

Organisation de la démarche Qualité de Vie au Travail



Dans un premier temps, donner la parole

- La première étape consiste tout simplement à donner la parole aux professionnels
- en recueillant ce qu'ils ressentent au sujet de leur travail.
- en les faisant formuler ce qu'ils souhaitent améliorer



Les outils

- Pour le recueil de données sur ce qu'ils ressentent au sujet de leur travail : le questionnaire de Karasek (version enquête Summer 2013, 26 questions)
- Deux possibilités :
 - mise à disposition d'une version papier sur les lieux de travail : les personnels le remplissent et le glissent dans une enveloppe individuelle fermée, le consultant passera les récupérer.
 - ou un lien internet sécurisé, accessible depuis n'importe quel navigateur et sur n'importe quel support électronique
- Dans tous les cas :
 - la confidentialité sera respectée,
 - chacun-e peut bénéficier d'un retour commenté, à sa demande, auprès du consultant,
 - une synthèse fera apparaître le nuage de points répartissant les positions.



Les outils

- Pour faire formuler ce qu'ils souhaitent améliorer
 - Des rencontres en Groupe d'expression de 5 à 10 pers sur 2 h, sur les lieux de travail, avec la technique INGEPLAN®
 - Un scénario orienté solution: trouver des petites idées sur:
 - Ce qu'on fait bien ensemble ?
 - Ce que nous devons améliorer ?



Différentes thématiques de travail en sortiront...

- Par exemple :
 - le sens au travail qui renvoie notamment aux finalités de l'activité, à l'utilité sociale, aux valeurs de la structure
 - le besoin de se projeter dans l'avenir qui renvoie à un facteur de protection, et donc d'amélioration de la qualité de vie au travail.



Différentes thématiques

- S'exprimer sur le travail
 - La capacité à s'exprimer et à agir sur son propre travail est une des composantes importantes de la qualité de vie au travail
- Les bonnes relations au sein des collectifs de travail ont un impact sur le bien-être au travail
 - l'entraide et la coopération facilitent la réalisation des missions,
 - le regard des collègues et de l'encadrement constitue un facteur de reconnaissance important.



Différentes thématiques

- La liste n'est pas limitative, mais il peut y avoir aussi
 - les relations avec la hiérarchie
 - la (re)définition des missions
 - les relations avec le public, les familles, les institutions judiciaires, administratives, etc.
 - les conditions d'exercice des cadres
 - la pénibilité physique ...



Quelle animation ?

- Chaque thématique retenue par les Groupes d'expression fera l'objet d'un travail d'atelier avec comme but :
 - faire des propositions de ce qui serait favorable à une bonne qualité de vie au travail, en prenant appui sur ce que les groupes d'expressions ont formulé,
 - et le développement des idées de progrès issues de la réflexion des Groupes d'expression
- Les ateliers sont constitués par des volontaires (4 ou 5) qui se réunissent de 1 à 2 fois



Par qui ?

- Que ce soit pour les groupes d'expressions ou les ateliers, les chefs de service sont à priori qualifiés pour animer ce travail.
- Des animateurs volontaires peuvent se faire connaître : ils bénéficieront d'une formation adaptée, en particulier pour les ateliers
- Tous bénéficieront d'un appui méthodologique de Serge Lerondeau, en particulier :
 - sur la préparation du scénario d'animation
 - sur la remobilisation des apprentissages de la formation managers



Par qui ?

- Pour les sujets portant sur le management, ce peut être un autre CS que celui de l'équipe qui intervient, ou un animateur volontaire
- Pour les conditions de travail des CS, c'est un groupe de CS qui travaille dessus
- En cas de besoin, SL intervient en animation directe



Avec quels supports ?

- Une documentation en ligne qui met en avant des expériences déjà réalisées, sur l'intranet de Juralliance (d'ici fin avril, les premières contributions en ligne)
- du matériel d'animation Ingéplan® (avec le mode d'emploi)
- des modèles de fiches action (voir le modèle qui vous est remis)
- une aide rédactionnelle du consultant



Pour quels résultats attendus ?

- Des fiches actions qui proposent à chacun-e et au management des bonnes pratiques
- des évaluations progressives une fois les recommandations validées, qui accompagnent les étapes de mises en œuvre
- Une évaluation sur le modèle de Karasek complété des points de vigilance issus des ateliers 12 mois après l'action

