

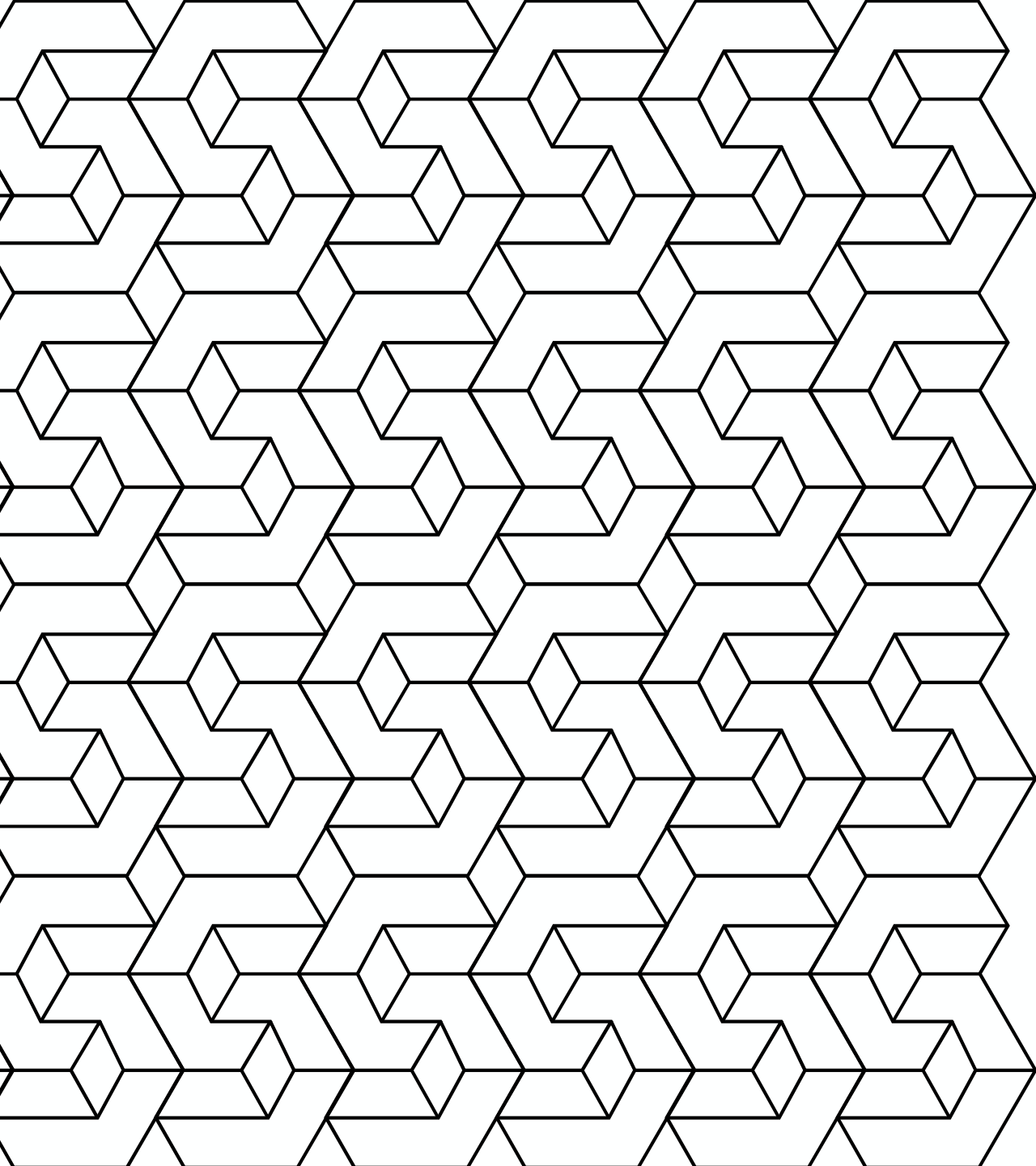
# Plein Sens pour Hutech

**Voir, analyser et intervenir :  
méthodologie d'enquête sur le travail**

*Jeudi 12 mars 2026*



PLEIN SENS

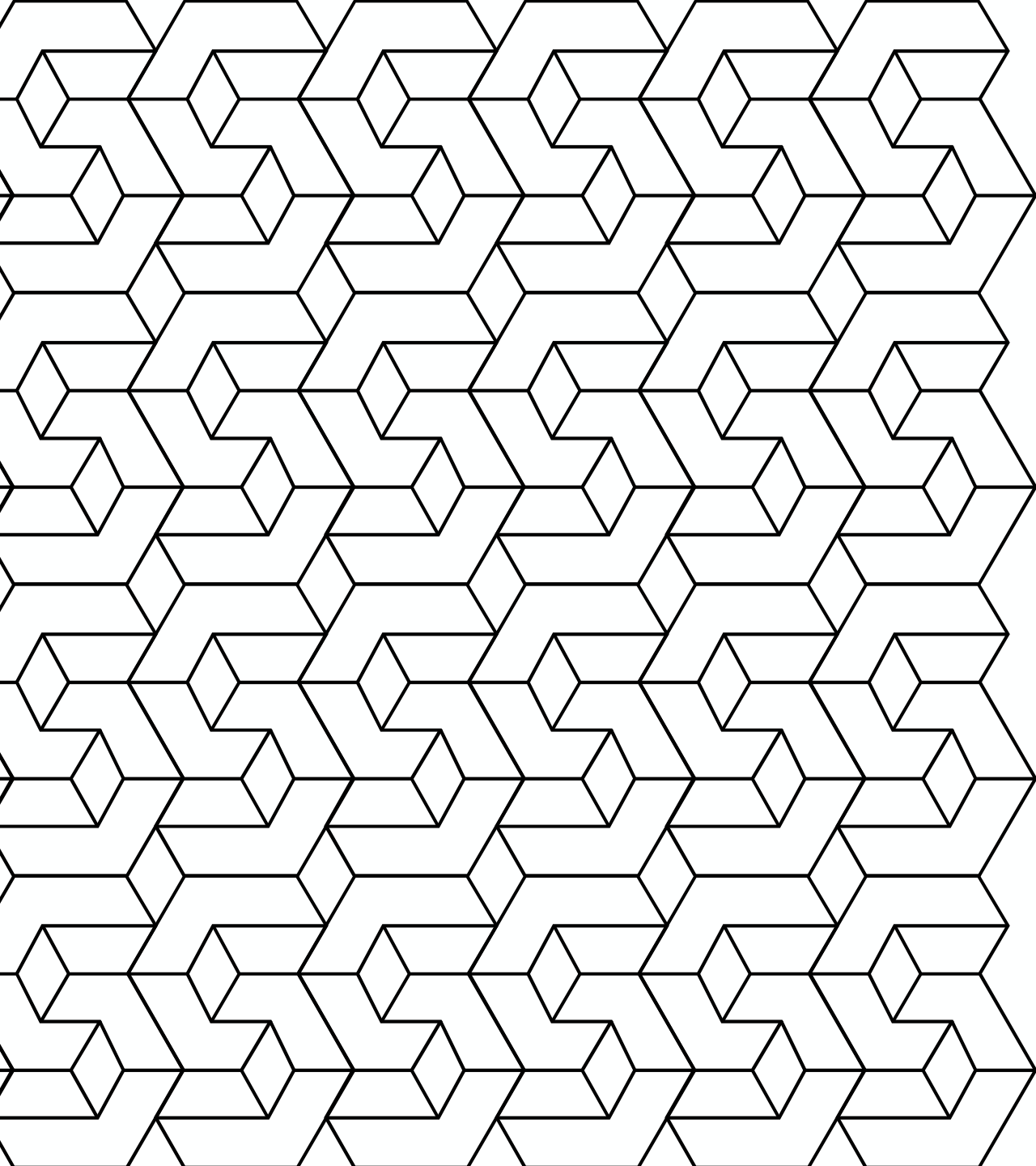


1 - Présentation du cabinet Plein Sens

2 - Méthodologie d'enquête

- Deux méthodes complémentaires pour voir le travail
- Se préparer aux entretiens
- Se préparer à l'observation

