

# **Fiche serious game « Management de Ressources Humaines et Dialogue Social »**

## **Public**

Acteurs du Dialogue Social, Employés, Employeurs, RH, Membres d'instances représentatives du personnel, Représentants syndicaux, Membres de l'inspection du travail en formation, Publics de Formation initiale ou continue, niveau Licence ou Master en filières Management, GRH, Distribution, principalement.

## **Pré-requis**

Connaissances de base en Management et GRH, droit et législation et de l'organisation du travail en entreprise. Autonomie nécessaire face à l'outil informatique et l'utilisation d'internet.

## **Objectifs pédagogiques**

Les participants imaginent des stratégies de réponses, se confrontent à des situations qui mènent à une analyse des problématiques du « vivre ensemble au travail ». Cela peut mener à des réflexions sur l'anticipation de certaines situations jusqu'à une méthodologie de gestion ou encore des échanges sur la régulation des relations de travail. Les participants développent leurs connaissances dans les domaines indiqués, leur capacité à décider et à choisir entre différentes options dans un cadre managérial, tout en devant faire preuve d'une capacité d'autonomie et d'auto-apprentissage, pour toute la chaîne humaine de l'entreprise. Pour les catégories correspondant à l'environnement de la situation de travail, cela permet d'anticiper sur les règles à imaginer ou à mettre en œuvre.

## **Durée**

Le serious game nécessite 10 heures face à l'outil informatique pour être mené à terme. Il peut être divisé en séquences de 2h et repris ensuite. L'accompagnement et/ou le débriefing complètent le temps à 14 heures.

## **Modalités pédagogiques**

Au travers d'un serious game interactif, les participants se voient proposer 50 situations-problèmes sous forme de questionnements écrits ou vidéos. Il doivent mobiliser leurs connaissances ou les acquérir grâce à la documentation liée ou au web, en autonomie accompagnée. L'accompagnement réside dans le fait que des pistes de réflexion leur sont fournies pour les recherches nécessaires. Il doivent ensuite prendre des décisions, qui ont nécessairement un impact sur les différents enjeux de l'entreprise.

## **Contenu précis.**

Au travers d'un jeu informatique interactif comprenant des séquences de questions, l'exposé de problématiques et des vidéos, l'apprenant doit fournir des réponses à différentes situations, ou prendre des décisions. Chaque choix de réponse, chaque décision impacte la vie du groupe de l'entité commerciale, l'ambiance de travail, le résultat financier au travers de l'aspect économique ou des amendes infligées pour non respect des textes légaux en vigueur. Les réponses à donner sont soit des réponses à des QCM ou soit des réponses littérales développées. L'ensemble se compose de 50 situations divisées en grands thèmes :

- Organisation du travail
- Relations employeur salarié et représentations du personnel
- Les obligations employeurs et salariés
- Les droits des deux parties
- L'impact des décisions et attitudes sur la bonne marche de l'entreprise
- Le savoir vivre ensemble et avec son environnement
- L'impact des situations de « crise » sur l'environnement de travail

Les divers thèmes sont tous abordés, mais avec une alternance entre les sujets, au fil des situations.

### Évaluation

Pour les QCM, chaque réponse ou décision entraîne une évaluation automatique des savoirs et compétences au travers d'un impact sur les 5 items suivants :

- Ambiance/Qualité de vie au travail
- Impact sur la marque employeur
- Amende de l'administration
- Respect de la législation
- Frais de personnel
- Frais prud'hommaux

Les réponses littérales font, quant à elles l'objet d'une évaluation et d'un débat sur les sujets abordés avec l'animateur du serious game, binôme « représentant employeur/Salarié » voire trinôme, avec un représentant du ministère du travail ou un enseignant formé à l'évaluation dans ce domaine spécifique.

Ce serious game peut être utilisé dans le cadre d'une évaluation globale des savoirs ou pour poser les bases d'une formation/d'un cours sur divers thèmes en reprenant comme illustration de départ, l'une des situations et en développant les parties juridiques, le rapport entre individus, les impacts sur l'entreprise, sur les salariés, les pistes de solutions.....

Exemple :

Salarié(e) comptable (à temps complet) qui revient d'un arrêt de travail suite à un accouchement. Le médecin du travail prescrit un passage à mi-temps thérapeutique.

Vous êtes son/sa supérieur(e) hiérarchique.

Quelle réaction ? – aspect juridique, ambiance au travail, solutions à mettre en œuvre, réorganisation du travail, pour combien de temps, avec qui, distribution des tâches aux autres membres de l'équipe, recrutement (dans quel cadre), poste de travail supplémentaire ou pas, nouvel espace de travail ou alternance avec 2 salarié(e) pour un poste.....

Il est préférable de faire faire le serious game à des équipes de deux participants afin qu'ils puissent confronter leurs idées et savoirs.

Le serious game est installé sur les serveurs de Formalidée.

Il peut faire l'objet de l'installation du fichier SCORM sur les serveurs dédiés de l'entité qui se porte acquéreuse de la licence.

La mise à jour des séquences et de la législation est assurée par Formalidée et avec l'appui d'un cabinet d'avocat spécialisé.

Les séquences peuvent être développées par secteur d'activité !