'il a désigné, et d'un membre des instances représentatives du personnel (siégeant au CSE quand il existe). Il peut être complété d'un préventeur, d'un autre membre des instances représentatives du personnel, de membres de l'encadrement, de salariés ayant une bonne connaissance de l'activité, de témoins de l'accident, et si cela est possible la victime.

Analyse des accidents de travail

Facteurs clés de succès

- **Définir une feuille de route pour engager la démarche et formaliser le processus.**

La démarche est novatrice, elle doit donc être bien appréhendée et comprise en amont de sa mise en œuvre. C'est d'ailleurs là un premier exercice de communication d'une action de prévention !

- **Former et sensibiliser les acteurs de l'analyse**

Cette formation doit inclure à la prise en compte des émotions (caractériser, déterminer les facteurs déclenchants et les réactions…), mais également comment intégrer le « fait - état émotionnel » dans l'arbre des causes avec l'analyse de ses causes et de ses conséquences.

- **S'assurer du respect de la méthodologie d'analyse**

Ce n'est pas parce que l'on modifie la méthodologie de l'arbre des causes en la complétant avec l'analyse de l'état émotionnel qu'il faut pour autant en oublier les fondamentaux et les méthodologies éprouvées (5W, ITAMAMI, ….)

- **Faciliter l'expression des émotions**

Cela nécessite d'intégrer la prise en compte des émotions au sein de l'entreprise et renvoi au travaux des autres groupes / thèmes.

Analyse des accidents de travail

Ecueils à éviter

- **Eviter de focaliser sur l'émotion**

Le principal risque dans ce modèle est de favoriser un phénomène de loupe sur « l'individu » comme être pourvu d'émotions et donc potentiellement faillible. Il est donc essentiel d'intégrer que l'état émotionnel n'est qu'un fait parmi tant d'autres dans l'analyse des accidents de travail.

- **Détecter la bonne émotion**

Il peut exister un phénomène de distorsion du souvenir / mémoire. Il est donc important de former les acteurs de l'analyse à la détection de l'état émotionnel et de sensibiliser les acteurs de l'entreprise à l'expression de leurs propres émotions.

Analyse des accidents de travail

Modalités, description de l'outil imaginé

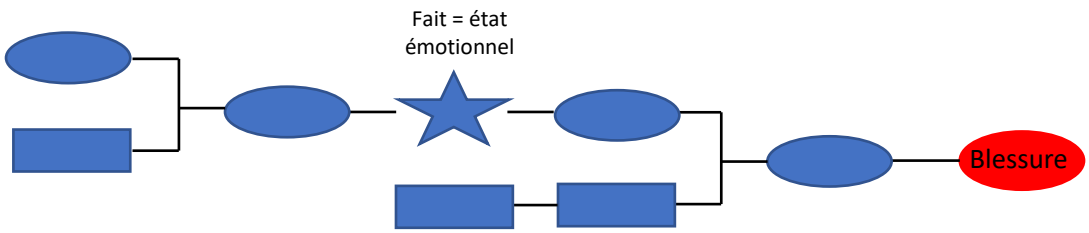
Les participants de l'atelier ont imaginé une
intégrant la prise en compte d'un fait appelé « é

Le processus est celui de la méthodologie de
l'émotion selon trois modalités :

Etape 1 : Caractériser l'état émotionnel (par exe
✓ « Que ressentais-tu à ce moment là? »

Etape 2 : Identifier les causes (organisationnelles, humaines collectives, humaines individuelles, privées…)
✓ « Quel(s) élément(s) a(ont) déclenché cette émotion ?

Etape 3 : Identifier les conséquences (Physiques : mouvement de recul, sidération, mouvement réflexe divers… et/ou Psychique : inattention, stress, etc.)
✓ Quelle(s) réaction(s) / conséquence(s) pour toi ?



Analyse des accidents de travail

Pour aller plus loin

Quelques ouvrages/publications utiles pour approfondir sur le sujet :

- **Les émotions au travail : entre usure et ressource.** - VAN DE WEERDT C. - 19/11/2019-ÉPINAL-Conférence à l'occasion des 20 ans de l'association DIRE (Association des psychologues des Vosges)

- **Prise en compte des émotions de travail : cas pratique en entreprise** - RIBERT-VAN DE WEERDT C. - Hygiène et sécurité du travail n°211

PRÉVENTION DES RISQUES
SANTÉ AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

ATELIER : COMMUNICATION ET PRÉVENTION

Comment construire un outil permettant d'évaluer les ressentis des destinataires d'une action ou d'une campagne collective de prévention pour favoriser sa réussite ?

En quoi les émotions des destinataires doivent elles impacter la conception d'une action de prévention ?