3 - Réaliser un entretien : mises en situation

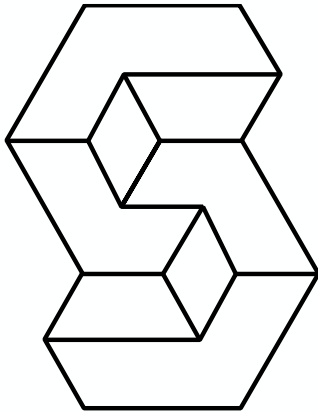


## 1 - Présentation du cabinet Plein Sens

## 2 - Méthodologie d'enquête

- Deux méthodes complémentaires pour voir le travail
- Se préparer aux entretiens
- Se préparer à l'observation

## 3 - Réaliser un entretien : mises en situation



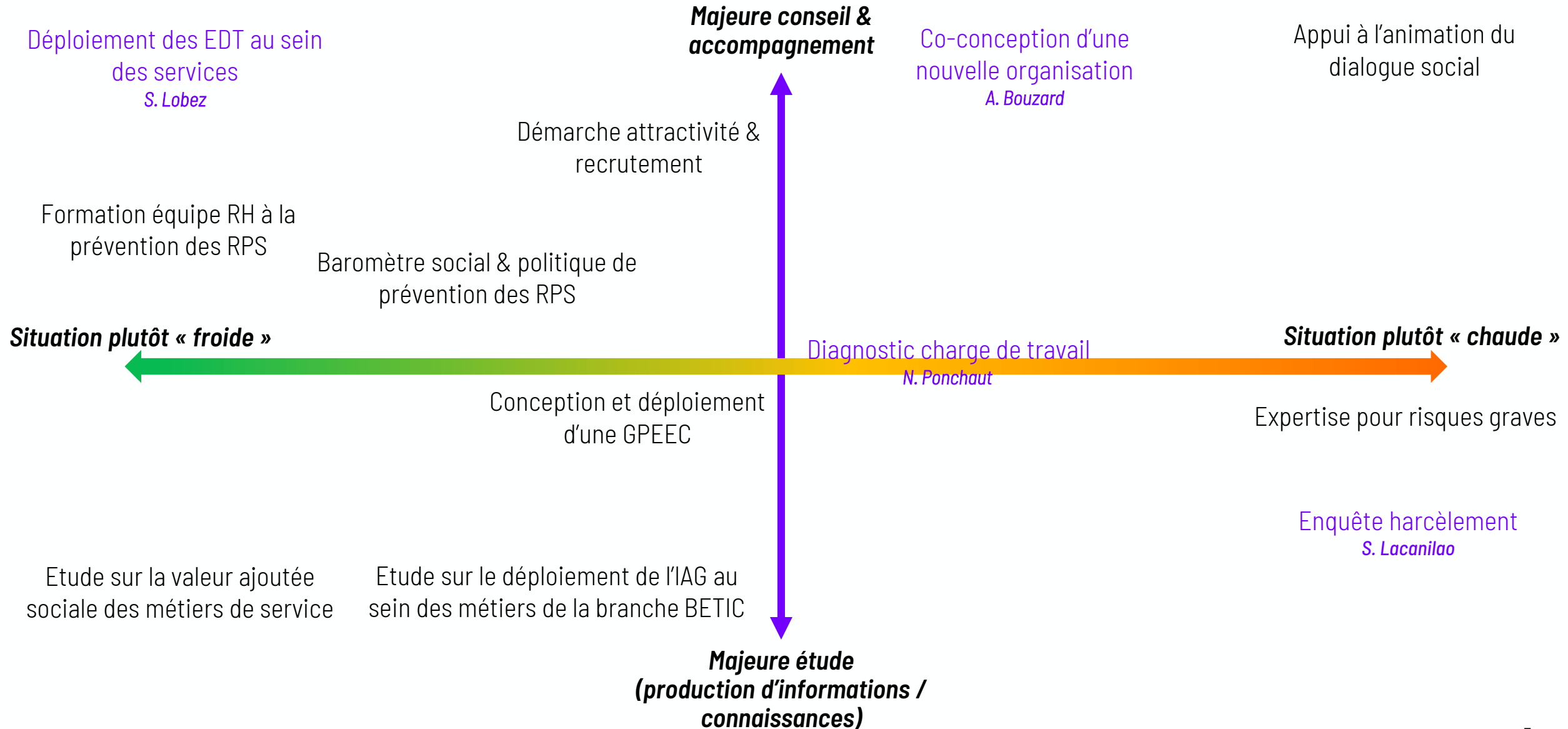
30 ans d'expérience dans le champ du travail

- Cabinet d'étude sociologique au départ
- Développement progressif de l'activité de conseil
- Cœur de l'activité : le travail (enquête de terrain, au plus près du réel), et ceux qui le font

