

« Le bien être au travail » : CEGEP de Drummondville

Rencontre du 4 Juin 2018

Rappels sur les attendus de la journée

- Construire une vision partagée sur les enjeux du bien être au travail au sein du CEGEP
- Proposer collectivement un plan d'action partagé avec l'ensemble des participants
- Vivre l'expérience d'une rencontre d'animation participative : innovation des pratiques

1) Accueil et inclusion pour démarrer la journée



Qu'est ce que j'attends de la journée d'aujourd'hui ?

Bien être au travail, quelle signification pour moi ?

Comment je me sens dans mon travail ?

2) Regard croisé sur l'enquête « Bien être au travail »

A partir des 5 cahiers distribués aux 32 participants, nous avons proposé que chaque groupe puisse établir une synthèse à partager avec les autres. Les 5 cahiers sont à disposition de tout ceux qui le souhaite auprès de Grégoire.



- **Quels sont selon vous les trois enjeux principaux que révèle cette enquête ?** (Technique de Delphes)

- « **Quête du bonheur au travail** » : autonomie reconnaissance/soutien socio-émotionnel, collaboration, charge de travail

- « **Améliorer le soutien à l'enseignement** » : identifier et comprendre les besoins, se donner le temps pour de la formation, innover à partir des ressources existantes

- « **Quête de l'efficacité** » : moins de bureaucratie, utiliser les forces de chacun, améliorer la communication, plus de collégialité,

- **Clarifier les rôles** professionnels et leurs limites pour équilibrer les charges de travail

Communication : Transparence, clarté, cohérence, humaine

Stress : charge de travail objective et subjective, planification des changements

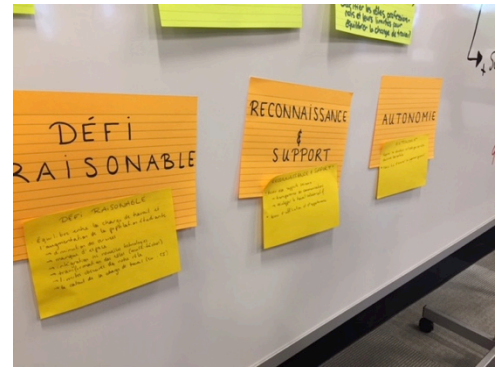
Engagement : Donner une portée significative à l'engagement, développer le sentiment d'appartenance, reconnaissance de l'autonomie

Faire autrement à partir des ressources dont nous disposons

Échanges entre les personnes favorisant

Autonomie : Repenser la structure verticale pour qu'elle devienne horizontale, plaisir d'exercer son jugement personnel

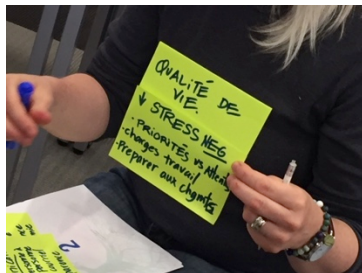
Défi raisonnable : Équilibre entre la charge de travail et l'augmentation de la population étudiante (diminution des services, manque d'espace, intégration de nouvelles technologies, transformation des rôles, calcul de la charge de travail



Reconnaissance et support : Revoir nos rapports sociaux (transparence des communications, développer le travail collaboratif), besoin d'affiliation et d'appartenance

2) Passer d'un collectif d'acteurs à un acteur collectif

Des propositions pour aller plus loin : Premiers petits pas possibles



- Co-construire et créer des liens entre nous, département, en classe (Luc)
- Diplomation, donner le gout d'apprendre (Luc)
- Donner des cours de sociologie des organisations aux gestionnaires (Sophie Maunier)
- Créer un système de vote démocratique sur les grandes décisions (Sophie Maunier)

- Faire des appels à des collègues sur l'importance de l'engagement pour favoriser le plaisir au travail

- Organiser des rencontres en personnes (Michelle Berubé)

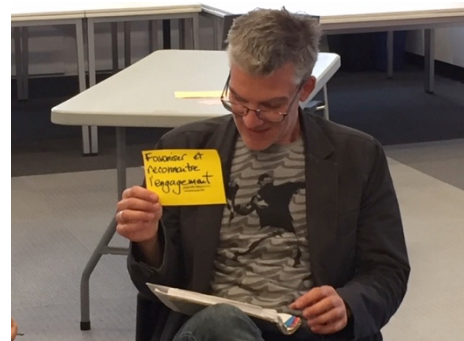
- Favoriser les échanges en prenant le temps de discuter avec les enseignants hors e mon bureau

- Faire des blagues et des attentions à mes collègues pour avoir du plaisir au travail