Comment identifier, voire évaluer, l'importance d'émotions collectives ou partagées dans un public ?

Comment évaluer les émotions des salariés pour permettre le déploiement opportun d'une action de prévention (pour choisir le bon moment de diffusion de l'action en fonction de la disponibilité émotionnelle des sujets).

Exemple de contexte

Un projet de campagne de sensibilisation avec des communications pendant 6 mois : "parvenir à ce que les lunettes de sécurité soient portées en permanence dans tout le site".
Une telle action est généralement préparée sans tenir compte des ressentis émotionnels des cibles, on n'analyse pas, en amont, les freins au changement de comportement, on ne crée donc pas de leviers favorisant celui-ci.
De même, on ne prend pas en compte le contexte social dans lequel l'action est lancée. Témoignages :
« Ainsi, dans l'entreprise, on réorganise, on vient de fermer des sites et de changer de manière importante les méthodes de travail sans consulter personne, il y a un fort mécontentement, un sentiment d'être pressés comme des citrons et de ne pas être reconnus pour notre travail ».
« Alors, devoir porter les lunettes tout le temps soit disant parce que la direction veut prendre soin de nous, c'est se ficher de nous ».

COMMUNICATION & PRÉVENTION

En un coup d'œil

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

OBJECTIFS

L'outil présenté a pour but de tester, chez les cibles d'une action de communication, des supports et messages qui provoquent des émotions et ressentis agréables à la découverte de l'action.
Il s'agit d'obtenir de l'adhésion, apte à rendre les cibles acteurs d'une évolution de culture ou de comportement.

PUBLICS

La Direction de l'organisme en sponsor et en validation,
Des équipiers projet pluriels : service Communication s'il existe, et manager, préventeur, RH, … ainsi que des « cobayes », qui sont les cibles de l'action envisagée.
Recours possibles en sus : Médecin du travail, psychologue, ergonome

FCS (facteurs clés de succès)

- Définir une feuille de route pour engager la démarche et formaliser le processus
- Opérer en mode projet
- Former en tant que de besoin les principaux acteurs à l'intelligence collective, et à l'intelligence émotionnelle
- Faire travailler ensemble des services trop souvent en silos (exemple HSE et communication)

ECUEILS

- Ne pas solliciter suffisamment de cibles de l'action
- Ne pas tenir compte de l'histoire du collectif
- Ne pas accepter les différences de perception
- Vouloir utiliser les émotions au service d'une propagande.

MODALITÉS

Un process de co-construction collaborative réunissant des prescripteurs, des équipiers-projet, et des « cobayes », et combinant deux outils :
- la méthode « Disney »
- La roue des émotions

POUR ALLER + LOIN

Voir nos propositions de ressources à la fin de la fiche-récolte.

Communication & Prévention

Objectifs de l'outil imaginé

Tester à l'avance les réactions émotionnelles face à un message :

L'objectif de l'atelier était de sortir d'un constat : dans le monde du travail, les actions de communication, même lorsqu'elles ont le renfort de ressources spécialisées, sont généralement préparées sans tenir compte des ressentis émotionnels des cibles. On n'analyse pas ou très peu, en amont, les freins au changement de comportement des cibles, on ne crée donc pas de leviers cognitifs ou psychosociaux favorisant celui-ci.
De même, on ne prend pas assez en compte le contexte social dans lequel l'action est lancée, et la culture individuelle et collective, fruit de l'histoire de l'organisation.

L'outil présenté a donc pour but de tester, chez les cibles d'une action de communication, des supports et messages, dont on voudrait qu'ils provoquent des émotions et ressentis agréables.
Nous savons en effet depuis longtemps, avec l'apport des sciences cognitives, et désormais des neurosciences, que nos choix, nos décisions, sont très prioritairement influencés par nos émotions, plutôt que par une analyse objective des tenants et aboutissants. Une prise en compte pertinente des ressentis émotionnels est donc un facteur important pour obtenir de l'adhésion, qui pourra rendre les cibles acteurs d'une évolution de culture ou de comportement.

Les actions concernées peuvent être

- Préventives, pour accompagner une évolution souhaitée de culture ou de comportement
- Consécutives à un évènement, accident par exemple.