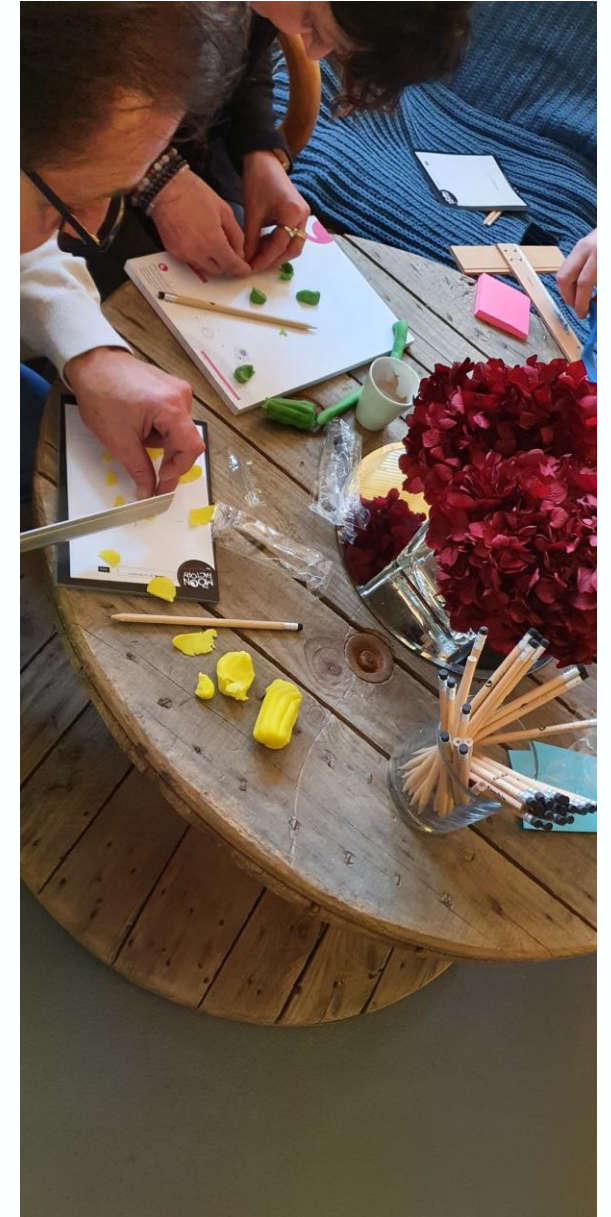
Une quarantaine de collaborateurs

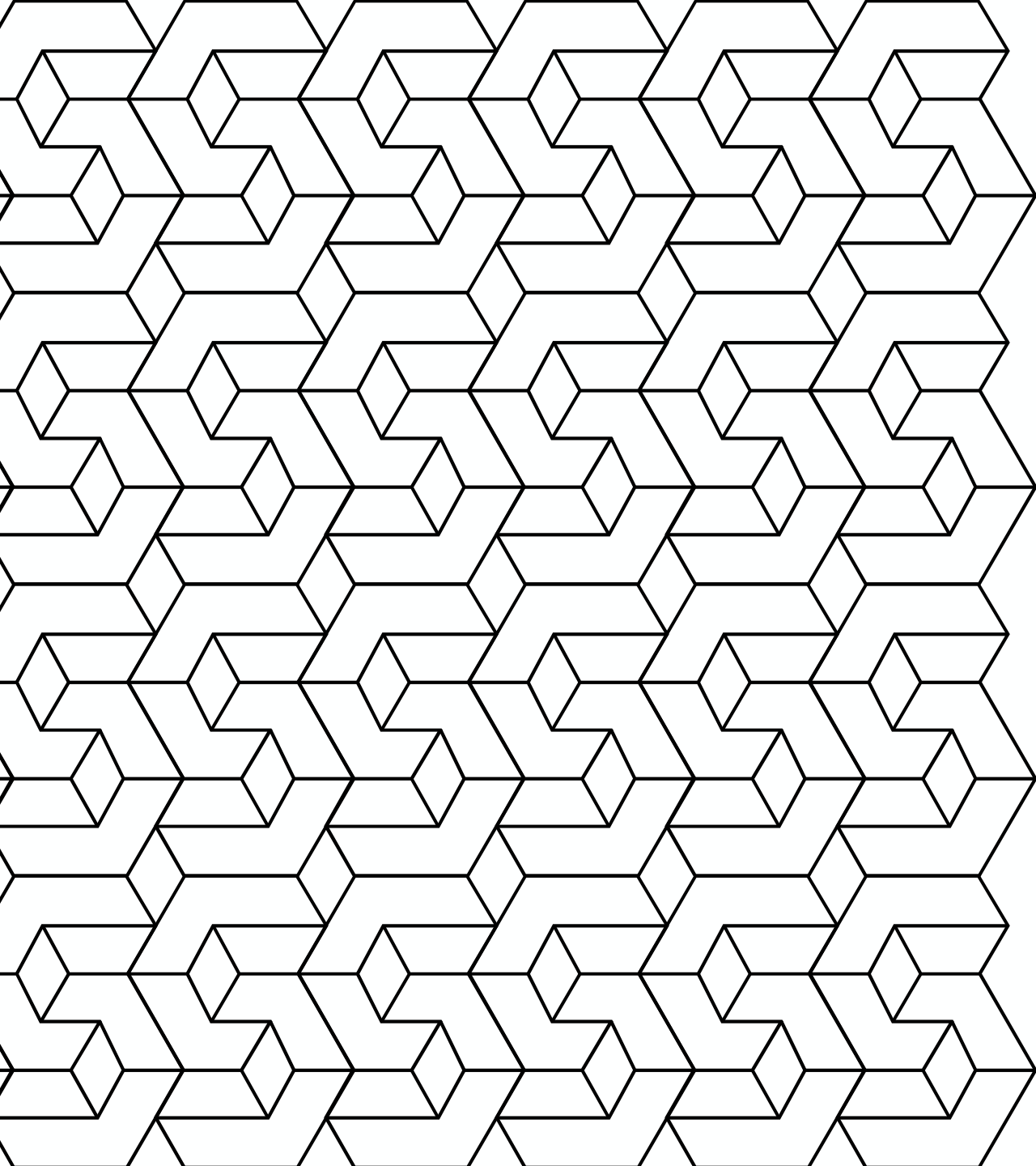
- Un souci de pluridisciplinarité
- Des collaborateurs d'horizons différents : sociologues, ergonomes, ingénieurs, ...
- Des consultants et des services supports

# Une diversité de missions, en écho à ce qui se passe dans le monde du travail...



# Un petit clin d'œil





1 - Présentation du cabinet Plein Sens

**2 - Méthodologie d'enquête**

- Deux méthodes complémentaires pour voir le travail
- Se préparer aux entretiens
- Se préparer à l'observation

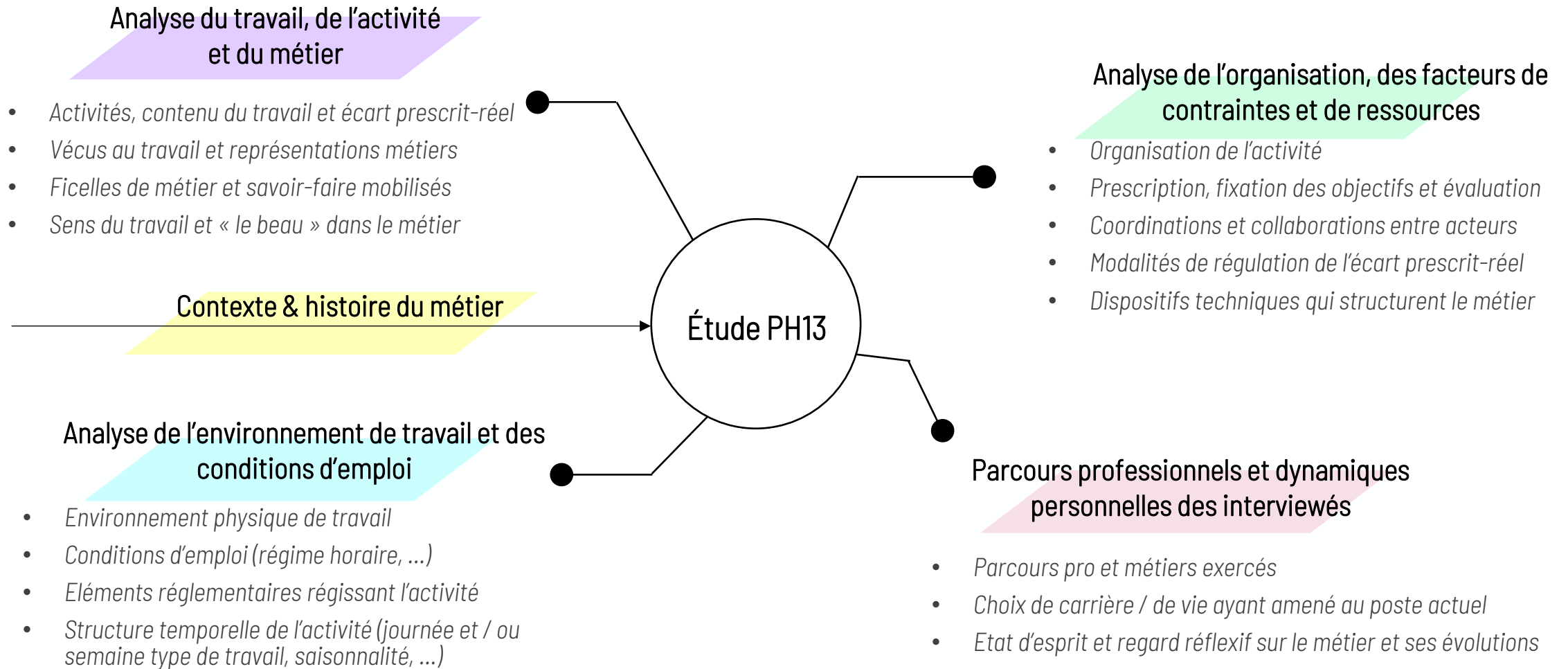
3 - Réaliser un entretien : mises en situation



« Comprendre et donner à voir un métier »  
via la conduite d'une enquête, et notamment la  
réalisation d'entretiens.

