

Q
V
T
#



METHODOLOGIE

VIS MON TRAVAIL

PRÉ-REQUIS



- 1 - S'être mis d'accord sur les objectifs de la démarche «Vis Mon Travail»
- 2 - Avoir l'adhésion de la direction dans cette démarche

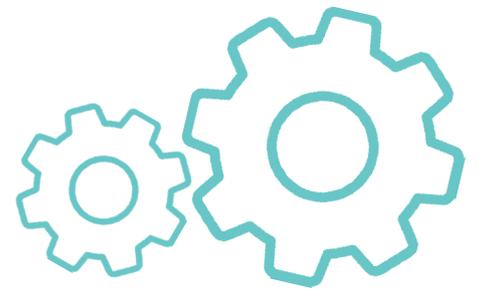
ETAPE 1 : COMMUNICATION EN AMONT

Une fois que le comité de pilotage paritaire ou équivalent s'est mis d'accord sur la mise en place de la démarche, il lance la phase de communication. Les canaux de communication doivent être adaptés à chaque entreprise. Néanmoins, une information relayée par l'encadrement est préférable.



VOS OUTILS A TELECHARGER (OUTILS DE COMMUNICATION)

- Une lettre-type de présentation de la démarche (note d'information)
- une lettre d'appel au volontariat



ETAPE 2 : PLANIFICATION DES BINÔMES

Le comité de pilotage organise alors les binômes sur la base des retours des professionnels volontaires. Il arbitre en fonction :

- des souhaits des volontaires,
- des thématiques identifiées (par exemple : mise en place de binômes entre deux services ou deux catégories de professionnels qui rencontrent des difficultés à collaborer ou mise en place de binôme jour/nuit, ...)

La liste des binômes établie est ensuite communiquée aux intéressés et à leur responsable hiérarchique respectif.

Chaque binôme s'organise en amont afin de planifier la ou les journées du « Vis mon travail ». Il convient avant tout de privilégier les moments les plus « riches » en expérience.



VOS OUTILS A TELECHARGER (OUTILS DE COMMUNICATION)

- Fiche «liste des binômes»

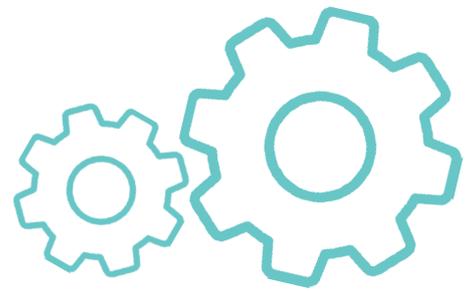
ETAPE 3 : REUNION D'INFORMATION

Une courte réunion d'information avec l'ensemble des binômes est organisée avant la mise en œuvre pour rappeler les enjeux et règles de base de la démarche. Pourront être abordés durant cette réunion les étapes, les modalités d'organisation (par exemple qui valide les demi-journées d'accueil du binôme), le suivi, les conditions de réussite de la démarche.

ETAPE 4 : DEROULEMENT DU VIS MON TRAVAIL

Durée du VMT : chaque échange de travail peut durer entre 0,5j à 1 jour (soit 1 à 2 jours au total par binôme). Les échanges peuvent se dérouler sur une seule et même journée ou sur 2 journées distinctes.

Période de réalisation : idéalement, les échanges de l'ensemble des binômes devront être réalisés sur une période d'une à trois semaines au maximum. Cette concentration est nécessaire afin que le débriefing collectif soit suffisamment proche de l'expérience vécue par les binômes. Le « Vis Mon Travail » ne doit donc pas être mis en œuvre au compte-goutte sur l'ensemble de l'année.



ETAPE 5 : REUNION DE DEBRIEFING AVEC LES BINÔMES

Animée par un membre du comité de pilotage paritaire ou tout autre acteur en capacité d'animer une telle réunion (membre de la direction des ressources humaines, psychologue du travail, consultant interne, ...). Une ou plusieurs réunions peuvent être organisées en fonction du nombre de binômes (maximum 12 binômes par réunion).

Cette réunion a pour objectif de partager les expériences vécues et de construire collectivement des pistes d'amélioration concrètes.