Communication & Prévention

Publics concernés et prescripteurs

Tester l'outil constitue un objectif « stratégique », et en tant que tel c'est à la Direction de l'organisme de se positionner en sponsor et en validation.
L'outil doit être utilisé en mode projet, avec un groupe qui représente les diverses parties prenantes de l'action de communication : service Communication s'il existe, manager(s), préventeur(s), RH, … ainsi que des « cobayes », qui sont les cibles de l'action envisagée, en nombre suffisant.
Des ressources peuvent être invitées en sus, suivant les sujets : Médecin du travail, psychologue, ergonome, consultant spécialisé, …

Communication & Prévention

Facteurs clés de succès

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

- **Définir une feuille de route pour engager la démarche et formaliser le processus.**
La démarche est novatrice, elle doit donc être bien appréhendée et comprise en amont de sa mise en œuvre. C'est d'ailleurs là un premier exercice de communication d'une action de prévention !
- **Opérer en mode projet**
Une équipe projet solide, motivée, est indispensable, et les première mises en œuvre, sur des sujets « modestes », doivent servir de retours d'expérience pour améliorer et consolider le processus.
- **Former les principaux acteurs** à l'intelligence collective et à l'intelligence émotionnelle. Il paraît indispensable que les acteurs principaux se forment un minimum avant de « se lancer ».
- Faire **travailler ensemble** des services trop souvent en silos. La communication est un sujet transverse, or elle est très souvent faite « en silos ». Le service HSE fait des communications sur la prévention, le service communication fait des communications sur la prévention. Et si ces communications étaient systématiquement préparées de concert ?

Communication & Prévention

Ecueils à éviter

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

- **Ne pas solliciter suffisamment de cibles de l'action**. Un panel en nombre suffisant, avec des provenances, des enjeux, des cultures, différents, est indispensable pour disposer de suffisamment de données.

- **Ne pas tenir compte de l'histoire du collectif.** Quels sont les « flops » quasiment garantis, compte tenu d'expériences passées ?

- **Ne pas accepter les différences de perception**. Utiliser ces différences pour enrichir et adapter les supports, les contenus, est indispensable. Un même message gagnera à être présenté via plusieurs supports, de manière à toucher différentes perceptions. Les jeunes générations sont plus sensibles à des contenus digitaux, par exemple.

- **Vouloir utiliser les émotions au service d'une propagande**. « Qui s'y frotte s'y pique », essayez vous verrez.

Communication & Prévention

Modalités, description de l'outil imaginé

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Les participants de l'atelier ont imaginé un processus de co-construction réunissant des prescripteurs, des équipiers-projet, et des « cobayes », en utilisant la combinaison de deux outils :

- **la méthode « Disney »,** pour la création de messages et de leurs supports,
- **La roue des émotions,** pour soumettre les contenus imaginés au ressenti émotionnel de « cobayes » testeurs.

Walt Disney a développé une **méthode de créativité** pour cerner au mieux en amont de ses productions, les facteurs clés de leurs succès. La méthode consiste à réunir, face à un problème à résoudre, ou à un projet à construire (pour nous, une action de communication), des participants qui vont entrer dans des rôles pour jouer 3 profils : rêveur, réaliste, et critique. Les rôles, complémentaires, sont définis ainsi :

- Le **rêveur** fourmille d'idées, quitte à ce qu'elles soient fantaisistes, il rebondit sur toute proposition pour imaginer d'autres idées.
- Le **réaliste** défend des points de vue pragmatiques, pratiques. Il produit des feuilles de route, des process, pour passer du rêve à la réalité.
- Le **critique** cherche à débusquer les erreurs, les pièges, tout en restant dans la critique constructive.

Inventée par le psychologue Robert PLUTCHIK, **la roue des émotions** est un outil qui permet de reconnaître et d'accueillir les émotions ressenties face à une situation réelle ou imaginée, en les positionnant sur la roue (représentée page suivante).

L'idée des participants de l'atelier est de faire utiliser cette roue par un échantillon suffisamment représentatif de « cobayes ».

Les résultats alimentent des échanges entre les acteurs du projet et les « cobayes », qui verbalisent leurs ressentis.

Deux manières d'opérer l'outil ont été évoquées :

- Concevoir un premier projet « message(s)-support(s) », et l'améliorer en le modifiant en fonction des « retours » fournis par la roue,
- Concevoir plusieurs projets et tester chacun d'eux, pour retenir le plus prometteur.

La page suivante présente un aperçu synthétique du fonctionnement de l'outil.