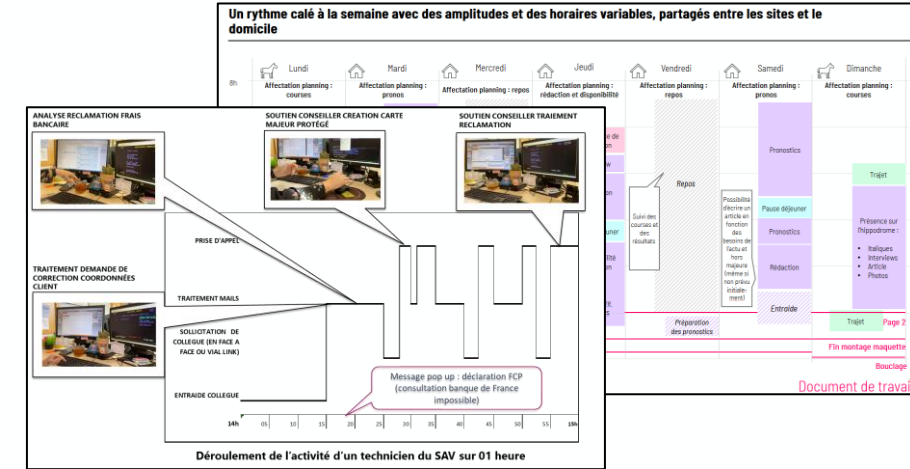
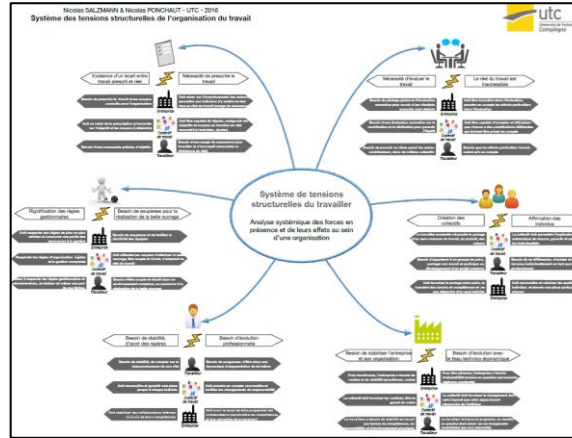
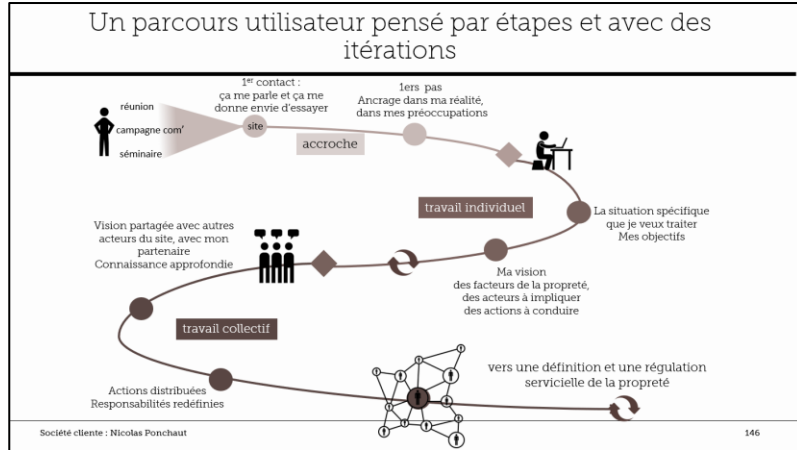
1. Avez-vous pensé à d'autres moyens d'enquêter sur le travail ? Qu'est-ce qu'il vous faut aller chercher selon vous ? Quelles dimensions investiguer ?
2. Comment vous allez vous y prendre ? Quelles difficultés vous anticipez ? Qu'est-ce que vous appréhendez ?

# Différentes dimensions à investiguer dans le cadre de l'étude PH13





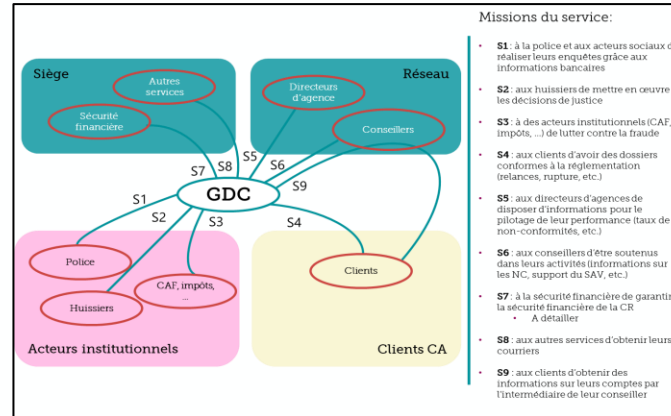
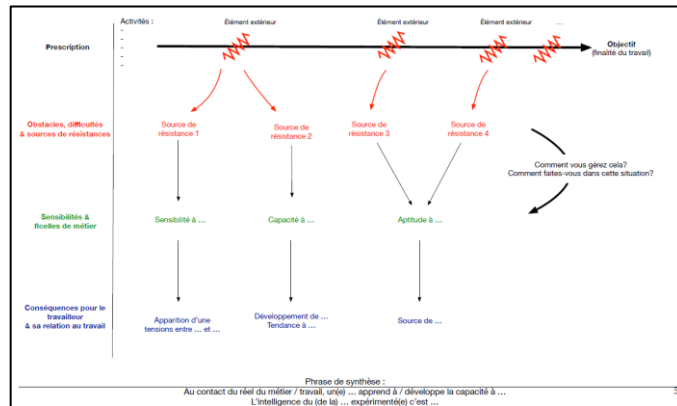
# Point méthodo : en amont des investigations, se faire une idée de ce que l'on veut produire en sortie



Parcours des interviewés, étapes de la vie professionnelle

Analyse C2R (Contraintes, Ressources, Régulations) et / ou des tensions du métier

Semaine & journée type de travail, chronogrammes d'activité



- On peut aussi vouloir modéliser des choses sur :
- Les relations avec les usagers / clients
  - La relation managériale
  - Le besoin en compétences
  - ...

Analyse de situations précises de travail, mobilisation de gestes métiers et écart prescrit-réel

Cartographie de l'environnement & interactions

# Comment réaliser une enquête métier ?

Combiner deux méthodes d'investigation pour comprendre le métier, au plus près des réalités de travail

---



## Les entretiens individuels

*Accéder aux vécus et aux représentations des personnes*

Les entretiens individuels visent à appréhender le vécu du travail et les perceptions des situations professionnelles.

Conduits dans un cadre strictement confidentiel, ils permettent de :

- Retracer les parcours professionnels et les expériences au sein de l'organisation,
- Comprendre les pratiques de travail, les logiques d'action et les arbitrages réalisés au quotidien (approcher le réel du travail)
- Recueillir les représentations du travail, du collectif et du management,

→ Réaliser a minima 2 entretiens



## L'observation du travail

*Comprendre le travail réel et les interactions*

L'observation du travail vise à **comprendre et décrire le travail réel**, tel qu'il se déroule concrètement, au plus près des situations professionnelles :

- Identifier les activités et tâches concrètes réalisées,
- Observer les interactions et les coordinations
- Appréhender l'environnement de travail,
- Comprendre les ressources mobilisées et les contraintes rencontrées,
- Analyser les modalités de régulations mises en œuvre au quotidien pour faire face aux exigences du travail.

→ Essayer de conduire au moins une observation

# Comment réaliser une enquête métier ?

Combiner deux méthodes d'investigation pour comprendre le métier, au plus près des réalités de travail

---



## Les entretiens individuels

*Accéder aux vécus et aux représentations des personnes*

Les entretiens individuels visent à appréhender le vécu du travail et les perceptions des situations professionnelles.

Conduits dans un cadre strictement confidentiel, ils permettent de :

- Retracer les parcours professionnels et les expériences au sein de l'organisation,
- Comprendre les pratiques de travail, les logiques d'action et les arbitrages réalisés au quotidien (approcher le réel du travail)
- Recueillir les représentations du travail, du collectif et du management,

→ Réaliser a minima 2 entretiens



## L'observation du travail

*Comprendre le travail réel et les interactions*

L'observation du travail vise à comprendre et décrire le travail réel, tel qu'il se déroule concrètement, au plus près des situations professionnelles :

- Identifier les activités et tâches concrètes réalisées,
- Observer les interactions et les coordinations
- Appréhender l'environnement de travail,
- Comprendre les ressources mobilisées et les contraintes rencontrées,
- Analyser les modalités de régulations mises en œuvre au quotidien pour faire face aux exigences du travail.