Les rubriques du rapport d'étonnement peuvent rythmer la réunion de débriefing.

Les binômes renseignent chaque item qui sont ensuite discutés avec l'ensemble des autres binômes durant la réunion. L'animateur recueille ensuite l'ensemble des rapports d'étonnement pour élaborer un document de synthèse / plan d'actions.



VOS OUTILS A TELECHARGER (OUTILS PRATIQUES)

- Outil «Attentes croisées»
- Outil « rapport d'étonnement »

ETAPE 6 : RESTITUTION ET SUIVI PAR LE COMITE DE PILOTAGE PARITAIRE

Les pistes d'amélioration recueillies sont débattues au sein du comité de pilotage paritaire. Le comité de pilotage paritaire est chargé d'assurer le suivi des pistes d'amélioration issues de la réunion de débriefing et reprises dans le document de synthèse.

Il identifie pour chaque action sa pertinence, son niveau de priorité, un pilote en charge de sa mise en œuvre et un calendrier afin d'assurer son suivi.



VOS OUTILS A TELECHARGER (OUTILS PRATIQUES)

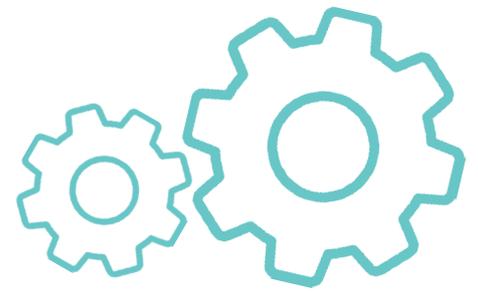
- Exemple de document de plan d'actions produit à l'issue d'un Vis Mon Travail

ETAPE 7 : COMMUNICATION AVAL

L'établissement peut communiquer auprès de l'ensemble du personnel sur le « Vis Mon Travail » : déroulement, résultats, bilan, suites...

ETAPE 8 : BILAN A 6 MOIS / 1 AN

Le comité de pilotage paritaire réalise un bilan de la démarche à 6 mois / 1 an, afin notamment de s'assurer de la bonne mise en œuvre des actions d'amélioration découlant de la démarche.



FACTEURS DE REUSSITE

- Piloter la démarche dans un cadre paritaire (COPIL paritaire)
- « Jouer le jeu » au maximum et permettre à chaque binôme de découvrir et d'expérimenter le plus possible le travail de chacun
- Retenir des binômes de volontaires
- Préciser dans la lettre d'appel au volontariat que les métiers d'échanges souhaités ne seront pas nécessairement accessibles dans le cadre du « Vis Mon Travail » .
- Proposer, lorsque cela est possible, un échange sur 2 jours avec, pour chaque membre du binôme, une journée complète pour vivre le travail de l'autre. En effet, de nombreux binômes estiment qu'une demi-journée est trop courte pour vivre pleinement cette expérience.
- S'appuyer sur l'encadrement plutôt que sur la messagerie électronique pour communiquer afin de mobiliser plus de personnels.
- Privilégier, lorsque cela est possible, des binômes avec des métiers très différents

POINTS DE VIGILANCE

- ▲ Définir un nombre maximal de binômes par édition. Le nombre est à déterminer en fonction de la taille de l'établissement, des moyens et ressources disponibles. *A titre indicatif, un établissement de 1000 salariés a organisé 20 binômes et 2 établissements de 70/80 salariés ont organisé 7 binômes chacun.*
- ▲ Bien choisir la période de réalisation du VMT (éviter notamment les périodes de tension sur l'activité)
- ▲ Sécuriser les binômes impliquant des relations hiérarchiques afin de garantir une expérience non évaluative, en vérifiant, par exemple, la volonté partagée du collaborateur et du manager de participer au VMT avec son n+1/ n-1.
- ▲ Mobiliser des volontaires avant la première session du « Vis Mon Travail » est parfois délicat. L'expérience montre qu'à l'issue de celle-ci, les volontaires sont nettement plus nombreux !
- ▲ Le VMT ne doit pas se limiter à une simple observation ou explication du travail de l'autre. Il s'agit de le vivre dans le respect des obligations légales et réglementaires.