Communication & Prévention

Modalités, description de l'outil imaginé

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Aperçu synthétique du fonctionnement de l'outil

« DISNEY »

Rêveurs Réalistes Critiques

↓

Choix de techniques de communication

↓

Présentation projet(s) aux cobayes

Positionnement par chaque « cobaye » de son ressenti sur la Roue des émotions

↓

« Dépouillement », échanges entre cobayes et groupe projet

Itérations après adaptation du contenu

Communication & Prévention

Pour aller plus loin

Quelques ouvrages utiles pour approfondir comment nous fonctionnons en présence d'un message destiné à faire évoluer nos comportements :

- **SYSTÈME 1-SYSTÈME 2 –** Daniel KAHNEMAN
- **NUDGE** – Richard THALER & Cass SUNSTEIN
- **CES ÉMOTIONS QUI NOUS DIRIGENT** - Bernard ANSELEM
- **MOZART ET DISNEY** – Robert DILTS
- **LA BOITE A OUTILS DE LA COMMUNICATION** – Philippe GERARD, Bernadette JÉZÉQUEL
- **PETIT TRAITÉ DE MANIPULATION A L'USAGE DES HONNÊTES GENS** – Robert-Vincent JOULE
- **INFLUENCE ET MANIPULATION –** Robert CIALDINI
- **CESSEZ D'ÊTRE GENTIL, SOYEZ VRAI** – Thomas D'ANSEMBOURG
- **LA BOÎTE À OUTILS DE LA PSYCHOLOGIE POSITIVE AU TRAVAIL** – Béatrice ARNAUD et Éric MELLET

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

ATELIER : EMOTIONS et EVALUATIONS DES RISQUES

Comment prendre en compte les émotions des évaluateurs lors de l'évaluation des risques d'une situation de travail ?

Questions :
En quoi les émotions des évaluateurs impactent-elles la perception des risques et la prise de risque dans une situation donnée ? Est-ce que j'évalue un risque de la même manière si j'ai moi-même vécu un accident en rapport ? Est-ce que j'évalue avec la même perception si l'un de mes proches travaille dans l'équipe évaluée ? Quelles sont les émotions qui peuvent être mobilisées dans une phase d'évaluation des risques ? Comment construire un processus qui prenne en compte le lien entre les biais et les émotions de l'évaluateur dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques ?

Constats :

D'une part, comme il est impossible de mesurer objectivement les risques avec un appareil de mesure (un « risquomètre »), on réalise une "évaluation subjective"

D'autre part, les évaluations des risques sont souvent effectuées par des "sachants", des "experts", qui s'appuient en priorité sur leurs propres ressentis, ce qui constitue des biais.

EVAL-EMO

En un coup d'œil

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

OBJECTIFS

L'objectif de l'outil « EVAL-EMO » imaginé consiste à maîtriser la distance qu'un évaluateur peut-doit avoir vis-à-vis de ses émotions dans la démarche d'évaluation des risques dans une situations de travail donnée.

FCS (facteurs clés de succès)

- Définir une feuille de route pour engager la démarche
- Constituer des groupes de travail et comité de pilotage afin de parfaire l'outil
- Identifier des groupes d'utilisateurs test
- Procéder à des phases de tests utilisateurs.

MODALITÉS

- Constituer des groupes pluridisciplinaires pour continuer de faire évoluer l'outil (évaluateurs, évalués, psychologues du travail, ergonomes)
- Définition des spécifications fonctionnelles de l'outil
- Définition des spécifications techniques de l'outil.

PUBLICS

L'outil s'adresse aux personnes en charge d'évaluation de risques en entreprises mais également en tant que tiers vis-à-vis de situations de travail données. L'outil s'adresse également à des collectifs d'évaluateurs pour une tâche. Par extension, il s'adresse enfin aux cercles de professionnels dans le cadre d'analyse de la pratique.

ECUEILS

- Peuvent exister des particularités professionnelles. Les phases de tests permettront d'identifier les situations dans lesquelles l'outil peut se révéler inadapté
- Ne pas tenir compte d'un panel varié pour les phases d'élaboration puis de test
- Perdre de vue l'objectif premier qui est de se mettre à distance de ses émotions dans le cadre de l'évaluation des risques.

CONTENUS

- Identification du profil de l'évaluateur
- Météo des émotions (+ outils pour se réguler/stabiliser)
- Evaluation des risques
- Analyse de la pratique

POUR ALLER + LOIN

Voir fiche outil en fin de document.

Evaluation des risques et émotions

Objectifs poursuivis avec l'utilisation de cet outil

Maitriser la distance avec ses émotions

L'objectif de l'atelier est de prendre du recul sur l'impact que peuvent avoir les émotions des évaluateurs dans leur démarche d'évaluation des risques, afin de tendre vers une évaluation qui soit la plus objective possible.
Les étapes de l'état émotionnel d'un évaluateur ainsi que l'écosystème dans lequel il intervient sont identifiés (Comment je [évaluateur] viens ? Pour quoi faire et avec qui, quel collectif ? Suis-je seul évaluateur ou sommes-nous plusieurs à intervenir sur la question ? Comment maitriser la distance avec mes émotions ?)
L'objectif est donc d'identifier les problématiques qui peuvent intervenir et d'imaginer des pistes de solutions pour les maitriser