→ Essayer au maximum de conduire une observation

## L'entretien en PH13

---

### **Il s'agit de s'entretenir avec quelqu'un et, d'une certaine façon, d'entretenir l'échange**

- Un entretien, ça s'entretient pendant toute la durée d'un échange... qui ne va pas de soi
- Il doit y avoir une rencontre, mais sans suite (sauf si vous connaissez la personne)
- Si on n'entre pas en relation, il n'en ressortira rien (ou pas grand-chose)
- On joue un rôle, on n'est pas tout à fait soi-même

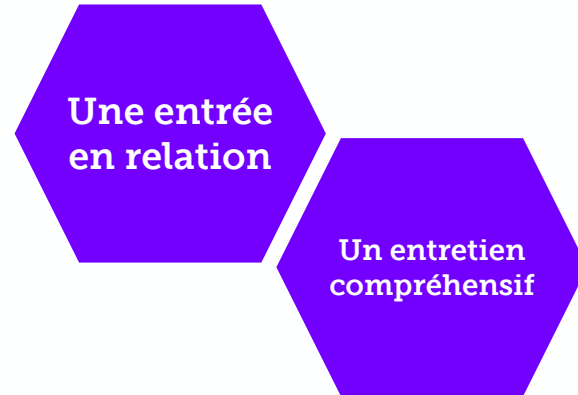


# L'entretien en PH13

---

## Il s'agit de s'entretenir avec quelqu'un et, d'une certaine façon, d'entretenir l'échange

- Un entretien, ça s'entretient pendant toute la durée d'un échange... qui ne va pas de soi
- Il doit y avoir une rencontre, mais sans suite (sauf si vous connaissez la personne)
- Si on n'entre pas en relation, il n'en ressortira rien (ou pas grand-chose)
- On joue un rôle, on n'est pas tout à fait soi-même



## L'entretien en PH13 n'est pas :

- Une conversation (sans but nécessairement)
- un échange (trop court, trop furtif)
- Il ne s'agit pas de donner son avis, ni de contredire l'autre
- Ce n'est pas un entretien clinique (vous ne cherchez pas à aider, orienter, ...)
- Ni un entretien où l'interviewé est libre de choisir les thèmes abordés

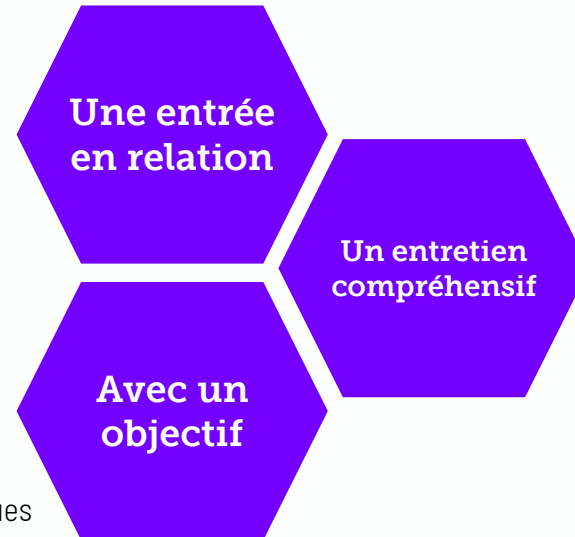
## L'entretien en PH13 est un exercice de maïeuticien, qui met en œuvre une stratégie : la guidance de l'entretien

- Vous venez avec une intention...et vous allez la formuler à votre interlocuteur = cadre de l'entretien (cf consigne inaugurale)
- Il ne suffit pas de donner la parole à votre interlocuteur, on leur fait dire des choses qu'ils savent, et d'autres qu'ils ne savent pas

# L'entretien en PH13

## Il s'agit de s'entretenir avec quelqu'un et, d'une certaine façon, d'entretenir l'échange

- Un entretien, ça s'entretient pendant toute la durée d'un échange... qui ne va pas de soi
- Il doit y avoir une rencontre, mais sans suite (sauf si vous connaissez la personne)
- Si on n'entre pas en relation, il n'en ressortira rien (ou pas grand-chose)
- On joue un rôle, on n'est pas tout à fait soi-même



## Selon votre problématique, il peut s'agir d'avoir accès :

- Aux parcours, aux trajectoires, aux carrières
- A ce que font les gens (votre métier c'est quoi ?), leurs pratiques (les manières de faire : ça consiste en quoi concrètement ?)
- A ce que pensent les gens (leurs points de vue) sur l'organisation du travail, les relations de travail mais aussi « de ce qu'ils font »
- A ce qui fait le sel du métier, mais aussi ce qui est dur, difficile
- Aux transformations des métiers et des organisations

Mais le but de l'entretien c'est aussi **comprendre pourquoi ils font comme ça et pourquoi ils pensent comme ça** (les représentations qui guident leurs actions) → accéder au « **puits des représentations** »

## L'entretien en PH13 n'est pas :

- Une conversation (sans but nécessairement)
- un échange (trop court, trop furtif)
- Il ne s'agit pas de donner son avis, ni de contredire l'autre
- Ce n'est pas un entretien clinique (vous ne cherchez pas à aider, orienter, ...)
- Ni un entretien où l'interviewé est libre de choisir les thèmes abordés

## L'entretien en PH13 est un exercice de maïeuticien, qui met en œuvre une stratégie : **la guidance de l'entretien**

- Vous venez avec une intention...et vous allez la formuler à votre interlocuteur = cadre de l'entretien (cf consigne inaugurale)
- Il ne suffit pas de donner la parole à votre interlocuteur, on leur fait dire des choses qu'ils savent, et d'autres qu'ils ne savent pas

# L'entretien en PH13

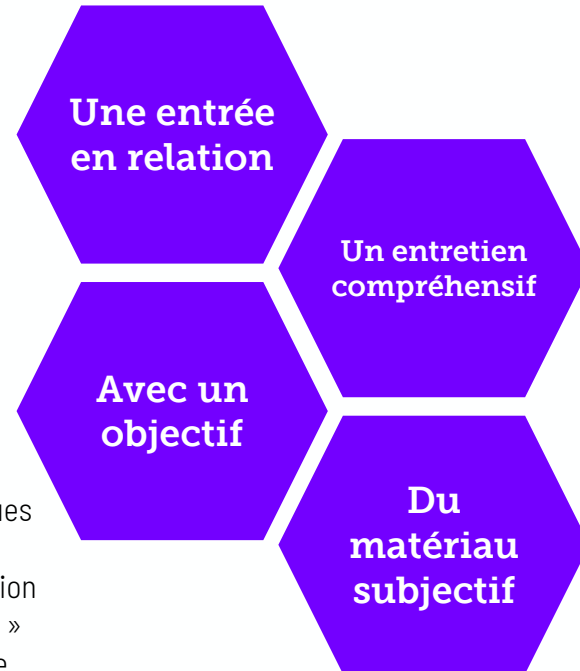
## Il s'agit de s'entretenir avec quelqu'un et, d'une certaine façon, d'entretenir l'échange

- Un entretien, ça s'entretient pendant toute la durée d'un échange... qui ne va pas de soi
- Il doit y avoir une rencontre, mais sans suite (sauf si vous connaissez la personne)
- Si on n'entre pas en relation, il n'en ressortira rien (ou pas grand-chose)
- On joue un rôle, on n'est pas tout à fait soi-même

## Selon votre problématique, il peut s'agir d'avoir accès :

- Aux parcours, aux trajectoires, aux carrières
- A ce que font les gens (votre métier c'est quoi ?), leurs pratiques (les manières de faire : ça consiste en quoi concrètement ?)
- A ce que pensent les gens (leurs points de vue) sur l'organisation du travail, les relations de travail mais aussi « de ce qu'ils font »
- A ce qui fait le sel du métier, mais aussi ce qui est dur, difficile
- Aux transformations des métiers et des organisations

Mais le but de l'entretien c'est aussi **comprendre pourquoi ils font comme ça et pourquoi ils pensent comme ça** (les représentations qui guident leurs actions) → accéder au « **puits des représentations** »



## L'entretien en PH13 n'est pas :

- Une conversation (sans but nécessairement)
- un échange (trop court, trop furtif)
- Il ne s'agit pas de donner son avis, ni de contredire l'autre
- Ce n'est pas un entretien clinique (vous ne cherchez pas à aider, orienter, ...)
- Ni un entretien où l'interviewé est libre de choisir les thèmes abordés

## L'entretien en PH13 est un exercice de maïeuticien, qui met en œuvre une stratégie : **la guidance de l'entretien**

- Vous venez avec une intention...et vous allez la formuler à votre interlocuteur = cadre de l'entretien (cf consigne inaugurale)
- Il ne suffit pas de donner la parole à votre interlocuteur, on leur fait dire des choses qu'ils savent, et d'autres qu'ils ne savent pas

## Un regard réflexif de l'interviewé sur ses pratiques et vécus au travail:

Ce n'est pas **LA** vérité (ce n'est pas ce que l'on cherche d'ailleurs), mais des représentations

## Du matériau riche, qui peut être utilisé en partie « tel quel »...

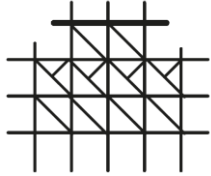
Du verbatim qui vient éclairer des notions, appuyer un point d'analyse  
Des récits de vie, des « procès-verbaux » d'entretiens, ...

