

ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

Source : Guide pratique Ministère de la transformation publique/DGAFF/ANACT

CADRE

- > PLAN SANTÉ TRAVAIL FONCTION PUBLIQUE 2022/2025
- > « LA SEULE "BONNE PRATIQUE" EST LA PRATIQUE DE LA CONTROVERSE SUR LE TRAVAIL BIEN FAIT »
- YVES CLOT,
LE TRAVAIL À COEUR,
EN FINIR AVEC LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

UN EDT, CELA DOIT PERMETTRE :

- > ESPACE : UN LIEU OÙ ON PREND LE TEMPS
- > DISCUSSION : ECHANGER ENTRE PAIRS
- > FAIRE REMONTER LES INFORMATIONS DU TERRAIN, L'INVISIBLE AUX DÉCIDEURS
- > TRAVAIL : FAIRE ÉVOLUER LES TECHNIQUES DE TRAVAIL, L'ORGANISATION ET LE MANAGEMENT
- > FORMALISER LA DISCUSSION SUR DES SUJETS INHABITUELS

UN EDT, CE N'EST PAS

- > UN LIEU DE DISCUSSION INFORMEL
- > UNE RÉUNION DE SERVICE
- > UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL
- > UN GROUPE PROJET
- > UNE RÉUNION CST/FSC

PRÉ-REQUIS

- > IMPORTANCE DE LA MATURITÉ DE LA COLLECTIVITÉ
- > VOLONTÉ
- > ESPRIT CONSTRUCTIF
- > CLIMAT DE CONFIANCE
- > FORMATION DES ANIMATEURS (EDT, ANIMATION DE GROUPE)
- > TRANSPARENCE DE L'OBJECTIF ET DE LA MÉTHODE
- > ASSOCIER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA COLLECTIVITÉ
- > COMPLÉMENTAIRE DES AUTRES MODALITÉS D'ÉCHANGES (RÉUNION DE SERVICE, CODIR, CST/FSC, ETC.)
- > EXPRESSION D'UNE PLURALITÉ DE POINTS DE VUE DE VALEUR ÉGALE
- > DÉPASSER L'APPROCHE PAR LES RISQUES PROFESSIONNELS
- > SORTIR DES REPRÉSENTATIONS INDIVIDUELLES ET DES JUGEMENTS DE VALEUR

MÉTHODE

- > COMITÉ DE PILOTAGE AVEC OU SANS
- > MÉTHODE BRÈVE
- > ANALYSER LES EDT FORMELS OU INFORMELS EXISTANTS : SUJETS, MÉTHODE, ANIMATION, RÉSULTATS, ETC.
- > STRUCTURER DIFFÉREMMENT LES ED EXISTANTS
- > DISTINCTION RÔLE MANAGER/ANIMATEUR
- > 1- CADRAGE DES ÉCHANGES ET ÉTAT DES LIEUX
- > 3- DÉLAIS DE RÉFLEXION
- > 2- PRÉCONISATIONS
- > ADAPTABILITÉ DES COLLECTIFS EN FONCTION DES SUJETS À TRAITER

MATIÈRE

- > TRAVAIL PRESCRIT/RÉEL : ANALYSE CRITIQUE, SENS DU TRAVAIL
- > EXPERTISE DES AGENTS ET PARTAGE D'EXPÉRIENCES
- > RESSOURCES / CONTRAINTES
- > TOUS LES SUJETS : SENSIBLES, MÉTHODE, PROCESSUS, RELATIONNEL, ETC.

FINALITÉ

- > RÉALISER UN DIAGNOSTIC. ANALYSER, RÉSOUDRE UN PROBLÈME
- > ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT
- > RÉGULER COLLECTIVEMENT L'ACTIVITÉ
- > REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

RÉSULTATS/ EFFETS ORGANISATIONNELS

- > DISPOSER D'UN PLAN D'ACTIONS AVEC DES PROPOSITIONS CONCRÈTES ET DES ÉCHÉANCES
- > RENFORCER LE COLLECTIF ET LE DIALOGUE SOCIAL
- > FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
- > RESPONSABILISER LES AGENTS
- > DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT
- > INSTAURER UNE CULTURE D'EXPRESSION / LIBÉRER LA PAROLE
- > AMÉLIORER LE SERVICE PUBLIC
- > AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES
- > PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITÉ DE L'ORGANISATION
- > CONTRIBUER À LA PRÉVENTION DES RPS

ÉCUEILS À ÉVITER

- > NE PAS RÉPONDRE AUX ATTENTES QUE SUSCITENT LES ÉCHANGES
- > NE RECUEILLIR QUE DES OPINIONS INDIVIDUELS
- > TRANSFORMER EN ESPACE DE NÉGOCIATION, REVENDICATION
- > DEVENIR UN LIEU DE GESTION DE DÉSACCORDS INTERPERSONNELS
- > ÊTRE UN LIEU DE TRANSMISSION D'INFORMATIONS DESCENDANTES
- > PENSER QUE C'EST UNE INSTANCE DÉCISIONNAIRE