Le Projet prévoit une boite à outils afin de gérer le diagnostic de son état émotionnel ainsi que des moyens de régulation des émotions (cohérence cardiaque, méditation…)

Evaluation des risques et émotions

Publics concernés et prescripteurs

Sont concernés toutes les personnes qui, au sein de structures, sont amenées à réaliser et/ou à piloter une évaluation des risques

L'outil pourrait, après développement, être promu par les associations/fédérations/groupes de travail de préventeurs
En intra-entreprise, l'outil pourrait être animé, initié par le service prévention et transmis aux encadrants opérationnels dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de l'évaluation des risques

Les prescripteurs : Les RH / Les HSE / Les managers

Evaluation des risques et émotions

Facteurs clés de succès

- **Définir une feuille de route pour engager la démarche**

Les contours de l'outil ont été définis lors du Prevhackthon 2022. Ils mentionnent notamment un certain nombre d'outils (PNL, Analyse transactionnelle, DISC/MBTI…) ainsi que 4 grandes étapes (cf. fiche outil en fin de document). Chacun de ces items doit donc être développé.

- **Constituer des groupes de travail et comité de pilotage** afin de parfaire l'outil

La constitution d'équipe de travaux autour de ce projet doit être organisée afin de démarrer la démarche

- **Identifier des groupes d'utilisateurs test**

L'un des écueils à éviter est de constituer un outil omettant des catégories d'utilisateurs avec leurs particularités. La définition d'un panel par échantillonnage semble être un prérequis pour mener à bien le projet

- **Procéder à des phases de tests utilisateurs**

La démarche de mise en œuvre du projet doit nécessairement passer par des phases de test utilisateurs afin d'en valider les étapes intermédiaires et les fonctionnalités de l'outil.

Evaluation des risques et émotions

Ecueils à éviter

Peuvent exister des **particularités professionnelles**. Les phases de tests permettront d'identifier les situations dans lesquelles l'outil peut se révéler inadapté.

Ne pas tenir compte d'un panel varié pour les phases d'élaboration puis de test

Tel qu'évoqué ci-avant, les missions d'évaluateurs peuvent connaitre des différences de par leur écosystème notamment, variété dont il fait tenir compte dans la conception de l'outil

Perdre de vue l'objectif premier qui est de se mettre à distance de ses émotions dans le cadre de l'évaluation des risques. Le projet mentionne plusieurs outils de maitrise et régulation de la distance avec ses émotions. Celles-ci sont dans le cadre du projet destinées à tendre vers une évaluation des risques objective et non à s'arrêter à définir une météo intérieure

Evaluation des risques et émotions

Modalités, description de l'outil imaginé

FAP
FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Les participants de l'atelier ont imaginé une démarche destinée à maîtriser la distance avec ses émotions dans la tâche d'évaluation des risques.
Dans ce cadre, émergent les problématiques des biais intrinsèques au vécu, à l'expérience, à la formation ; de l'état instantané de l'évaluateur ; de son environnement ; de ses interlocuteurs et de leurs attentes ; de l'interface de ces deux – ou plus – représentations.
L'outil initié est le suivant :

1/ Identification du profil de l'évaluateur :
Pour ce faire, connaissance de soi via :
- Analyse transactionnelle
- Programmation neurolinguistique
- DISC (Dominant, Influent, Stable, Consciencieux)/ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

2/ Météo des émotions
Marquer un temps d'arrêt pour identifier les émotions qui peuvent surgir. Que me rappelle cette situation ? Que suscite-t-elle chez moi ?
- Quel est mon état émotionnel aujourd'hui ?
- De quels outils je dispose pour le réguler (cohérence cardiaque, méditation) ?

3/ Réalisation de l'évaluation des risques:
Importance de confronter son évaluation des risques aux émotions qui se sont invitées
Nuance à réaliser entre une évaluation réalisée seul(e) ou à plusieurs

4/ Analyse de pratique :
Confrontation avec ses pairs:
- Comment prendre soin de soi ?
- Pratique d'évaluateurs, retour des évalués.

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

ATELIER : MÉTÉO INTÉRIEURE

Comment construire un outil de "météo intérieure" efficient… pour soutenir les managers dans leur management et leur action de prévention de la santé au travail… en prenant en compte leurs émotions et celles de leur équipe ?

Quelles actions développer par des managers formés à comprendre la place des émotions, pour mieux soutenir les équipes au quotidien ? Quels outils construire pour aider les managers à auto-évaluer leur état émotionnel et leur capacité à manager ? Quelles bonnes pratiques, quelle évolution des mentalités pour libérer l'expression sur ce thème ? Comment trouver l'équilibre entre parler d'émotion de manière constructive VS s'épancher et se laisser submerger ?