## ... mais qui est surtout à travailler, à métaboliser :

Croiser les regards portés par les différents interviewés sur un même sujet  
Croiser le matériau issu des entretiens avec celui issu des recherches  
Instruire des analyses en construisant des tableaux, des modèles, des schémas, etc., que l'on peut soumettre de nouveau au travailleur

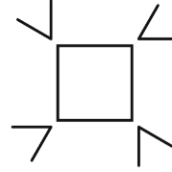
# Quelques clés pour un entretien réussi

---



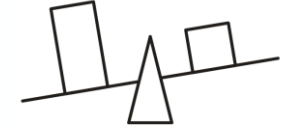
## Préparation de l'entretien

- Avant un entretien, **définir les questions que l'on se pose...**
  - Qu'est-ce que je cherche à savoir ? A quoi on veut répondre ?
  - Quelle va être la bonne stratégie qui va me permettre d'avoir accès à ce que je cherche ?
- ... Et les traduire en champs de questionnement : **les questions que l'on pose**
- Le cadre de l'entretien : **un cadre de confiance**
  - Lieu neutre et calme : bureau, salle réservée, ...
  - Le cadre va influencer l'interaction
  - A distance : s'assurer que la personne ne soit pas dérangée, et clarifier la question de l'enregistrement



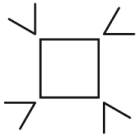
## La Consigne Inaugurale (CI)

- Moment clé et déterminant de l'entretien
- Objectifs :
  - Mettre en confiance : **langage simple et direct** qui encourage la proximité
  - Donner le cadre de l'entretien
- Contenu :
  - Dites ce que vous faites là, la commande qui vous est faite
  - Expliciter l'objectif de l'entretien, ce dont vous allez parler
  - Mais aussi votre éthique professionnelle : **neutralité et confidentialité** des échanges
  - Et enfin rappeler les conditions de l'entretien (durée)



## Rôle et posture des interviewers

- Rôle : **établir et entretenir la relation**
  - Être à l'écoute, s'intéresser à ce que la personne dit
  - Utiliser la reformulation pour « faire aller plus loin »
- **Posture :**
  - Neutralité et absence de jugement
  - Essayer de comprendre l'autre « comme si » on était à sa place (il ne s'agit pas d'approuver)
  - Pas de manifestation d'autorité, d'influence ou d'interprétation
  - Discrétion, confidentialité et anonymat
- Difficultés prévisibles :
  - Être ouvert à l'instant présent et avoir en tête les questions que l'on se pose
  - Prendre des notes et être dans l'entretien (vous êtes à deux, profitez-en ☺)
  - Comprendre ce dont la personne parle (le jargon de la personne, de l'organisation)



### Pourquoi on est là ?

- NPO / ACH – Cabinet Plein Sens – Cabinet d'étude et de conseil, spécialisé dans l'étude et l'accompagnement du travail et de son organisation. On a notamment l'habitude de travailler sur des questions de charge de travail, d'organisation du travail, de management
- Nous intervenons à la demande du DG et de la SG du CNL, pour mener une démarche de diagnostic sur la charge de travail au sein des équipes du CNL. Cela fait suite à une demande émise par le CSA, dans le contexte post-réorganisation menée par la suite des évolutions d'activité du CNL en 2021
- Pour cela, nous rencontrons en entretiens plusieurs dizaines d'agents, répartis au sein des différentes délégations, pour les entendre sur la façon dont se passe leur travail quotidien et leur charge de travail.

### Ce qu'on cherche à identifier ?

- Dans ce cadre-là, ce à quoi je souhaiterais avoir accès via notre entretien, c'est comprendre concrètement comment se passe votre travail à vous, ce que vous faites et comment cela s'organise. Pouvoir vous entendre sur ce sujet de la charge de travail : la vôtre bien sûr, en quoi elle consiste, la façon dont vous la vivez, mais peut être aussi de façon plus générale, la façon dont la charge de travail est gérée au sein de votre service et du CNL.
- Et puis si vous le voulez bien, je souhaiterais également avoir votre regard sur des éventuelles transformations récentes dans votre travail (outils, collaborations, modes de fonctionnement), la façon dont vous les avez vécus et notamment si cela a pu avoir un effet sur votre charge de travail.

### Comment ça va se passer ?

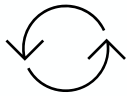
- Cet entretien se veut donc être plutôt comme une discussion ouverte suivant le fil de votre pensée, et en abordant plusieurs champs de questionnements ensemble au fil de nos échanges.
- Notre entretien est confidentiel, je vais prendre des notes si vous en êtes d'accord, mais uniquement afin de pouvoir par la suite alimenter une synthèse générale sur la charge de travail au sein des équipes. Si cela vous convient, notre entretien durera environ une heure.
- Est-ce que vous avez des questions ?

## Conseils pratiques

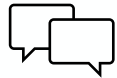
---



Rédiger votre CI et la connaître « par cœur » pour bien commencer l'entretien (ça ne veut pas dire la réciter)



Sur chacun des champs de questionnements, vous préparer une question principale et des relances...



... mais surtout être souple dans la conduite d'entretien, vous appuyer sur ce que la personne apporte pour approfondir



Faire des questions ouvertes et courtes, et respecter les silences



Reprendre très rapidement vos notes, tant que « vous êtes encore » dans l'entretien :

- Un debrief à chaud à deux : détente, ventilation, enseignements
- Un debrief à froid : « qu'est-ce qu'on a appris ? »

## Questions que l'on se pose

### D'ordre général sur le travail :

- Quel est le contenu du métier de Bacqueux ?
- Quels éléments d'écart prescrit / réel peut-on rencontrer dans le métier ?
- A quoi ressemblent les parcours professionnels ?
- Qu'est-ce qui fait le sel du métier ?

### Sur la problématique :

- Quelle est la part d'attente dans le métier ?
- Quels sont ces effets sur les professionnels ?
- Est-ce que cela influe sur leurs interventions ?
- Comment l'organisation gère ce sujet ?

## Questions que l'on pose

### 1. Description de l'activité

- Pour commencer, est-ce que vous pouvez me décrire en quelques mots votre activité, ce en quoi consiste votre travail ?
- Qu'est-ce qui vous plaît le plus ?
- A l'inverse qu'est-ce qui est difficile ?

### 2. Trajectoire professionnelle

- Qu'est-ce qui vous a attiré vers ce métier ?
- Et alors par rapport à ce qui vous y avait attiré, quel regard vous portez aujourd'hui ? Est-ce que cela correspond à ce que vous imaginiez ?

### 3. Attente VS action dans le métier

- Comme je vous disais en introduction, on s'intéresse notamment à la part « d'attente » dans l'activité de Bacqueux : qu'est-ce que vous pouvez m'en dire vous ? Comment vous le vivez ?
- Est-ce que vous pouvez me décrire un exemple concret ? Comment ça s'est passé ? Comment vous l'avez vécu ?

