



Mieux vivre ensemble au travail, c'est possible

26 mars 2018

ASSOCIATION TUTÉLAIRE NORD AUVERGNE
Jean-Christophe CHAPELIER
Directeur

Espace **I**nvestigation Prévention Accompagnement du Stress

11/04/2018

1



Le management

Principes généraux

- Clarifier les processus de décision dans chaque situation. Ne pas être dans la justification mais dans l'explication. Avoir la bonne dose d'autorité
- Chacun a le droit à l'erreur
- Communication claire ; règles de communication : on a le droit de pas être d'accord mais on se le dit gentiment
- Donner régulièrement des informations générales : Où on en est ? où on va ? qu'est-ce qui nous attend, comment ça se passe ailleurs ?
- S'appuyer sur les IRP qui sont des relais
- Donner régulièrement des signes de reconnaissance positifs ou négatifs (ne pas oublier de dire ce qui va bien)
- Porter attention à chacun (les EAE : un outil pour voir comment le salarié se sent dans son travail ; c'est un temps pour le salarié). Se rendre disponible pour chacun de la même façon, sans tenir compte de ses préférences
- Développer les formations, les parcours qualifiants pour permettre aux salariés d'évoluer



Conditions nécessaires

- Croire en l'intelligence individuelle et collective des salariés, responsabiliser, favoriser les propositions d'idées
- Avoir de la conviction ; croire en la valeur « travail »
- Limiter le management par l'affect
- Se sentir en confiance dans son poste de direction, légitimité technique
- Etre patient, prendre le temps de faire participer le collectif, pour favoriser son adhésion, accepter que les choses se traitent sur la longueur
- Savoir se remettre en question : pratiquer l'introspection
- Rester soi même



En pratique

Les Processus de décisions

processus de décisions sont variables selon les sujets

Dire clairement au départ qui décide : qui est responsable de quoi

Exemple : équité dans les changements de bureaux :

La communication

Communication claire : « quel est l'enjeu ? »

« Ce n'est pas parce qu'on en parle que ce n'est pas moi qui décide »

S'appuyer sur les IRP qui sont des relais :

Engagements tenus

Participation aux réunions

Réunions

Favoriser les propositions d'idées

Réflexion collective : « Qu'est qui ne va pas ? » « Comment pourrait-on faire pour améliorer ? »



En pratique

Proximité, attention portée à chacun

Situation professionnelle

Mieux connaître le métier de l'autre

Etre intégré dans les problématiques du quotidien. Dans les situations exceptionnelles, partager les tâches avec les salariés

Etre attentif aux détails

Chercher le vrai problème, proposer une solution vraiment adaptée

Situation personnelle

Connaitre individuellement les salariés ; appeler les gens par leur nom dès le premier jour

Bienveillance

Vigilance+++ : prendre en compte les situations particulières de vulnérabilité



En pratique

Formation professionnelle

Suivre chacun

La formation professionnelle est un outil de valorisation

Favoriser les formations diplômantes pour ouvrir les perspectives d'évolution

Congés sabbatiques (la convention collective le permet)



Quel est le rôle du dirigeant ?

Le dirigeant est une locomotive

Il doit instaurer un rythme

Il y a des moments où il faut laisser les salariés tranquilles



Merci de votre attention

Espace **I**nvestigation Prévention Accompagnement du Stress

www.eipas.org