Exemple de contexte

Magali dirige un centre médico-social avec une quinzaine de travailleurs sociaux : un centre de secours de sapeurs-pompiers de 3O personnes, pro et volontaires.

« Jusqu'ici, on nous a toujours expliqué que les émotions n'avaient pas leur place au travail, qu'il ne fallait pas les laisser transparaître.

Et maintenant, on nous explique que, pour prendre soin des équipes et développer la Qualité de Vie au Travail, il faut s'intéresser aux émotions, aux ressentis de ses équipes, que ce sont des informations importantes pour sentir comment vont les équipes, que cela est à la source de nombreux accidents, et que nous devons adapter notre management en fonction de ce paramètre.

Et, on nous dit que ce que nous, managers ressentons, est aussi important à apprendre à repérer, à partager à bon escient pour "bien manager" dans ce contexte de changement permanent.

Comment faire ? »

PREVENTION DES RISQUES
SANTE AU TRAVAIL

Et nos émotions dans tout ça ?

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

ATELIER : MÉTÉO INTÉRIEURE

Qu'est-ce qu'une météo intérieure ?

- Un outil qui doit refléter l'état d'esprit interne de la personne ou du groupe

- Un outil qui permet d'identifier les états émotionnels principaux

Joie	Tristesse
Colère	Peur
Colère	Dégoût
Surprise	Honte

- Un outil qui prend en compte des éléments de vie personnelle comme de vie professionnelle, dans une globalité réaliste et humaine.

- Un outil d'expression et de mesure, mais pas de jugement.

- La météo peut être individuelle ou collective : l'énergie et l'état d'esprit du groupe a tout autant d'importance que la dimension individuelle, et les deux dimensions sont poreuses. Elles s'influencent l'une l'autre dans un contexte de travail.

La météo intérieure

En un coup d'œil

FEDERATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

OBJECTIFS

- Fournir un outil simple pour sensibiliser les publics à la gestion des émotions
- Utiliser les émotions pour organiser le travail d'équipe
- Favoriser l'entraide et fédérer autour de valeurs humaines
- Cultiver l'empathie pour favoriser une bonne ambiance de travail
- Prévenir les conflits et risques

PUBLICS

Managers
Formateurs
Chefs de projet
Salariés

FCS (facteurs clés de succès)

Honnêteté
Confiance
Volontariat
Sens
Formation

ECUEILS

Manipulation
Défiance
Obligation
Systématisation
Routine

MODALITÉS

Instaurer un contexte favorable
Montrer l'exemple
Sensibiliser et former
Partager un langage commun
Utiliser personnellement
Utiliser collectivement

POUR ALLER + LOIN

Capitaliser les retours en entretien annuel
Mesurer l'impact
Amender
Cultiver le sujet par des contenus variés

La météo intérieure

Objectifs

A titre individuel :

- Aider à mieux se gérer, en se connaissant mieux
- Aider à organiser et planifier sa journée
- Développer l'intelligence émotionnelle, et notamment l'empathie
- Contribuer au mieux-être de l'individu

A titre collectif :

- Utiliser les énergies en présence dans l'équipe pour organiser le travail et constituer des groupes de travail « harmonisés » en identifiant les complémentarités
- Concevoir une organisation du travail qui prend en compte la réalité de l'instant présent
- Renforcer le lien entre les membres de l'équipe en intégrant des dimensions humaines et pas seulement de fonctions, de tâches, de missions, de statut…
- Mettre en place un système d'entraide au sein de l'équipe
- Cultiver l'empathie au sein du groupe : parler de ses émotions, c'est aussi développer son aptitude à comprendre celles des autres et à adapter son comportement, sa communication interpersonnelle
- Et en conséquences, prévenir les conflits et favoriser le bien-être au sein du groupe

La météo intérieure

Publics

Tout le monde ! Sans contre-indication et quelle que soit la fonction, le statut.
Mais plus particulièrement pertinent pour :

- un chef de projet
- un formateur
- un groupe de travail en mode projet

> Le manager peut l'utiliser, mais à condition de ne pas prendre cet outil pour un passage obligé routinier. Car sinon, il peut être perçu comme manquant de sincérité, donc d'intérêt.

Mais toujours sur la base du volontariat !
On ne doit jamais forcer un individu, dans quel contexte que ce soit, à dévoiler son paysage émotionnel s'il n'en a pas envie : principe de souveraineté. Cela peut être très mal perçu par l'individu ou le groupe : intrusif, inapproprié, malsain.

Le DG doit être promoteur de la démarche et être exemplaire en sachant partager ses émotions.

