Management bienveillant et durable : la co-construction du bonheur au travail

Collectivité territoriale - Le Lamentin - 2016

Comment replacer l'homme au coeur de la productivité pour que l'administration gagne en efficacité, en intégrant le concept du bien-être au travail dans le processus de management par une pratique permanente d'opérations et d'activités collectives de bien-être ? Découvrez le projet de la direction des ressources humaines de la ville du Lamentin en Guadeloupe.

Qualité de vie et conditions de travail
Guadeloupe
Fonction publique territoriale

Description du projet

Dans le cadre d'une modernisation de l' organisation et du service public, il s'agissait de proposer une évolution et des solutions innovantes afin de réduire l'absentéisme, d'encourager et de permettre une meilleure cohésion et transversalité des équipes, à tous les niveaux d'encadrement ; mais aussi d'engager un travail en interne sur la question du sens, de la valeur et de la reconnaissance au travail.

Cliquez sur l'image pour lire la vidéo



Depuis mai 2016, un programme de séminaires, d'opérations et d'activités de bien-être et de santé pour l'ensemble du personnel s'est développé..

- Les séminaires de management bienveillant et durable :

Véritables moments de réflexion sur les pratiques de management au sein de la collectivité, ils permettent l'expression des encadrants de toutes les strates de l'organisation (équipes dirigeantes et opérationnelles) sur les réussites et les difficultés rencontrées. Véritables ateliers de co-développement, ils visent à intégrer et à diffuser auprès des équipes une véritable charte du « Mieux vivre ensemble au travail » autour de principes communs :

- Cultiver la convivialité.
- Reconnaitre la valeur du travail accompli par chacun à chaque niveau de l'organisation.
- Affirmer une volonté d'exigence et de qualité par un travail bien fait.
- Savoir parler clairement de ce qui ne va pas.
- Refuser les pratiques discriminantes et néfastes
- Faire de la collectivité un incubateur d'intelligence collective, un lieu d'apprentissage et de progression humaine, personnelle et professionnelle.
- Former à l'intelligence relationnelle.
- Pratiquer un dialogue franc, clair et authentique.
- Cultiver un esprit d'équipe et d'entraide.

- Les opérations et activités de bien-être pour l'ensemble du personnel (pas seulement les encadrants) :

Petits déjeuners thématiques, relais du bonheur, marche cohésion, café-psycho qui permettent de travailler à tous les niveaux de la chaine de l'organisation, de l'équipe dirigeante à l'agent.
Café-psycho : atelier où, à l'aide d'un intervenant, autour d'un film court ou d'un forum théâtre en lien avec la thématique choisie, se crée un espace d'échanges sur les problématiques internes (les méfaits de la rumeur, les abus d'arrêts maladie…)
Marches cohésion : tout un service part en randonnée. Hors du cadre habituel de travail, sur des parcours plus ou moins difficiles, les exercices de cohésion d'équipe permettent de mieux se connaitre, de développer l'entraide, d'échanger et d'imaginer des solutions ensemble. En partageant un moment privilégié et en relevant des défis inhabituels, l'équipe identifie les compétences individuelles et collectives et a l'occasion de découvrir que ses membres partagent bien souvent les mêmes valeurs.
Relais du bonheur : après un brainstorming sur le bonheur au travail lors d'un séminaire, l'équipe RH a retravaillé sur les réponses et proposé à chaque Direction d'être, tour à tour, pendant un mois, le garant et le diffuseur du bonheur de l'organisation autour d'idées originales (envoi d'une pensée positive quotidienne, pause massage/détente, moments musicaux impromptus, distribution générale de bonbons, etc…)
Petits déjeuners managériaux : moment de partage mensuel et de co-développement des équipes dirigeantes et opérationnelles autour des difficultés rencontrées
Matinées d'information et de formation : différentes thématiques sont abordées de manière ludique et interactive (le côlon tour, le mal de dos, l'atelier nutrition …) avec l'appui d'un organisme tiers (mutuelles, sécurité sociale, Ligue contre la cancer…)

Objectifs et finalités

- Replacer l'homme au coeur de la productivité pour que l'organisation gagne en efficacité
- Réduire l'absentéisme
- Obtenir une meilleure cohésion et transversalité des équipes à tous les niveaux

- Travailler sur la question du sens, de la valeur et de la reconnaissance au travail

Démarche globale portant sur le bien-être au travail.