- Dire et valoriser les bons coups lorsqu'il y en a

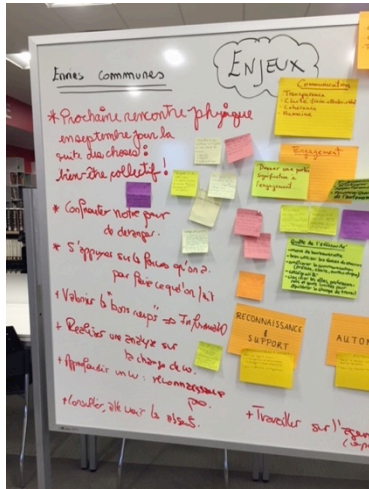
- Envie de mettre en place un système d'échanges et de communication plus humain entre la direction et le personnel enseignant et de soutien

- M'inviter en réunion départementale, refaire des ateliers de groupe sur différents thèmes (Michelle Bérubé)



- Animer en réunion d'équipe de nouvelles approches collectives (Michelle Bérubé)
- Aller dans la salle à manger ou dans les départements pour plus discuter (Alexandre)
- Diminuer le nombre de comité dans lequel le nombre de comité dans lequel m'engager mais être à fond dans ceux dans lequel je m'engage.

Des envies communes ?



- Organiser une rencontre collective en physique au mois de Septembre en vue de maintenir la dynamique engagée lors de cette première rencontre
- Osez déranger, osez échanger, ne pas en avoir peur
- S'appuyer sur les forces, les talents en présence pour continuer à faire ce que l'on fait !
- Valoriser les bons coups entre nous
- Réaliser une analyse sur la charge de travail
- Approfondir le sujet de « la reconnaissance » au travail
- Consulter et aller voir les absents
- En cas de crise, demander de rencontrer plusieurs personnes en même temps

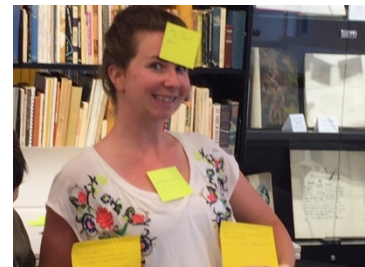
- Partager ce que j'ai appris aujourd'hui avec mes collègues lors d'une assemblée départementale (Anne Bussières Gallagher)
- Clarifier ce qui constitue les trois sphères de ma charge de travail : objective, subjective, ce que je m'impose
- Garder et mettre à jour les connaissances du milieu (sentiment de compétence)
- Focuser sur le positif et faire ce que je fais depuis le début, parler en transparence

3) Recommandations de Niska

- Mettre en place un plan d'action afin d'améliorer le bien être au travail au sein du CEGEP pour cela :
- Organiser une nouvelle journée de rencontre à partir des sujets et envies qui ont émergé lors de cette journée :
 - ❖ *Surcharge de travail : mythe ou réalité ? Comment y voir plus clair ?*
 - ❖ *La reconnaissance professionnelle : pourquoi est-ce important ?*
 - ❖ *Formations : nouvelle pédagogie pour innover dans l'enseignement*

A la suite de cette journée, un plan d'action pourrait être proposé au comité « bien être » à partir de Septembre 2018 jusqu'à fin 2019.

Réaliser un sondage fin 2019 (Fin de planification stratégique) pour évaluer l'impact et les effets du plan d'action sur les employés et leur bien être au travail



Élaborer une stratégie en ressources humaines pour accompagner et soutenir le bien être au travail (équipe de direction du CEGEP)

Exemple :

- Accompagnement et coaching des gestionnaires et des coordonnateurs
- Formation des enseignants
- Formation de la direction : innovation managériale en développement organisationnel

4) Bibliographie indicative

Références utilisées par Niska pour accompagner les entreprises en innovation managériales et développement organisationnel.

- Passer du mode pyramidale au mode réseau, Marc Halevy
- L'entreprise libérée, Isaac Getz
- Réinventer les organisations, Frédéric Laloux
- Changer de technologie managériale avec l'Holacracy,
- [innovation managériale](#), David Autissier, Kevin Johnsson, Jean Michel Moutot
- Samantha Slade – https://www.amazon.ca/Going-Horizontal-Creating-Non-Hierarchical-Organization/dp/1523095261/ref=sr_1_2?ie=UTF8&qid=1525375863&sr=8-2&keywords=samantha+slade
- Kegan and Lahey – An Everyone Culture -*Deliberately Developmental Organization*.
https://www.amazon.ca/Everyone-Culture-Deliberately-Developmental-Organization/dp/1625278624/ref=sr_1_1?ie=UTF8&qid=1525376247&sr=8-1&keywords=deliberately+developmental+organization
- Valve Software aux Etats- Unis, employés :
http://www.valvesoftware.com/company/Valve_Handbook_LowRes.pdf
- Enspiral : <https://enspiral.com/>.