Les prescripteurs : La RH / Les HSE / Les managers

La météo intérieure

Facteurs clés de succès

Un cadre éthique doit entourer cette pratique.

Les valeurs d'honnêteté et de confiance doivent être préalablement établies dans le groupe. Toutefois, la pratique de la météo intérieure peut venir renforcer celles-ci, dans une dynamique vertueuse.

Il est préférable également que les participants aient reçu préalablement des clés pour communiquer sur leurs émotions (lexique de vocabulaire, propos pédagogiques, voire formation).

L'initiateur devra systématiquement :

- Expliquer le pourquoi, et dissiper les doutes sur l'utilisation
- Expliquer comment les résultats sont utilisés

Pourquoi ne pas adapter le nom dans chaque organisation, pour le personnaliser et le rendre moins infantilisant, plus précis ?

La météo intérieure

Ecueils à éviter

- **La routine** : *« Il commence à me gonfler avec sa question rituelle de bisounours »*
- **Le manque de sincérité** dans la culture de l'entreprise : *« on vous demande comment ça va, donc c'est bon, on s'est occupé suffisamment de votre santé mentale, maintenant, au boulot »*
- **La manipulation :** *« on va lui dire qu'on va mal pour qu'il nous foute la paix »*
- **La crainte, la méfiance** *: « on va lui dire qu'on va bien sinon il va nous juger comme le maillon faible »*
- **L'obligation** : *« c'est du viol ! J'ai pas envie de parler et personne n'a le droit de m'y obliger »*

La météo intérieure

Modalités

1/ CONTEXTE FAVORABLE : La promotion de l'outil doit intégrer le modèle de la prévention dans son ensemble, où chacun devient promoteur de la démarche, pour devenir une véritable culture d'entreprise.

2/ DES BASES PÉDAGOGIQUES : Fournir une formation pour les dirigeants et managers. Les fondamentaux : connaître les principales émotions, leurs fonctions, ce qu'est l'empathie, comment elles interfèrent avec les comportements, et du coup comment elles ont leur rôle dans le travail. Accepter l'idée de parler de choses personnelles : ce n'est plus un tabou…

3/ UN SOCLE PARTAGÉ : une charte, un contrat collectif

- Avec des valeurs et le cadre éthique : authenticité, respect
- La raison de cette démarche, sa finalité et pourquoi c'est important
- Parler de « je »
- Mettre en place un langage commun : lexique des émotions

4/ UN TRAVAIL PERSONNEL POUR VIVRE LE CHANGEMENT : comme une routine quotidienne.
Apprendre aux individus à prendre soin d'eux au niveau psychologique et santé mentale. Basé sur le modèle des thérapies cognitives et comportementales, proposer un outil routinier mais à pratiquer en individuel, pour soi, pour habituer la personne à observer son état émotionnel.

5/ UN USAGE EN COLLECTIF : lors de temps définis, partage de ses observations, et comment cela a impacté son travail. Faire le lien avec la dimension travail pour ne pas verser dans la psychologie individuelle !

La météo intérieure

Modalités

D'abord travailler la connaissance de soi : se demander comment on se sent et intégrer la dimension émotionnelle.

Pour ça, la roue des émotions peut aussi être appropriée, plutôt que la météo. Elle présente l'avantage d'être plus précise et moins infantilisante + lexique

