Questionnaire de recueil des besoins
Formation Gestion du stress et prévention du burn-out

Document préparatoire au cahier des charges. L'objectif est de recueillir les informations nécessaires pour construire une action de formation adaptée aux besoins de l'établissement.

1. Contexte et demande initiale

Quelle est la problématique ou la situation qui vous amène à envisager cette formation aujourd'hui ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels événements, constats ou indicateurs ont motivé cette demande (absentéisme, tensions, arrêts maladie, turnover, difficultés managériales, etc.) ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels changements ont eu lieu depuis la précédente formation réalisée en 2020 ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels sont les enjeux spécifiques pour votre école supérieure en hôtellerie-restauration ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels résultats attendez-vous de cette démarche de prévention du stress et du burn-out ?

Réponse :

_____

_____
_____

2. Entreprise et organisation

Pouvez-vous présenter brièvement l'organisation, ses activités et ses valeurs ?

Réponse :

_____
_____
_____

Combien de collaborateurs compte l'établissement ?

Réponse :

_____
_____
_____

Comment se répartissent les effectifs entre les différentes catégories de personnel (direction, managers, enseignants, équipes supports, équipes opérationnelles, etc.) ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels sont les principaux défis humains ou organisationnels actuellement rencontrés ?

Réponse :

_____
_____
_____

3. Public concerné

Quels métiers ou fonctions seront concernés par la formation ?

Réponse :

_____
_____
_____

Combien de personnes seront formées au total ?

Réponse :

_____

_____
_____

Quels niveaux hiérarchiques seront représentés ?

Réponse :

_____
_____
_____

Souhaitez-vous former tout le monde ensemble ou constituer des groupes distincts ? Pourquoi ?

Réponse :

_____
_____
_____

Certaines populations présentent-elles des besoins particuliers en matière de prévention des risques psychosociaux ?

Réponse :

_____
_____
_____

4. Compétences et objectifs visés

Quelles compétences souhaitez-vous développer chez les participants ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels comportements ou pratiques professionnelles souhaitez-vous voir évoluer après la formation ?

Réponse :

_____
_____
_____

Comment les participants devront-ils agir différemment pour prévenir le stress ou le burn-out ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels objectifs prioritaires seraient pour vous des indicateurs de réussite ?

Réponse :

_____
_____
_____

5. Retour d'expérience sur la formation 2020

Quels étaient les objectifs de la formation réalisée en 2020 ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels éléments avaient été appréciés par les participants ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels points auraient besoin d'être améliorés ou actualisés ?

Réponse :

_____
_____
_____

Disposez-vous de supports, bilans ou évaluations issus de cette précédente action ?

Réponse :

_____
_____
_____

6. Contraintes organisationnelles

Quelles sont les périodes les plus favorables pour organiser la formation ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quelles contraintes d'exploitation doivent être prises en compte ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quel format privilégiez-vous (présentiel, distanciel, hybride) ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels créneaux horaires sont envisageables ?

Réponse :

_____
_____
_____

Des locaux ou équipements spécifiques seront-ils disponibles ?

Réponse :

_____
_____
_____

7. Conditions de réussite

Quels facteurs garantiront selon vous le succès de cette action ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quel rôle les managers devront-ils jouer avant, pendant et après la formation ?

Réponse :

_____

_____
_____

Souhaitez-vous prévoir une communication interne préalable auprès des participants ?

Réponse :

_____
_____
_____

Des actions complémentaires (ateliers, accompagnement, coaching, sensibilisation) sont-elles envisagées ?

Réponse :

_____
_____
_____

8. Contenus pédagogiques souhaités

Quels thèmes doivent impérativement être abordés ?

Réponse :

_____
_____
_____

Souhaitez-vous inclure des contenus sur : les mécanismes du stress, les facteurs de risque, les signaux d'alerte du burn-out, les stratégies de régulation, l'organisation du travail ou le rôle du management ?

Réponse :

_____
_____
_____

Avez-vous des situations concrètes ou études de cas propres à votre contexte à intégrer ?

Réponse :

_____
_____
_____

9. Modalités pédagogiques

Quelles méthodes d'animation privilégiez-vous ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quelle place souhaitez-vous accorder aux mises en situation et échanges de pratiques ?

Réponse :

_____
_____
_____

Souhaitez-vous des supports remis aux participants ?

Réponse :

_____
_____
_____

La formation doit-elle donner lieu à des outils directement transférables dans le travail quotidien ?

Réponse :

_____
_____
_____

10. Évaluation et suivi

Comment souhaitez-vous évaluer la satisfaction des participants ?

Réponse :

_____
_____
_____

Comment vérifier l'acquisition des connaissances et compétences ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels indicateurs permettront de mesurer l'impact de la formation sur le terrain ?

Réponse :

_____

_____
_____

Souhaitez-vous prévoir une évaluation différée quelques mois après la formation ?

Réponse :

_____
_____
_____

11. Aspects financiers et consultation

Quel budget prévisionnel est envisagé pour cette action ?

Réponse :

_____
_____
_____

Combien d'organismes de formation seront consultés ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quels seront les critères de sélection du prestataire ?

Réponse :

_____
_____
_____

Quelles sont les échéances souhaitées pour la réception des propositions et le démarrage de la formation ?

Réponse :

_____
_____
_____

Suggestions de l'ingénieur pédagogique

• Réaliser en amont quelques entretiens avec des représentants de chaque métier.

• Prévoir un module spécifique pour les managers sur la détection précoce des signaux d'alerte.

• Intégrer des cas issus du contexte hôtellerie-restauration (pics d'activité, relation client, saisonnalité, polyvalence).

• Prévoir un dispositif de suivi à 3 ou 6 mois afin de favoriser le transfert des apprentissages.

• Mesurer quelques indicateurs RH avant et après l'action lorsque cela est possible.