

Conduire un inventaire des espaces de discussion

Contexte

Vous envisagez la mise en place d'un espace de discussion visant une ou plusieurs finalités: une meilleure régulation du travail, la résolution d'un problème, une concertation sociale en période de changement, développement de la pratique professionnelle... Avant de vous lancer dans la mise en place de ce nouvel espace, nous vous recommandons de conduire un état des lieux et une analyse des espaces de communication déjà existant afin de prendre votre décision : créer un nouvel espace ou alors ajuster un espace déjà existant.

Voici quelques repères pour conduire un inventaire des espaces existants.

Démarche à suivre

1. Repérer les temps d'échanges existants

À partir d'une première analyse du contexte de votre entreprise et des besoins des différentes parties prenantes (salariés, management, représentants du personnel), il convient de repérer les temps d'échange existants dans l'entreprise. Les réunions de services, les groupes projets, les entretiens individuels, les CHSCT sont autant d'espaces et d'opportunités de mettre en débat le travail.

2. Caractériser ces espaces

Afin de réaliser un état des lieux général des EdD, il est possible de s'appuyer sur la grille de qualification des EdD, en vous appuyant sur la Partie 1 « Caractéristiques ».

Cet état des lieux pourra être réalisé en groupe de travail, complété par des entretiens avec les acteurs-clés : RH, Direction, IRP, Managers impliqués et, éventuellement, à partir d'observations de terrain.

3. Conduire une analyse spécifique des Espaces de discussion visés

Selon la demande, les finalités envisagées et les premières hypothèses issues de l'état des lieux général, il s'agira d'analyser plus spécifiquement le fonctionnement et les effets d'un ou de plusieurs espaces grâce à la grille de qualification en vous appuyant sur les Parties 2, 3 et 4: « Fonctionnement, effets et bilan ».

- ▶ Pour conduire cette analyse, vous pourrez mobiliser : l'analyse des outils et supports de ces espaces : supports d'animation, ordre du jour, comptes rendus... ;
- ▶ la conduite d'entretiens avec les acteurs concernés : encadrants, collaborateurs, délégués du personnels ;
- ▶ l'observation en situation du fonctionnement de ces espaces et plus globalement de la dynamique communicationnelle dans l'entreprise.

4. Décider de créer un nouvel espace ou d'ajuster un espace existant

Grille d'autodiagnostic pour aider les entreprises à s'interroger sur leurs espaces de discussion sur le travail

Nom de l'espace de discussion (EdD) :		
Caractéristiques	Objectif ou intention : régulation collective, concertation sociale, résolution de problèmes, soutien et développement professionnel entre pairs, conception ou suivi de projet, bilan d'activité, etc.	
	Objet de la discussion : sujets traités, lien avec l'activité, la stratégie, des projets en cours, des problèmes etc.	
	Participants : nombre, profils, mélange de niveaux hiérarchiques...	
	Temporalité : date de mise en place, durée, fréquence, continuité	
	Statut : formel, informel, provisoire, pérenne, collectif/individuel, présentiel/à distance,	
	Animateur : manager, collaborateur, tiers interne, tiers externe...	
Fonctionnement	Préparation : collective ou individuelle, ordre du jour diffusé, qui est impliqué, qui aide	
	Logique dominante : information, consultation, concertation, négociation, décision, etc.	
	Modalités d'animation : documents remis préalablement ou présentés sur place, analyse de situations de travail, travaux en sous-groupe, tour de table, brainstorming...	
	Interaction avec d'autres espaces/réunions : réunions qualité, comités de direction, groupes projets, réunions des IRP...	
Effets ou résultats	Participation : participation volontaire ou obligatoire, assiduité, respect d'ODJ	
	Produits de sortie : décisions, actions, suggestions, demandes, renforcement des pratiques métiers...	
	Traces gardées et destinataires : Compte-rendu ou non, relevé de décisions, schémas, films, photos, postit...	
	Effets perçus : <ul style="list-style-type: none"> - sur la performance - sur la qualité du travail - sur le bien être au travail - sur l'innovation - sur la professionnalisation - sur les relations sociales 	
Bilan	Facteurs limitants pour parler de la réalité du travail au quotidien	
	Facteurs favorables pour parler de la réalité du travail	
	Bilan du fonctionnement vu des participants	
	Suggestion d'amélioration	