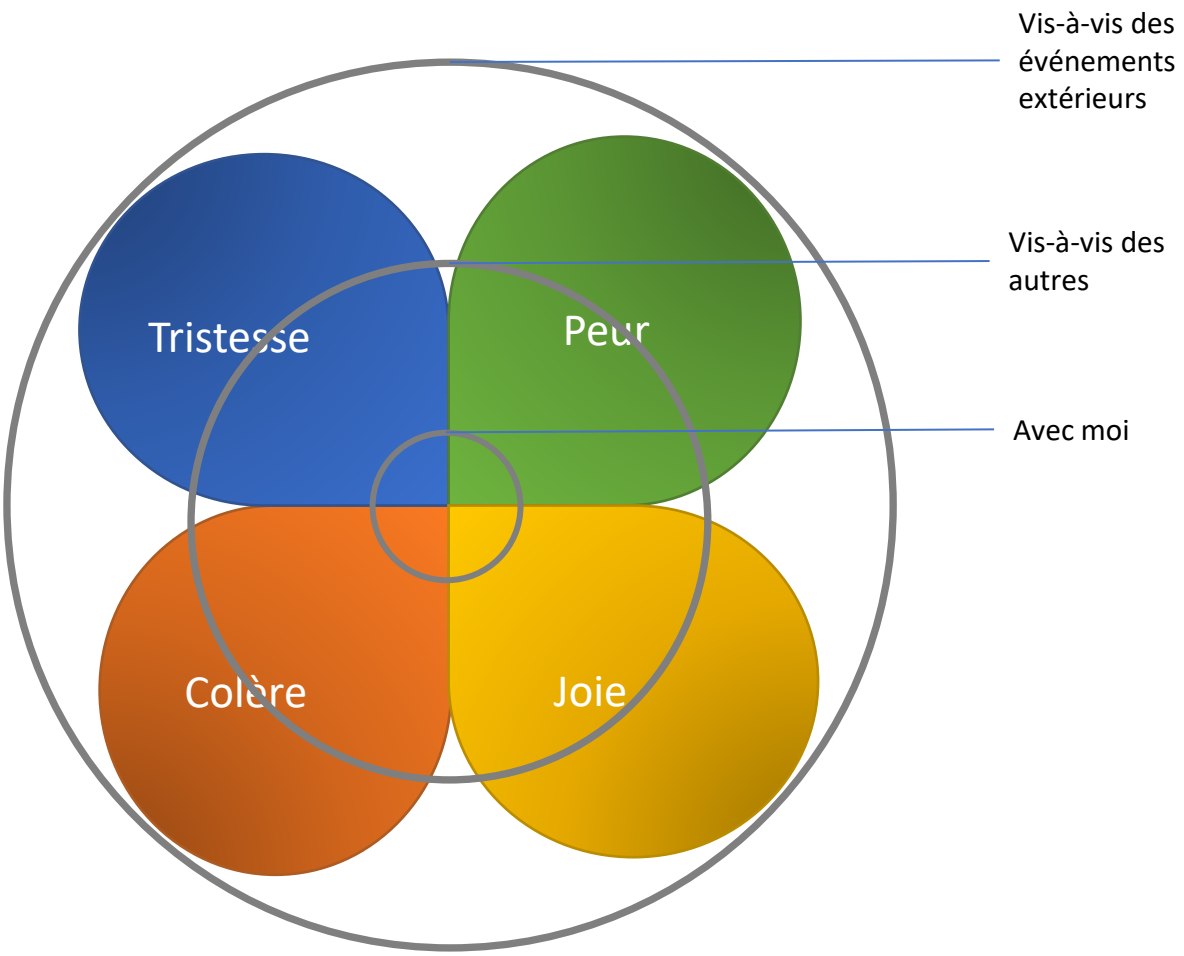
Cette roue peut contenir plusieurs strates pour faire le lien entre ses émotions / son état interne / sa communication / son comportement :

Moi avec Moi
Moi avec les autres
Moi avec les événements extérieurs

Utilisation d'une palette de couleurs et ses nuances pour qualifier l'intensité.

Sur au moins les 4 émotions de base : peur / colère / tristesse / joie

Préfiguration :



La météo intérieure

Pour aller plus loin

Pour capitaliser, il est important d'arriver à corréler les états émotionnels / l'efficacité au travail / le bien-être au travail.

Faire un point formel lors de l'entretien annuel :

- **IMPACT EMOTION > TRAVAIL** : L'attention portée à tes émotions a-t-elle eu des conséquences sur ton bien-être au travail ? Sur ton efficacité au travail ? Sur ta relation aux autres ? Sur tes comportements au travail ?

- **IMPACT TRAVAIL > EMOTION** : As-tu pu identifier dans ta journée de travail ce qui impacte celles-ci ?

- **ACTION SUR LA GESTION DES ÉMOTIONS POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DU TRAVAIL/LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Quelles actions peux-tu mettre en place pour faire évoluer les ressentis émotionnels qui impactent de manière désagréable ta journée de travail ?

- **ACTION SUR LE TRAVAIL POUR AMÉLIORER LE RESSENTI ÉMOTIONNEL** : Comment pourrait-on modifier l'organisation du travail, le cadre ou tout autre composante pour améliorer tes ressentis au travail ?

Evidemment, les termes sont à affiner, reformuler, adapter…

La météo intérieure

Pour aller plus loin

Ressources :

- L'arbre des humeurs : Choisissez 2 des personnages sur l'arbre: c'est un petit test pour en savoir un peu plus sur vous - Curioctopus.fr

- Steeve Jurion et ses travaux sur les hypersensibles : LES 5 PRINCIPAUX ATOUTS DES HYPERSENSIBLES AU TRAVAIL – YouTube

- Les travaux de Daniel Goleman sur l'intelligence émotionnelle au travail : Intelligence emotionnelle au travail (l') - broché - Daniel Goleman, Richard Boyatzis - Achat Livre | fnac