## Exemples de questions et relances

---

- Ça fait longtemps que vous travaillez ici ? [Avoir accès à l'expérience et à la trajectoire](#)
- C'est un métier que d'autres font dans votre famille ? [Culture familiale](#)
- Qu'est-ce qui vous plait le plus ? A l'inverse qu'est-ce qui peut être difficile ? [Récit du « travail réel »](#)
- Concrètement les tâches ? Racontez moi par exemple ce que vous avez fait hier ? [Récit du « travail réel »](#)
- C'est ce qu'on vous demande de faire ? [Prescrit vs réel](#)
- Tout le monde fait ça ? Fait comme ça ? [Culture métier ou professionnelle](#)
- Y'a des choses plus dures que d'autres à faire ? [La nature des exigences](#)
- Et comment ça se passe ici ? Avec vos collègues ? Avec vos chefs ? Avec les usagers ? Dans cette entreprise ? [Le climat social](#)
- Vous vous sentez comment ici ? [Projet futur et raisons du mal être / conflits de valeurs](#)

# Comment réaliser une enquête métier ?

Combiner deux méthodes d'investigation pour comprendre le métier, au plus près des réalités de travail

---



## Les entretiens individuels

*Accéder aux vécus et aux représentations des personnes*

Les entretiens individuels visent à appréhender le vécu du travail et les perceptions des situations professionnelles.

Conduits dans un cadre strictement confidentiel, ils permettent de :

- Retracer les parcours professionnels et les expériences au sein de l'organisation,
- Comprendre les pratiques de travail, les logiques d'action et les arbitrages réalisés au quotidien (approcher le réel du travail)
- Recueillir les représentations du travail, du collectif et du management,

→ Réaliser a minima 2 entretiens



## L'observation du travail

*Comprendre le travail réel et les interactions*

L'observation du travail vise à **comprendre et décrire le travail réel**, tel qu'il se déroule concrètement, au plus près des situations professionnelles :

- Identifier les activités et tâches concrètes réalisées,
- Observer les interactions et les coordinations
- Appréhender l'environnement de travail,
- Comprendre les ressources mobilisées et les contraintes rencontrées,
- Analyser les modalités de régulations mises en œuvre au quotidien pour faire face aux exigences du travail.

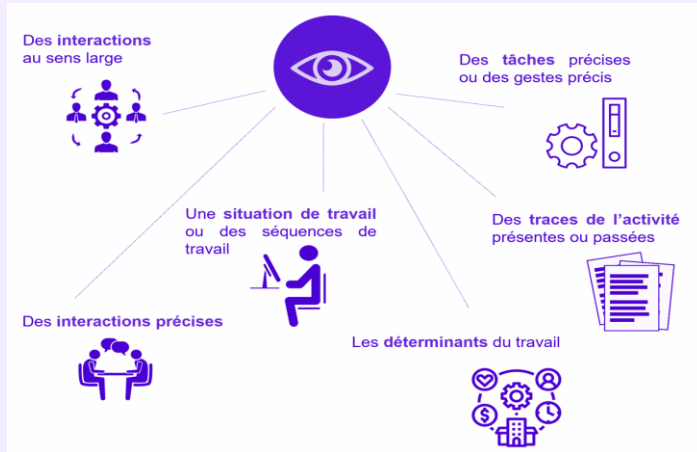
→ Essayer de conduire au moins une observation



## Focus méthodologique

L'observation du travail : regarder avec attention dans le but de comprendre et décrire le travail réel [1/2]

### ❑ De quoi s'agit-il ? : Regarder avec attention dans le but de comprendre et décrire le travail réel



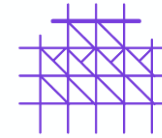
### ❑ Pour quoi faire ?

- **Objectiver des hypothèses**, des 1<sup>ères</sup> pistes, des ressentis à partir d'informations recueillies, observées puis analysées, complétées d'entretiens +/- d'autres outils
- **Identifier les ressources mobilisées** par un collaborateur pour effectuer une tâche
- **Analyser une situation de travail**, en percevoir les déterminants et pouvoir en rendre compte

### ❑ Comment faire ?

#### AVANT

**Bâtir son plan d'observation** : Identifier les situations de travail significatives & Informer les personnes observées des objectifs et modalités  
**Construire sa grille d'analyse**



#### PENDANT

**Réaliser l'observation**  
**Conduire des entretiens flashs**

#### APRES

**Analyser, partager et discuter les résultats**  
**Modéliser et schématiser des points clés du travail réel**



# Focus méthodologique

L'observation du travail : regarder avec attention dans le but de comprendre et décrire le travail réel [2/2]

→ Noter ce qu'il se passe



Situations de travail	Hypothèses	Observables
Activité physiquement le client	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La proposition commerciale est efficace par manque de temps et à l'initiative de l'agent</li> <li>- Les clients à titre l'agent physique et téléphonique sont nombreux</li> <li>- Les clients qui passent de place pour le collaborateur en charge de l'accueil</li> <li>- Selon les clients clients, les procédures internes peuvent être complexes sur l'accueil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observer les flux durant un jour d'affaires (selon l'importance des flux, les clients)</li> <li>- Temps passé avec les clients</li> <li>- Qualification des agents téléphoniques et leurs déplacements sur le site en charge des clients physiques</li> <li>- Niveau de stress, traitement de ce dernier, mise en pratique de l'ICP à l'égard des clients</li> <li>- Produits physiques vendus, mise en pratique des outils de travail</li> <li>- Niveau des outils et des équipements (PC, tablettes, etc.)</li> <li>- Qualification des propositions selon la représentation</li> <li>- Observation menée sur les 2 types d'agences et sur différents métiers</li> </ul>
Détecter l'opportunité commerciale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de maîtrise du fait de passer d'opportunités de nouvelles activités</li> <li>- Selon la représentativité et la représentativité (hors agent de la clientèle, il est plus ou moins difficile de faire une proposition commerciale)</li> <li>- À l'agence à tout pas opportunités pour le prospecteur par manque de confidentialité et d'agences</li> </ul>	



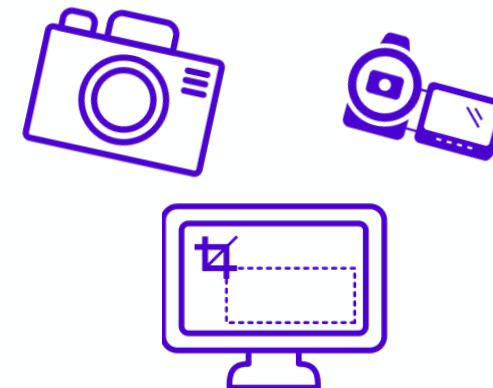
→ Eclaircir les situations non comprises par entretiens consécutifs ou différés



→ Prêter attention aux observables



→ Collecter des traces d'activités





## Point méthodo : construire sa grille d'observation

Exemple d'une grille d'observation pour une immersion au sein de blocs opératoires

Les questions que l'on se pose

Quel est le **périmètre** du bloc / plateau technique ? De l'arsenal ? De la stérilisation ?

Quels sont les **différents corps de métier concernés** : IBODE, IADE, logisticiens, brancardiers, ...

A quoi ressemble une **journée de fonctionnement d'un bloc** : heure d'ouverture / fermeture, moments de pause, rotation des équipes, orga du temps de travail et du travail ?

Des **équipes instituées ou éphémères** ? Ou chaque individu a un planning propre ?

Est-ce que le **type d'intervention réalisées** influe sur le fonctionnement ?

Quelles sont les **instances d'organisation** du bloc ? Comment sont prises les décisions ?

