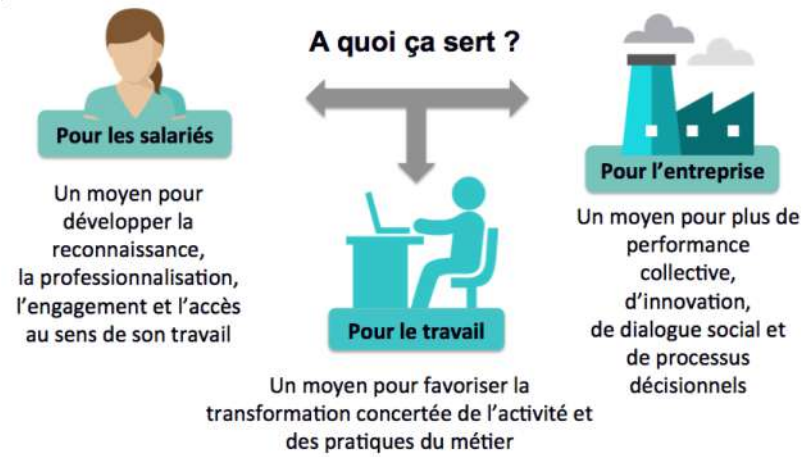
Espaces De Discussion (EDD) 1/2

Principe

C'est un temps/lieu de discussion où un collectif se réunit à fréquence régulière, où on parle du collectif, de l'activité et de son actualité, du travail (répartition, organisation, difficultés rencontrées, améliorations possibles…). C'est un espace qui permet d'aboutir à la production de solutions collectives avec des pistes d'action et un relevé de décision.



Qui ?

Toute personne de l'entreprise : inter ou intra-service avec ou sans hiérarchie, groupe de pairs.

Bonnes pratiques

Fixer des règles de fonctionnement et avoir une personne garante du cadre.
Partager avec ses pairs ses expériences de travail.
Débattre sur ce qui fait un travail de qualité
Fabriquer des compromis, des solutions collectives, même temporaires.
Autoriser la controverse sur le travail.
Parler de situations concrètes, réelles, précises

Points d'attention

Ne pas discuter rémunération, statut, le hors travail, la stratégie...
Ce n'est pas un espace de plainte ou un espace pour régler les conflits.
Ce n'est pas une réunion d'information descendante ou de prescription.

Espaces De Discussion (EDD) 1/2

Exemples d'EDD potentiels

Espaces Informels : ex. en salle de pause. Essentiellement entre collègues, avec parfois présence du Chef d'équipe.
Point d'attention : le temps et les personnes impliquées peuvent être limités. Ne permet pas à lui seul de construire et formaliser un plan d'action.

Réunions d'expression : 2 à 4 fois par an/service avec maximum 30 personnes et en présence de la Direction. Chaque personne s'exprime à tour de rôle sur les informations de l'entreprise, un top, un flop.
Point d'attention : le nombre de personnes peut être trop important pour que tout le monde se sente à l'aise pour s'exprimer. Le format ne permet pas forcément l'échange et la construction de plan d'action et la prise de décisions.

Visite de sites par un membre de la Direction Générale : 1 fois/an/site visite d'un membre de la DG et rencontre d'un panel de collaborateurs. Un tour de table est fait pour que chacun s'exprime.
Point d'attention : tout le monde est-il à l'aise pour s'exprimer ? Le format ne permet pas forcément l'échange et la construction de plan d'action ou de prise de décision. Le format n'est généralement pas construit avec les parties prenantes.

Entretiens individuels : Manager/collaborateur 1 fois par an.
Point d'attention : Ne pas focaliser l'entretien seulement sur l'atteinte des objectifs, comportement et RH. Aborder les différentes dimensions de la Qualité de vie au Travail (santé/Sécurité, relations, équilibre vie pro/vie privée, Management, engagement, compétences et parcours professionnel, contenu du travail)

Réunion Interservices : tous les jours, toutes les semaines ou tous les 15 jours (15 min à 1h). Responsable de service, collaborateurs (tous ou 1 représentant). Chacun s'exprime, partage les résultats, les difficultés. Permet de construire un plan d'action suivi à la semaine ou tous les 15 jours. Permet de sonder l'ambiance de l'équipe (point météo).
Point d'attention : s'assurer de la participation de chacun. Bien suivre les plans d'action dans le temps et s'assurer que tout le monde est engagé. Le point météo doit être fait seulement si l'équipe se sent en confiance, il doit être centré travail et le manager doit être en mesure et avoir les moyens d'agir en cas de météo mauvaise.

Réunion de co-développement : 1 fois par mois à 1 fois par trimestre. Entre pairs (ex: groupe de managers). Echanges autour de questions ou difficultés des participants sur le travail. Aboutit à la construction de plans d'action.
Point d'attention : il est préférable d'avoir un groupe constant pour installer la confiance et suivre dans le temps. Chacun doit jouer le jeu et être prêt à partager une problématique avec le reste du groupe. Un animateur doit être désigné pour garantir le processus.