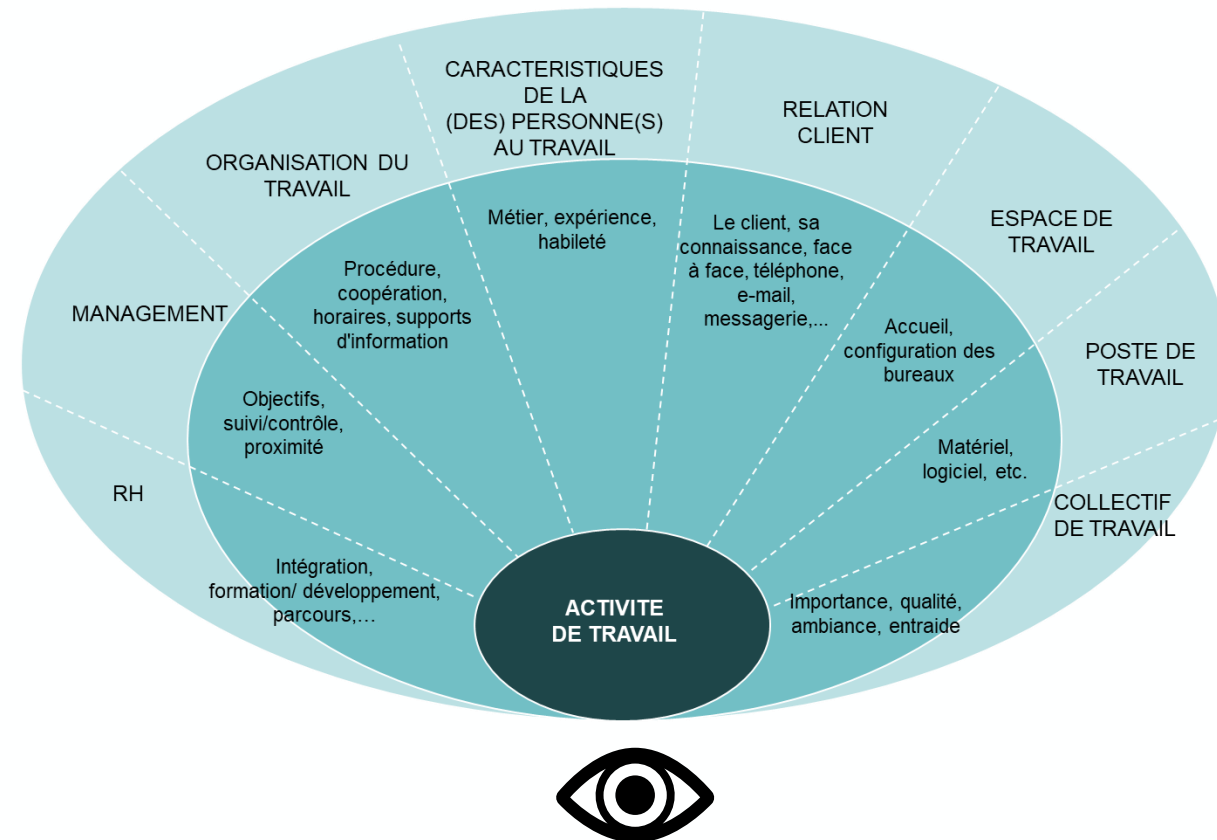
Comment se passe l'**articulation entre stérilisation, arsenaux et salles opératoires** ?

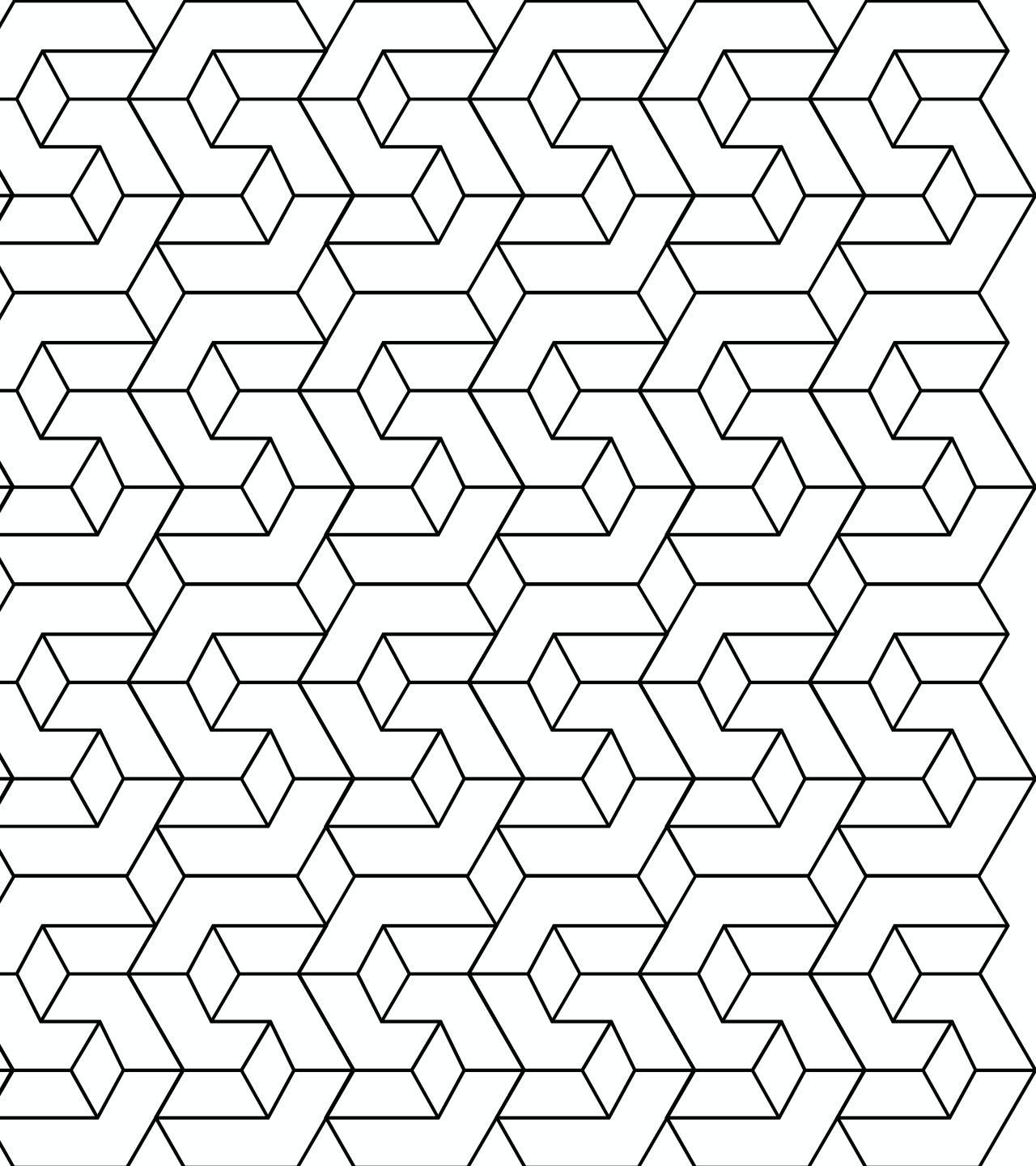
Quels sont les **sujets de friction existants / connus / réguliers** ? A quel moment on les règle ?

A chaud, qu'est-ce que cela nous dit sur le **fonctionnement futur de l'arsenal centralisé** : points de vigilance, conditions de réussite, ...

Ce que l'on va observer

- **Organisation spatiale** du bloc opératoire et de l'arsenal
- **Planning** des infirmiers et logisticiens : **déroulement d'une journée type**
- Les **instances de vie du collectif** existantes et la prise de décision
- Se faire une idée du **volume d'activité (entrées / sorties)**
- Les **différents flux et leur articulation** : matériel stérile, matériel sale, consommables, ...
- **L'articulation des temps** de travail / de pause
- Les **outils et ressources au travail** : sites internes, feuilles de soin, ...
- Les **outils de gestion et communication** : calendrier, mur d'infos, organisation spatiale, ...
- Modalités de coordination entre les **différents flux et activités**





- 1 - Intervenir sur le travail : présentation du cabinet
- 2 - Enquêter sur le travail : se préparer aux entretiens
- 3 - Réaliser un entretien: mises en situation**

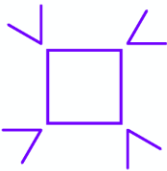


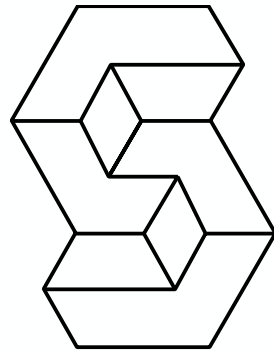
### Objectif :

- Simuler un début d'entretien (CI + premières questions)

### Déroulé :

- Préparation de l'interviewer en sous-groupe – 5min
- Simulation d'entretien – environ 10min
- Debrief collectif – environ 10min





**PLEIN SENS**